

---

# CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

## INDICE

### COMERCIO:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 .....7

### VIAJANTES DE COMERCIO:

Convenio Colectivo de Trabajo 308/75 .....23

### VIAJANTES Y CORREDORES DE EMPRESAS DEL JABON Y AFINES:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 295/97 .....33

### INDUSTRIA METALÚRGICA:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/75 .....39

### TEXTILES:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 120/90 .....153

### TEXTILES:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 303/98 .....167

### INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA DE LA CONFECCIÓN Y AFINES:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 204/93 .....181

### TRABAJADORES TEXTILES:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 438/2006 .....221

### TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 433/2005 .....237

### TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 423/2005 .....253

### TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 434/2006 .....267

### HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/2004 .....275

### HOTELES DE CINCO ESTRELLAS Y OTROS:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 362/2003 .....305

### ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS Y EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 329/2000 .....323

### HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/2004 .....333

<b>GASTRONÓMICOS. CONCESIONARIOS DE SERVICIOS COMEDORES Y REFRIGERIOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 164/91</i> .....	363
<b>TRABAJADORES DE CONCESIONARIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 401/2005</i> .....	377
<b>HOTELES ALOJAMIENTOS Y ALBERGUES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 127/90</i> .....	397
<b>PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 24/88</i> .....	409
<b>PANADERIAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 231/94</i> .....	417
<b>PANADERÍAS Y AFINES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 432/2005</i> .....	425
<b>INDUSTRIA DE LA CARNE Y SUS DERIVADOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 56/75</i> .....	435
<b>TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE PROCESAMIENTO DE AVES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 398/2005</i> .....	447
<b>TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 489/2007</i> .....	461
<b>TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, PROCESAMIENTO Y FAENA DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 424/2005</i> .....	475
<b>OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ACEITERA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 420/2005</i> .....	487
<b>INDUSTRIA LECHERA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 2/88</i> .....	497
<b>INDUSTRIA DEL HIELO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 232/94</i> .....	511
<b>CONSTRUCCIÓN:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75</i> .....	525
<b>CONSTRUCCIÓN:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 151/75</i> .....	545
<b>TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 445/2006</i> .....	553
<b>OBREROS DE LA INDUSTRIA DEL MOSAICO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 472/2006</i> .....	567
<b>TRABAJADORES PLÁSTICOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 419/2005</i> .....	577
<b>EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 408/2005</i> .....	591
<b>TRABAJADORES DE ENVASES DE CARTÓN Y AFINES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 376/2004</i> .....	609

<b>DEPÓSITOS DE PAPEL, CONVERSIÓN Y ROLLEROS Y LIBRITOS DE PAPEL PARA EL ARMADO DE CIGARRILLOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 404/2005</i>	.631
<b>INDUSTRIA DEL PAPEL CARTÓN, QUÍMICOS. RAMA PAPELES ABRASIVOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 416/2005</i>	.653
<b>CURTIEMBRES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 196/75</i>	.675
<b>CURTIEMBRES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 125/75</i>	.687
<b>CURTIEMBRES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 142/75</i>	.699
<b>TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PELETERA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 512/2007</i>	.707
<b>TRABAJADORES DE PELUQUERÍAS UNISEX:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 467/2006</i>	.715
<b>PELUQUERÍAS PARA DAMAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 49/89</i>	.737
<b>FARMACIAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88</i>	.751
<b>EMPLEADOS DE FARMACIAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 414/2005</i>	.761
<b>INDUSTRIA DE PRODUCTOS DE PERFUMERÍAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 157/91</i>	.773
<b>MODELADO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 314/99</i>	.785
<b>INDUSTRIA MADERERA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75</i>	.791
<b>MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 27/88</i>	.805
<b>TRABAJADORES DE SERVICIOS DE VERIFICACIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 455/2006</i>	.823
<b>TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 508/2007</i>	.833
<b>MAESTRANZA – LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 74/99</i>	.849
<b>EMPRESAS DE VIAJES Y TURISMO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 337/2001</i>	.861
<b>AGENCIAS DE REMISES Y AUTOS AL INSTANTE:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 338/2001</i>	.871
<b>TAXIS – ÁMBITO NACIONAL:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 67/89</i>	.877
<b>PEONES DE TAXI:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 436/2006</i>	.879

<b>TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89</i> .....	885
<b>PERSONAL DE TRANSPORTE DE CAUDALES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 453/2006</i> .....	929
<b>AUTOTRANSPORTE COLECTIVO DE PASAJEROS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 460/73</i> .....	937
<b>TRABAJADORES DE LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y MANUALES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 427/2005</i> .....	949
<b>GARAJES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99</i> .....	959
<b>OBREROS Y EMPLEADOS DE GARAGES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 488/2007</i> .....	971
<b>ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 371/2003</i> .....	983
<b>ESTACIONES DE SERVICIO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 317/99</i> .....	995
<b>TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS DE G.N.C. Y DUALES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 415/2005</i> .....	1003
<b>TRABAJADORES DEL PETRÓLEO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 449/2006</i> .....	1013
<b>TRABAJADORES DE YACIMIENTOS DE LA INDUSTRIA PETROLERA PRIVADA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004</i> .....	1025
<b>TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE TALLERES DE RECAUCHUTAJE Y VULCANIZACIÓN Y GOMERÍAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 402/2005</i> .....	1053
<b>ESCRIBANÍAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 358/2003</i> .....	1065
<b>FUTBOLISTAS PROFESIONALES:</b>	
<i>Convención Colectiva de Trabajo N° 430/75</i> .....	1071
<b>SERVICIOS FÚNEBRES Y AFINES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 177/75</i> .....	1081
<b>OBREROS Y EMPLEADOS DE CEMENTERIOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 437/2006</i> .....	1085
<b>OBREROS Y EMPLEADOS DE CEMENTERIOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 465/2006</i> .....	1097
<b>NO DOCENTES DE LA ENSEÑANZA PRIVADA RAMA UNIVERSIDADES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 1/88</i> .....	1105
<b>JARDINEROS PARQUISTAS, VIVERISTAS Y FLORICULTORES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 228/93</i> .....	1113
<b>EMPRESAS DE CAPITALIZACIÓN:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 288/97</i> .....	1119

<b>EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS NACIONALES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 264/95</i> .....	1127
<b>EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS CON CAPITAL EXTRANJERO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 254/95</i> .....	1133
<b>ASEGURADORAS DE VIDA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 283/97</i> .....	1139
<b>TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 507/2007</i> .....	1145
<b>PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/95</i> .....	1155
<b>TRABAJADORES PORTUARIOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 441/2006</i> .....	1165
<b>TABACO – RAMA CIGARRILLOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 309/99</i> .....	1179
<b>TABACO – RAMA CIGARRILLOS Y RAMA ACOPIO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 310/99</i> .....	1187
<b>EMPLEADOS DE COOPERATIVAS DE TABACO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 410/2005</i> .....	1197
<b>TRABAJADORES DEL TABACO - RAMA ACOPIO Y PREINDUSTRIALIZACIÓN:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 435/2006</i> .....	1209
<b>SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 36/75</i> .....	1217
<b>SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 352/2002</i> .....	1273
<b>CANALES DE TELEVISIÓN DE CIRCUITOS CERRADOS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 223/75</i> .....	1281
<b>CANALES DE TELEVISIÓN DE CIRCUITO ABIERTO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75</i> .....	1303
<b>TRABAJADORES DE UNIDADES MÓVILES SATELITALES O DE EXTERIORES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 411/2005</i> .....	1345
<b>TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GRÁFICA, EDITORIALES Y ACTIVIDADES AFINES:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 409/2005</i> .....	1355
<b>PRENSA ESCRITA Y ORAL:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 301/75</i> .....	1379
<b>CLÍNICAS, SANATORIOS, GERIÁTRICOS Y SANATORIOS PRIVADOS DE NEUROPSIQUIATRÍA:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 122/75</i> .....	1391
<b>HOSPITALES PARTICULARES, DE BENEFICENCIA Y MUTUALISTAS:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 103/75</i> .....	1403
<b>MUTUALES, INSTITUCIONES DE BENEFICENCIA Y ENTIDADES DE PRESTACIONES ASISTENCIALES SIN FINES DE LUCRO:</b>	
<i>Convenio Colectivo de Trabajo N° 107/75</i> .....	1413

**INSTITUTOS MÉDICOS SIN INTERNACIÓN:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 108/75* ..... 1433

**EMPRESAS DE EMERGENCIAS MÉDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADO DE PACIENTES:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 459/2006* ..... 1433

**LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES MEDICINALES Y/O VETERINARIAS:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89* ..... 1443

**SANIDAD – RAMA DROGUERÍAS:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 120/75* ..... 1455

**AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA :**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 119/75* ..... 1461

**EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 378/2004* ..... 1469

**EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 390/2004* ..... 1481

**TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 524/2007* ..... 1493

**TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 493/2007* ..... 1499

**EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 443/2006* ..... 1509

**EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE:**

*Convenio Colectivo de Trabajo 492/2007* ..... 1513

**EMPLEADOS DE ESCRIBANÍAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 448/2006* ..... 1519

**TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO Y RECREACIÓN:**

*Convenio Colectivo de Trabajo N° 490/2007* ..... 1525

**APLICACIÓN TRIBUTARIA S.A.**

Administración: Viamonte 1546, piso 2°, of. "200" (1055) C.A.B.A.

Telefax 4374-5418/6692/8855

©2004 by APLICACIÓN TRIBUTARIA S.A.

DIRECCIÓN NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR N° 474.039

Director editor: Jorge Oscar Barrios

Selección y recopilación: Silvia R. Grenabuena

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL POR CUALQUIER MEDIO, YA SEA MECÁNICO, ELECTRÓNICO, ETC., SIN AUTORIZACIÓN ESCRITA DEL EDITOR

Si bien todos los convenios presentados han sido exhaustivamente revisados, la editorial no asume responsabilidad alguna por cualquier error u omisión que pudiera escapar a este control, ni por ningún tipo de perjuicio que el mismo pueda ocasionar.

Edita y distribuye en todo el país  
APLICACIÓN TRIBUTARIA S.A.

# COMERCIO

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75

### EMPLEADOS Y OBREROS

#### Partes Intervinientes:

- COMISIÓN COORDINADORA PATRONAL DE ACTIVIDADES MERCANTILES  
Pte. Luis Sáenz Peña 250. Piso 3°. Cap.
- CONFEDERACIÓN DEL COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA  
Rivadavia 1115. Piso 5°. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO  
Avda. Leandro N. Alem 26. Cap.
- CÁMARA DE COMERCIANTES MAYORISTAS  
Larrea 420. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CRÉDITO PARA CONSUMO  
Avda. Corrientes 538. Piso 1°. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE COMPAÑÍAS FINANCIERAS  
Sarmiento 1171. Piso 1°. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE EMPRESAS VENDEDORAS DE TERRENOS  
Maijú 879. Piso 3°. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE LA PROPIEDAD HORIZONTAL  
Perú 590. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE AGENTES DE BIENES RAÍCES  
Montevideo 184. Piso 4°. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE MÁQUINAS DE OFICINAS COMERCIALES Y AFINES  
Florida 520. Piso 6°. Cap.
- CÁMARA ARGENTINA DE CONSIGNATARIOS DE GANADO  
Lima 87. Cap.
- FEDERACIÓN ARGENTINA DE COMERCIO EN ARTEFACTOS PARA EL HOGAR Y AFINES  
Bartolomé Mitre 2162. Cap.
- FEDERACIÓN ARGENTINA DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO LIMITADA.  
Avda. Pueyrredón 468. Cap.
- FEDERACIÓN ARGENTINA DE COOPERATIVAS AGRARIAS  
Avda. Juan B. Justo 837/45. Cap.
- ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES CERAMISTAS  
Bouchard 644. Cap.
- CENTRO DE CONSIGNATARIOS DE PRODUCTOS DEL PAÍS  
San Martín 483. Cap.
- UNIÓN DE COOPERATIVAS AGRÍCOLAS ALGODONERAS  
San Martín 627. Cap.
- UNIÓN PROPIETARIOS DE FIAMBRETERÍAS, QUESERÍAS Y ROTISERÍAS DE LA CAPITAL FEDERAL  
Av. Triunvirato 5350. Cap.
- CONINAGRO  
Reconquista 365. Cap.
- COLEGIO DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONÓMICAS  
Viamonte 1582/92. Cap.
- PERFUMISTAS DETALLISTAS Y ASOCIADOS  
Talcahuano 1038, of. 710. Cap.
- CONFEDERACIÓN GENERAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA  
Rivadavia 1453. Cap.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 25 de Julio de 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Empleados y Obreros de Actividades Mercantiles y Administrativas en general

**Cantidad de beneficiarios:** 1.200.000

**Zona de aplicación:** Todo el país.

**Período de Vigencia:** Desde el 1° de Junio de 1975 hasta el 31 de Mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los ocho días del mes de Agosto del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO (DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO) por ante el Coordinador del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. José E. M. Vera, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 17/73, según Resoluciones D.N.R.T. Nros. 291/75, 550/75 y lo dispuesto en acta de fecha 29 de Abril de 1975 (fs. 144/147) obrantes en el Expediente N° 579.645/75 y agregados, a efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo para EMPLEADOS Y OBREROS DE ACTIVIDADES MERCANTILES Y ADMINISTRATIVAS EN GENERAL, de conformidad con los términos de la Ley N° 14.250 y normas concordantes vigentes en la materia, y como resultado del acta-acuerdo final y definitiva firmada el día 25 de Julio de 1975 por ante S.E. el señor Ministro de Trabajo, los miembros de la Comisión Paritaria referida, Sres.: Manuel Aduriz GARCÍA, Ovidio BOLO, Tirso RODRÍGUEZ AICORENDAS, Armando J. TERREN, Norberto PEON PEREYRA, Ricardo A. DIEZ PEÑA, CuPERTINO VELAZCO, Luis María PELIEJERO, Antonio ACOSTA ALEGRE, Isaac HEIDERMAN, José C. PIVA, Bernardo KÑALLINSKY, Carmelo ZITO, Salomón SCHTIRBU, Roberto A. VITALE, Bernardo RUBINSTEIN, Miguel J. TELIECHEA, Héctor GERSZKOWICZ, Samuel GOLBERT, Carlos BOVEDA ESTEVEZ, Alida Ruth GONZALEZ de MADUEÑO, Ju-

lio PERDIGUERO, Antonio M. SEIJO, Alberico MIGLIO, Olindo A. BRODA, Julio César DEFRANCO, Jacobo DORFMAN, León BRODSKY, Miguel A. DE PALMA, Luis Alberto FERNÁNDEZ GARAY, Augusto Mario CARLINO, Carlos GÓMEZ ALZAGA, Carmelo Eugenio PALUMBO, Aníbal Norberto PIAGGIO, Raúl Roberto GAMBOA, José Rubén EIDELMAN, José MONTERO, Emilio FITTIPALDI, Guillermo H. ROLANDO, Eloy ALVAREZ, Jorge Castro NEVARES, Nicolás SANSEVERINO, Félix de la IGLESIA, Oscar MARANO, Roberto MEL, Rodolfo JURADO, Luis María MIROLO, Luis María CASARES, Mario L. WAISSE, Manuel A. DOMÍNGUEZ, Julio C. DRILER, Osvaldo BIANCO, Jorge ISELY, Aitor BARRENESSE, Alfredo BRANEIRO, Héctor J. MESSIMEO, Juan E. FERNÁNDEZ, Mauricio WAICMAN, Armando BALASANIAN, Pedro CASTORINA, Carlos FORMES, Ismael SANTIAGO, Tomás DE IEON, Víctor BENADERET, Domingo GRAS, Rubén PETRUCCI, Lidia DE PEREZ ROJAS, Rubén BONDINO y Roberto J. ARANEDO, y Asesores Noemí LAGOS, Vicente NUCCI, Roberto SOSTO, Héctor D. ALMADA y César M. SÁENZ PAZ, en representación del sector empresario, por una parte, y los Sres.: Florencio CARRANZA, Inés DHI GHIAM, Guerino ANDREONI, Cesiro PICCHININI, Julio C. CORZO, Arnoldo ARANDA, Carlos BOSAZ, Juan A. GIRALDO, Desiderio J. PUGA, Marcos SLOBODIANIUK, Héctor BARRAGAN, Manir FATALA, Mario D. CALA GÓMEZ, Mariano COSENTINO, Ceferino CALANDRI, Carlos A. MORONI, José NISTAL, Aldo TAMULA, Máximo SAINZ, Darío PESCI y Luis H. FIERRO, y asesores Sres. Horacio D.J. FERRO, José A. CAPDEVILLA, Enrique A. STREGA, Alfonso TOMADA, Agustín S. NICOLINI, Domingo FLORES, Héctor H. NOBILE y Hugo L. GÓMEZ CENDRA, por el sector sindical, el cual constará de las siguientes cláusulas:

## CAPÍTULO I

### Partes intervinientes

**Artículo 1º**— Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina; Asociación de Industriales Ceramistas; Cámara Argentina de Comercio; Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces; Cámara Argentina de Compañías Financieras; Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos; Cámara de Comerciantes Mayoristas; Cámara Argentina de Máquinas de Oficina Comerciales y Afines; Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado; Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal; Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo; Centro de Consignatarios de Productos del País; Colegio de Graduados en Ciencias Económicas; Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles; Confederación del Comercio de la República Argentina; Coninagro; Federación Argentina de Cooperativas Agrarias; Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines; Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitadas; Perfumistas Detallistas Asociados; Unión de Cooperativas Agríco-

las Algodoneras; Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital.

## CAPÍTULO II

**Artículo 2º**— Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país.

Este Convenio será asimismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

A sus efectos, y a título ilustrativo, se enuncian a qué actividades, en especial, será de aplicación, indicándose que esta enumeración no importa excluir a los no individualizados que estén comprendidos en la formulación inicial:

- a) Establecimientos donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan los siguientes productos: Avícolas; Artefactos del Hogar; Automotores; Materiales de Construcción; Materiales de Hierro; Máquinas de Oficina; Máquinas de Coser; Artículos para Deportes; Artículos de Fantasías; Comestibles y Bebidas; Paños y Casimires; Artículos de Electricidad; Lanas e Hilados; Plantas; Flores; Productos Lácteos; Productos de Granja; Productos Regionales; Repuestos y/o Accesorios para Automotores; Maderas; Venta de Artículos en Peluquerías y Casas de Peinados; Pelucas; Pastas Frescas; Cuadros y Marcos; Maquinarias Agrícolas y sus implementos; Neumáticos; Artículos de Caucho; Helados; Vidrios; Cristales y Espejos.
- b) Los establecimientos que se individualicen con la denominación de: Entidades Financieras calificadas por la Ley de Entidades Financieras (t.o.) (Cajas de Crédito, Compañías Financieras, Sociedades de Crédito para consumo); Cigarrerías; Librerías; Bazares; Jugueterías; Fruterías; Verdulerías; Ferreterías; Pinturerías; Mueblerías; Sombrererías; Camiserías; Supermercados; Autoservicios; Casas de Música; Bombonerías; Panaderías y Confiterías (venta al público); Sanitarios; Tintorerías; Papelerías; Zapaterías; Marroquinerías; Talabarterías; Disquerías; Pajarerías; Carnicerías; Semillerías; Bicerleterías; Rotiserías; Fiambrerías; Tiendas; Sastrerías; Boutiques; Mercaderías; Casas de Regalos; Joyerías; Relojerías; Casas de Cambio; Inmobiliarias; Concesionarias de Automotores; Corralones de Materiales; Casas de Remate; Institutos de Belleza; Perfumerías; Santerías; Estaciones de Servicio; Casas de Electrónica; Televisión; Grabadores y/o Sistemas de Sonido; Empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal; Ópticas.



- c) Actividades afectadas a: Fraccionamiento de Productos Químicos; Venta de Terrenos; Financieras y de Crédito; Consignatarios de Hacienda; Cereales y/o Frutos del País; Empaques de Frutas; Remates-Feria; Asesoramiento técnico de Seguros; Comisionistas de Bolsa; Mercado de Valores; Transporte (personal administrativo); Extracción de Arena; Transporte de Cemento Portland; Institutos o Casas de Información de Créditos; Agencias de Negocios; Mercados de Concentración de Frutas y Verduras; Agencias de Lotería; de Quiniela y/o de Prode; Agencias de Viajes y Turismo; Casas Fotocopistas y/o que ejecutan copias a máquina; Editoriales, Exportación de Cereales; Empresas Fotográficas y Casas de Fotografías.

Todo el personal que realiza tareas de reparación, armado o mantenimiento, dentro de su especialidad en establecimientos comerciales.

Invasamiento, fraccionamiento, distribución y carga y descarga de gas y otros combustibles o lubricantes; Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio; Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles; Servicios Fúnebres; Seguros de Sepelios; Estudios Jurídicos y/o Contables; Escribanías; Lavaderos de Automóviles; Acopiadores de Cereales y Frutos de País; Estudios de Asesoramientos Impositivos y/o Laboral y/o Previsional; Organizaciones de Venta y Rifas; Compra Venta de Cereales, Hacienda y/o Mercaderías en general; Depósitos de almacenamiento; Procesamiento electrónico de Datos; Centro de Computación; Empresas de limpieza y desinfección; Cooperativas de Crédito y/o Consumo; Venta de Alfajores; Promoción y/o Degustación; Lavaderos de Ropa; Venta ambulante y/o playa.

Todo ello sin perjuicio del tipo de sociedad que asuma el carácter de la empleadora, inclusive las cooperativas.

**Artículo 3°**— El presente convenio regirá desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

## **CAPÍTULO II: Agrupamientos y Categorías Profesionales**

**Artículo 4°**— A los trabajadores a que se refiere esta Convención se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos:

- 1) Maestranza y servicios
- 2) Administrativos
- 3) Auxiliar
- 4) Auxiliar especializado
- 5) Ventas

## **CAPÍTULO III**

### **Personal de Maestranza y Servicios**

**Artículo 5°**— Se considera personal de MAESTRANZA Y SERVICIOS al que realiza tareas atinentes al aseo del es-

tablecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y años que realicen tareas varias sin afectación determinada. Este personal se encuentra comprendido en las siguientes categorías:

- a) Personal de limpieza y encerado; cuidadores de toiletes y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías; ayudantes de reparto; cafeteros; caballerizos; ordenanzas; porteros; serenos sin marcación de reloj que no realicen otras tareas; repartidores domiciliarios de mercaderías sin conducción de vehículo automotor; carga y descarga; ascensoristas; personal de vigilancia; ensobradores y franqueadores de correspondencia.
- b) Serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea; acomodadores de mercadería; separadores de boletas y remitos en expedición; empaquetadores en expedición; playeros sin cartera (estaciones de servicio); ayudantes de trabajador especializado; ayudantes de capilleros y/o furgoneros; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos alimenticios; fotocopistas; cuidadoras infantiles (Baby Sitter).
- c) Marcadores de mercadería; etiquetadores; personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios; ayudantes de liquidación (editorial); conductores de vehículos de tracción a sangre; porteros de servicios fúnebres; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos; limpieza y ventilación de cereales; personal de embolsaje, pesaje, costura, sellado y rotulado (semillería); personal de estiba; playeros con cartera (estación de servicio); cuidadora-enfermeras de guardería (Baby Sitter).

### **Personal Administrativo**

**Artículo 6°**— Se considera PERSONAL ADMINISTRATIVO al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

- a) Ayudante: Telefonistas de hasta cinco líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos en entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en Cajas de Crédito Cooperativa).
- b) Oficial de segunda: Pagadores; telefonistas con más de cinco líneas; clasificadores de reparto; separadores y/o preparadores de pedidos; Balanceros; controladores de documentación; verificadores de bienes prendados; tenedores de libros; liquidadores y/o controladores de operaciones regidas por tablas; imputadores de cuentas regidas por normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios/as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en Cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en Cajas de crédito cooperativa).

- c) Oficial de primera: Recaudadores; facturistas; calculistas; responsables de cartera de turno (estaciones de servicio); secretarios/as de jefatura (no de dirección); corresponsables con redacción propia; liquidadores y/o controladores de operaciones regidas por tablas; tenedores de libros principales; cuenta correntistas; liquidadores de sueldos y jornales; ayudantes de cajera en entidades financieras; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo; preparadores del estado del redescuento que tienen las Cajas de Crédito Cooperativa ante el Banco Central.
- d) Especializado: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías); compradores; ayudantes de contador; especialistas en leyes sociales y/o en asuntos aduaneros y/o en asuntos impositivos; liquidadores de derechos de autor; presupuestistas; compradores de bienes muebles para locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciones contables según normas; controles y análisis de legajos de clientes; controles de garantías y valores negociados; taquidactilógrafos; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo con salida de cinta; personal administrativo de las empresas y/o instituciones afines a servicios fúnebres (cementerios privados, remiserías, velatorios).
- e) Encargado de segunda.
- f) Segundo jefe o encargado de primera.

**Artículo 7°**— Asimismo se considera PERSONAL ADMINISTRATIVO a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento, de las operaciones de contado y crédito, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores; a los fines de su remuneración se considerará:

- a) Cajeros/as que cumple únicamente operaciones de contado y/o crédito.
- b) Cajeros/as que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y crédito y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja o de empaque.
- c) Cajeros/as de entidades financieras.

### Personal Auxiliar

**Artículo 8°**— Se considera PERSONAL AUXILIAR a los trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento, transformación servicio de toda índole, de Bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Revistará en las siguientes categorías:

- a) Retocadores de muebles; embaladores; torcionadores, cargadores de grúa móvil y/o montacarga; personal de fraccionamiento y curado de granos; reparación, armado y/o transformación de enseres, máquinas, mercaderías y muebles; ayudantes de las especificaciones del punto B) de este artículo; Personal afectado a salas de velatorios; ayudantes de choferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

- b) Herreros; carpinteros; lustradores de muebles; cerrajeros; guincheros; albañiles; herradores; soldadores; capilleros y furgoneros de servicios fúnebres; talabarteros; plomeros; instaladores de antena de T.V.; service de artefactos del hogar en general; gasistas; tostadores de cereales; fundidores de maniqués; foquistas de laboratorios fotográficos; personal de mantenimiento de supermercados, autoservicios y/o empresas; tractoristas; sastres y tapiceros de servicios fúnebres; pintores; mecánicos; engrasadores; lavadores; gomeros; ayudantes de laboratorios (semillerías); ayudantes de clasificador de granos; ayudantes de secador de granos; choferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.
- c) Capataces; capataces de cuadrilla o de florada.

### Personal auxiliar especializado

**Artículo 9°**— Se considera PERSONAL AUXILIAR ESPECIALIZADO a los trabajadores con conocimientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al giro de los negocios de la empresa de la cual dependen; comprendidos en las siguientes categorías:

- a) Dibujantes y/o letristas; decoradores; kinesiólogos; enfermeros; peluqueros; pedicuros; manicuras; expertos en belleza; fotógrafos; balanceadores; demostradores; cocineros; panaderos; dibujantes detallistas; seleccionadores de material gráfico; tapistas; personal de formación en capacitación (permanente); recepcionistas de producción y/o coordinadores; laboratoristas de semillerías; fraccionadores de productos químicos; clasificadores de granos; secadores de granos; dietistas y/o ecónomos (Centros Materno-Infantiles); nurses; ayudantes de vidrieristas o de las restantes especialidades de la categoría B) de este artículo; ayudantes de choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.
- b) Vidrieristas; liquidadores de cereales, especializados en seguros; traductores; intérpretes; ópticos técnicos; mecánicos de automotores; teletipistas; instrumentistas; conductores de obras; joyeros; relojeros; técnicos de impresión; técnicos gráficos; correctores de estilo; secretarios de colección; maestras jardineras y/o asistentes sociales (Centros Materno-Infantiles); operadores de telex y radioperadores; personal que se desempeña en funciones para los cuales se le requiera el uso de idiomas extranjeros en forma específica; choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados a reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

### Personal de ventas

**Artículo 10**— Se considera PERSONAL DE VENTAS a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, y revistará en las siguientes categorías:

- A) Degustadores.
- B) Vendedores; Promotores.
- C) Encargados de Segunda.

D) Jefes de Segunda o Encargados de Primera.

**Capataz, Capataz de Cuadrilla o de Florada**

**Artículo 11**— Se considera CAPATAZ al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, división o departamento, compuesto por personal obrero. Actúa en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las distintas tareas que se cumplen en el mismo, y a su vez se desempeña a las órdenes de un superior jerárquico.

**Encargado de Segunda**

**Artículo 12**— Se considera encargado de segunda, al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél.

**Jefe de segunda o encargado de primera**

**Artículo 13**— Se considera JEFE DE SEGUNDA O ENCARGADO DE PRIMERA, al empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo, y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo.

**Artículo 14**— Para el caso de los artículos 5°, 8° y 9° no podrá haber personal calificado como ayudante donde no haya titular.

**Artículo 15**— La enunciación de categorías precedentemente expuesta no implica obligación por parte del empleador de crear las mismas cuando ello no fuere requerido por las necesidades de la empresa.

**Artículo 16**— En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario continuo o alternado, que no supere los noventa días del año calendario.

**Artículo 17**— La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente Convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen, con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

**Artículo 18**— Las empresas que empleen no más de cinco personas comprendidas en este Convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala:

<b>Maestranza</b>	Básico	(A)
<b>Administrativos</b>	Categoría	(B)
<b>Caieros</b>	Categoría	(B)
<b>Vendedores</b>	Categoría	(B)

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este Convenio, supere

los 5 empleados pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el Capítulo III del presente Convenio.

Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el párrafo primero, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este Convenio, mantendrá la categorización adquirida.

**CAPÍTULO IV: Régimen Remunerativo**

**Artículo 19**— Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención, con 18 años de edad o más, percibirán las siguientes remuneraciones mínimas mensuales:

**Escalas de remuneraciones mínimas para el personal de maestranza y servicios:** Comprendido en el artículo 5° y de acuerdo a las siguientes categorías:

	Categoría (A)	Categoría (B)	Categoría (C)
Inicial	4800	4900	5000
1 año	4820	4920	5020
2 años	4840	4940	5040
3 años	4860	4960	5060
4 años	4880	4980	5080
5 años	4900	5000	5100
6 años	4920	5020	5120
7 años	4940	5040	5140
8 años	4960	5060	5160
9 años	4980	5080	5180
10 años	5000	5100	5200
11 años	5030	5130	5230
12 años	5060	5160	5260
13 años	5090	5190	5290
14 años	5120	5220	5320
15 años	5150	5250	5350
16 años	5190	5290	5390
17 años	5230	5330	5430
18 años	5270	5370	5470
19 años	5310	5410	5510
20 años	5350	5450	5550
21 años	5400	5500	5600
22 años	5450	5550	5650
23 años	5500	5600	5700
24 años	5550	5650	5750
25 años	5600	5700	5800
26 años	5660	5760	5860
27 años	5720	5820	5920
28 años	5780	5880	5980
29 años	5840	5940	6040
30 años	5900	6000	6100
31 años	5960	6060	6160
32 años	6020	6120	6220
33 años	6080	6180	6280
34 años	6140	6240	6340
35 años	6200	6300	6400

**Escala de remuneraciones mínimas para el personal administrativo:** Comprendido en el artículo 6° y de acuerdo a las siguientes categorías:

	Cat. (A)	Cat. (B)	Cat. (C)	Cat. (D)	Cat. (E)	Cat. (F)
Inicial	4840	4920	5020	5150	5350	5600
1 año	4860	4940	5040	5170	5370	5620
2 años	4880	4960	5060	5190	5390	5640
3 años	4900	4980	5080	5210	5410	5660
4 años	4920	5000	5100	5230	5430	5680

	Cat. A)	Cat. B)	Cat. C)	Cat. D)	Cat. E)	Cat. F)
5 años	4940	5020	5120	5250	5450	5700
6 años	4960	5040	5140	5270	5470	5720
7 años	4980	5060	5160	5290	5490	5740
8 años	5000	5080	5180	5310	5510	5760
9 años	5020	5100	5200	5330	5530	5780
10 años	5040	5120	5220	5350	5550	5800
11 años	5070	5150	5250	5380	5580	5830
12 años	5100	5180	5280	5410	5610	5860
13 años	5130	5210	5310	5440	5640	5890
14 años	5160	5240	5340	5470	5670	5920
15 años	5190	5270	5370	5500	5700	5950
16 años	5230	5310	5410	5540	5740	5990
17 años	5270	5350	5450	5580	5780	6030
18 años	5310	5390	5490	5620	5820	6070
19 años	5350	5430	5530	5660	5860	6110
20 años	5390	5470	5570	5700	5900	6150
21 años	5440	5520	5620	5750	5950	6200
22 años	5490	5570	5670	5800	6000	6250
23 años	5540	5620	5720	5850	6050	6300
24 años	5590	5670	5770	5900	6100	6350
25 años	5640	5720	5820	5950	6150	6400
26 años	5700	5780	5880	6010	6210	6460
27 años	5760	5840	5940	6070	6270	6520
28 años	5820	5900	6000	6130	6330	6580
29 años	5880	5960	6060	6190	6390	6640
30 años	5940	6020	6120	6250	6450	6700
31 años	6000	6080	6180	6310	6510	6760
32 años	6060	6140	6240	6370	6570	6820
33 años	6120	6200	6300	6430	6630	6880
34 años	6180	6260	6360	6490	6690	6940
35 años	6240	6320	6420	6550	6750	7000

**Escalas de remuneraciones mínimas para el personal de cajas:** Comprendidos en el artículo 7° y de acuerdo años las siguientes escalas.

	Categoría A)	Categoría B)	Categoría C)
Inicial	4900	5000	5100
1 año	4920	5020	5120
2 años	4940	5040	5140
3 años	4960	5060	5160
4 años	4980	5080	5180
5 años	5000	5100	5200
6 años	5020	5120	5220
7 años	5040	5140	5240
8 años	5060	5160	5260
9 años	5080	5180	5280
10 años	5100	5200	5300
11 años	5130	5230	5330
12 años	5160	5260	5360
13 años	5190	5290	5390
14 años	5220	5320	5420
15 años	5250	5350	5450
16 años	5290	5390	5490
17 años	5330	5430	5530
18 años	5370	5470	5570
19 años	5410	5510	5610
20 años	5450	5550	5650
21 años	5500	5600	5700
22 años	5550	5650	5750
23 años	5600	5700	5800
24 años	5650	5750	5850
25 años	5700	5800	5900
26 años	5760	5860	5960
27 años	5820	5920	6020
28 años	5880	5980	6080
29 años	5940	6040	6140
30 años	6000	6100	6200
31 años	6060	6160	6260
32 años	6120	6220	6320
33 años	6180	6280	6380

	Categoría A)	Categoría B)	Categoría C)
34 años	6240	6340	6440
35 años	6300	6400	6500

**Escalas de remuneraciones mínimas para el personal auxiliar:** Comprendidos en el artículo 8° y de acuerdo con las siguientes categorías:

	Categoría A)	Categoría B)	Categoría C)
Inicial	4900	5030	5380
1 año	4920	5050	5400
2 años	4940	5070	5420
3 años	4960	5090	5440
4 años	4980	5110	5460
5 años	5000	5130	5480
6 años	5020	5150	5500
7 años	5040	5170	5520
8 años	5060	5190	5540
9 años	5080	5210	5560
10 años	5100	5230	5580
11 años	5130	5260	5610
12 años	5160	5290	5640
13 años	5190	5320	5670
14 años	5220	5350	5700
15 años	5250	5380	5730
16 años	5290	5420	5770
17 años	5330	5460	5810
18 años	5370	5500	5850
19 años	5410	5540	5890
20 años	5450	5580	5930
21 años	5500	5630	5980
22 años	5550	5680	6030
23 años	5600	5730	6080
24 años	5650	5780	6130
25 años	5700	5830	6180
26 años	5760	5890	6240
27 años	5820	5950	6300
28 años	5880	6010	6360
29 años	5940	6070	6420
30 años	6000	6130	6480
31 años	6060	6190	6540
32 años	6120	6250	6600
33 años	6180	6310	6660
34 años	6240	6370	6720
35 años	6300	6430	6780

**Escala de remuneraciones mínimas para el personal auxiliar especializado:** Comprendido en el artículo 9° y de acuerdo a las siguientes categorías:

	Categoría A)	Categoría B)
Inicial	5050	5220
1 año	5070	5240
2 años	5090	5260
3 años	5110	5280
4 años	5130	5300
5 años	5150	5320
6 años	5170	5340
7 años	5190	5360
8 años	5290	5380
9 años	5230	5400
10 años	5250	5420
11 años	5280	5450
12 años	5310	5480
13 años	5340	5510
14 años	5370	5540
15 años	5400	5570
16 años	5440	5610
17 años	5480	5650
18 años	5520	5690
19 años	5560	5730
20 años	5600	5770
21 años	5650	5820
22 años	5700	5870

	Categoría A)	Categoría B)
23 años	5750	5920
24 años	5800	5970
25 años	5850	6020
26 años	5910	6080
27 años	5970	6140
28 años	6030	6200
29 años	6090	6260
30 años	6150	6320
31 años	6210	6380
32 años	6270	6440
33 años	6330	6500
34 años	6390	6560
35 años	6450	6620

**Escala de remuneraciones mínimas para el personal de vendedores** Comprendidos en el artículo 10 y de acuerdo a las siguientes categorías:

	A Degustador	B Vendedor promotor	C Encargado 2a	D 2° Jefe o encargado de 1ra.
Inicial	4900	5220	5350	5600
1 año	4920	5240	5370	5620
2 años	4940	5260	5390	5640
3 años	4960	5280	5410	5660
4 años	4980	5300	5430	5680
5 años	5000	5320	5450	5700
6 años	5020	5340	5470	5720
7 años	5040	5360	5490	5740
8 años	5060	5380	5510	5760
9 años	5080	5400	5530	5780
10 años	5100	5420	5550	5800
11 años	5130	5450	5580	5830
12 años	5160	5480	5610	5860
13 años	5190	5510	5640	5890
14 años	5220	5540	5670	5920
15 años	5250	5570	5700	5950
16 años	5290	5610	5740	5990
17 años	5330	5650	5780	6020
18 años	5370	5690	5820	6070
19 años	5410	5730	5860	6110
20 años	5450	5770	5900	6150
21 años	5500	5820	5950	6200
22 años	5550	5870	6000	6250
23 años	5600	5920	6050	6300
24 años	5650	5970	6100	6350
25 años	5700	6020	6150	6400
26 años	5760	6080	6210	6460
27 años	5820	6140	6270	6520
28 años	5880	6200	6330	6580
29 años	5940	6260	6390	6640
30 años	6000	6320	6450	6700
31 años	6060	6380	6510	6760
32 años	6120	6440	6570	6820
33 años	6180	6500	6630	6880
34 años	6240	6560	6690	6940
35 años	6300	6620	6750	7000

Las remuneraciones establecidas en la presente escala, serán consideradas como remuneración mínima garantizada para el personal de Vendedores que perciban sus remuneraciones a sueldo fijo y comisión o comisión solamente.

**Artículo 20**— El trabajador comprendido en esta Convención Colectiva, que se desempeñe en las provincias de Chubut y Santa Cruz, Gobernación Marítima de Tierra del

Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur, recibirán, un aumento del 20 %, sobre las remuneraciones establecidas en el presente convenio, correspondiéndole al trabajador de las provincias de Río Negro y de Neuquén un aumento del 5 % sobre las remuneraciones establecidas en el mismo.

Este beneficio no alcanza a los adicionales por manejo de valores instituidos en el artículo 30.

**Artículo 21**— El personal comprendido entre los 14 a y 17 años de edad cumplidos, percibirá sus asignaciones mínimas mensuales, de acuerdo con el procedimiento que a continuación se especifica:

**Tabla de reducción para menores de edad con relación al salario mínimo, vital y móvil:** Con 6 horas diarias

14 años de edad	40 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.
15 años de edad	30 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.
16 años de edad	20 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.
17 años de edad	10 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

El menor mayor de 16 años y menor de 18 años, que trabaja 8 horas diarias, recibirá el monto total del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Este personal, al cumplir los 18 años de edad, será incorporado a la calificación de categoría que le corresponda, según las determinaciones que se reseñan en el Capítulo III.

Este personal percibirá igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea.

**Artículo 22**— Para los casos en que el empleado perciba un salario en especie (alimentación, vivienda, etc.) se le fijará la siguiente escala, que establece el monto a computar en proporción a la remuneración que recibe:

Por casa y comida, 25 % del inicial de la escala respectiva. Por desayuno, almuerzo y cena, 20 % del inicial de la escala respectiva. Por desayuno y almuerzo, 15 % del inicial de la escala respectiva.

Por vivienda, 10 % del inicial de la escala respectiva.

En ningún caso, los porcentuales aludidos en el párrafo precedente o su suma podrá superar el máximo fijado legalmente, aplicado al monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador.

**Artículo 23**— A todo empleado clasificado, como vidriero y/o ayudante de vidriero, si además de sus tareas habituales armare vidrieras, se le abonará un adicional de \$ 200 sobre el sueldo que le correspondiere.

**Artículo 24**— En las escalas de sueldos correspondientes a cada categoría, contempladas en el artículo 19, están incluidas dentro de las mismas los adicionales por antigüedad que a continuación se detallan:

De 1 a 10 años:	\$ 20 por año
De 11 a 15 años:	\$ 30 por año, a partir del undécimo, más los \$ 200 ya acumulados.
De 16 a 20 años:	\$ 40 por año, a partir del dieciséisavo, más los \$ 350 ya acumulados.
De 21 a 25 años:	\$ 50 por año, a partir del veintinueve más los \$ 550 ya acumulados.
De 26 años o más:	\$ 60 por año, a partir del veintiséisavo, más los \$ 800 ya acumulados.

**Artículo 25**— A los efectos del presente convenio, se establece que para el reconocimiento de la antigüedad, salvo en los casos expresamente determinados en forma distinta, se tomará como base la edad de 18 años, a la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad.

**Artículo 26**— El personal que por cualquier motivo hubiere dejado de prestar servicios con posterioridad al 1° de junio de 1975, tendrá derecho a percibir los aumentos que le correspondan por aplicación del presente convenio.

**Artículo 27**— Al solo efecto de la remuneración que deberá liquidarse se hará constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas, para cada trabajador, la calificación que le corresponda conforme a las escalas del artículo correspondiente de este Convenio. Así como también cada cambio de calificación que se produzca en adelante, con la fecha desde la cual rige.

**Artículo 28**— Toda vez que las escalas de salarios de este Convenio se incrementen por disposición del Gobierno Nacional de laudos o de convenciones de trabajo, en la misma proporción porcentual serán aumentados los importes establecidos por los artículos 23, 30 y 36 de este Convenio.

**Artículo 29**— Cuando el empleador dispusiera el cierre de las puertas de su negocio, haciendo trabajar al personal remunerado a sueldo y comisión o comisión solamente, deberá adicionarle al sueldo el promedio que le correspondiere en base a las comisiones percibidas en el último semestre.

**Artículo 30**— Los empleadores abonarán a los cajeros/as (incisos a) y c)) y repartidores efectivos y toda otra persona, que específicamente tengan obligación de cobrar dinero a la clientela, la suma de \$ 600 anuales a partir del 1° de junio de 1975.

Los cajeros/as calificados en el inciso b) del artículo 7° percibirán la suma de \$ 2400 anuales. Estos pagos se efectuarán en cuotas iguales y trimestralmente vencidas, de acuerdo al año calendario, en compensación de su riesgo de reposición de faltantes de dinero cobrado. Estas sumas no formarán parte de la remuneración a efectos de los aportes jubilatorios, cómputo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, de la Ley N° 20.744, subsidio familiar, promedio por enfermedad, etc.

No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la cobranza men-

cionada. Estas compensaciones no tendrán incrementos establecidos en el artículo 20.

**Artículo 31**— Los menores de 18 años de edad que se desempeñaren como cajeros, cobradores o vendedores, deberán percibir en concepto de salarios el que le corresponda conforme a la escala de menores prevista en el presente Convenio, más la diferencia existente entre dicho salario y el inicial de cajeros, cobradores o vendedores y más su categoría. Asimismo le será abonado cualquier adicional que por su función le correspondiere.

En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas la diferencia aludida se abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.

**Artículo 32**— Los menores emancipados por casamiento que no hubieren cumplido 18 años de edad tendrán derecho a percibir el sueldo del mayor de 18 años y ubicados dentro de la categoría que le corresponda de acuerdo con el trabajo que realice.

En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas, se les abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.

**Artículo 33**— Cuando la edad o antigüedad en el empleo operaren como causa determinante del aumento de la remuneración del empleado del que se trate, percibirá la nueva remuneración calculándosela desde el primer día del mes en que cumpliera años de edad o antigüedad, cualquiera sea el día en que les hubiera cumplido.

**Artículo 34**— Las remuneraciones establecidas por el presente Convenio son mínimas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

En ningún caso la aplicación del presente Convenio podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieran percibiendo los trabajadores.

**Artículo 35**— Choferes y Ayudantes de Choferes (Corta Distancia - Hasta 100 Kms.).

Cuando el cumplimiento de sus tareas le demande un tiempo superior al fijado como jornada máxima legal, le serán abonadas las horas extras que correspondan, además se le abonarán los gastos de las comidas, desayunos o meriendas habituales que deben tomar durante el desempeño de sus tareas.

**Artículo 36**— Choferes y ayudantes de choferes (Larga Distancia - Más de 100 Kms.).

El personal de choferes y ayudantes de choferes afectados a larga distancia, además de la remuneración que le corresponda por su categoría, percibirán un adicional, según la distancia que deben cubrir, de acuerdo a los importes que figuran en la escala que más abajo se detalla, en compensación de viáticos y horas extraordinarias. Esta Retribución deberá ser abonada conjuntamente con su sueldo mensual. Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función de los kilómetros recorridos por el conductor, aunque no hu-

biere trabajado horas extras en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante de su salario.

**Ayudante de chofer**

Por los primeros 100 Kms. de la sede del empleador \$ 0,40  
 Más de 100 Kms. \$ 0,50

**Chofer**

Por los primeros 100 Kms. de la sede del empleador \$ 0,50  
 Más de 100 Kms. \$ 0,60

**Artículo 37**— Cuando por aplicación de las escalas del presente convenio, resultare que la remuneración real del personal que percibe sueldo fijo se incrementa en una suma inferior a \$ 1150, se adicionará el importe necesario para alcanzar dicho incremento mínimo de \$ 1150. A tal efecto, se computará la remuneración real correspondiente al mes de mayo de 1975.

Los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente, también percibirán el aumento mínimo de \$ 1150, el que se adicionará mensualmente a partir del 1° de junio de 1975, sobre su remuneración real, cualquiera sea su monto. Aclárase que cuando la remuneración mensual sea inferior a la escala, el aumento de \$ 1150 se sumará a dicha remuneración real y no a la de la escala. En cualquiera de los supuestos previstos en este apartado, si de la aplicación del sistema establecido resultara una suma inferior al sueldo de la escala respectiva, se abonará este último.

**Artículo 38**— Las remuneraciones básicas correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva, son las que se detallan en el artículo 19.

Queda establecido que tales remuneraciones incluyen los incrementos dispuestos por la Ley N° 20.517, Decretos Nros. 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75.

**Artículo 39**— Incorpórase en forma definitiva al sueldo fijo que venían percibiendo los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente que revistaban en las empresas al 31 de mayo de 1975 la cantidad de \$ 1340, resultante de sumar al adicional establecido por el Convenio N° 17/73, los adicionales acordados por las disposiciones legales posteriores (Ley N° 20.517 y Decretos Nros. 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75).

**Asignación complementaria**

**Artículo 40**— Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones, o licencia legal o convencional.

**CAPÍTULO V: Régimende Ingresos y Promociones**

**Artículo 41**— La Confederación General de Empleados de Comercio y sus respectivas filiales organizarán un sistema de Bolsa de Trabajo. Cuando los empleadores deban efectuar alguna designación solicitarán a las mencionadas Bolsas de Trabajo, la nómina de postulantes que tengan inscriptos, dentro del agrupamiento donde existan vacantes, a fin de considerarlos preferentemente en igualdad de condiciones, con otros postulantes, cuando efectúen la designación.

**Artículo 42**— Todo trabajador que preste servicios con afectación a un establecimiento en el que sea de aplicación esta Convención podrá postularse para ocupar la vacante que se produzca en la categoría inmediata superior a la que se desempeña, dentro del agrupamiento a que pertenesca. Esta disposición no se aplicará en relación a los clasificados en el agrupamiento de personal auxiliar especializado.

Todos los trabajadores, incluido el personal ubicado en el agrupamiento auxiliar especializado, tendrán prioridad a postularse para ocupar vacantes en agrupamientos de los que no forman parte, pero en tal caso, sólo podrán acceder al cargo de inferior jerarquía en el otro agrupamiento.

Esta norma sólo podrá ejercerse en el supuesto de que se produzcan vacantes o se creen nuevos cargos dentro de los agrupamientos previstos en esta Convención.

**Artículo 43**— El empleador deberá llenar las vacantes de acuerdo a las siguientes normas:

- 1°) La existencia de la vacante o creación de nuevos cargos será comunicada en forma de que sea conocida por todo el personal por los medios habituales de información de la empresa, especificando las características del puesto a llenar y el plazo dentro del cual él o los postulantes deberán manifestar su voluntad de ocupar la vacante. Este plazo no podrá ser inferior a 48 horas.
- 2°) A los efectos de la cobertura de la vacante ya sea en una categoría superior dentro del agrupamiento a que pertenezca el trabajador o en otro agrupamiento, se tendrá en cuenta como condición prevalente la idoneidad y la capacidad. Cuando se postule más de un trabajador para el mismo cargo en igualdad de condiciones de idoneidad y capacidad, se tendrá en cuenta además la antigüedad y cargas de familia.
- 3°) Si la vacante no puede ser llenada, por cualquier causa con trabajadores del establecimiento que se hubieren postulado para el cargo, se utilizará el procedimiento previsto en el artículo 41 del presente Convenio.

**Artículo 44**— Las normas antes establecidas no serán de aplicación cuando se trate de cubrir cargos en forma circunstancial por ausencia temporaria del titular, es decir, en caso de reemplazo.

**Artículo 45**— El postulante que no fuera designado en el cargo vacante no perderá el derecho a postularse cuantas veces se produzca la oportunidad de la misma.

**Artículo 46**— Todo personal que realice tareas correspondientes a categorías superiores, en forma continua o alternada, percibirá la diferencia de remuneración respectiva mientras realiza la tarea.

Cuando la realización de esta tarea tenga lugar durante un período continuo o alternado de más de seis meses, se le asignará la remuneración de la categoría superior en que se haya desempeñado siempre que tal circunstancia no fuera determinada por reemplazo del titular del cargo por ausencia temporaria de éste. Empero, el reemplazante no adquirirá derecho a la categoría superior, la que solamente podrá ser atribuida mediante las normas establecidas en el artículo 43.

## CAPÍTULO VI: Horarios

**Artículo 47**— En los establecimientos en que existieran distintos horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en las dotaciones que posibiliten ese desplazamiento. Igual tratamiento se otorgará al personal que curse estudios universitarios, secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o privados autorizados, siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

**Artículo 48**— Los serenos que desempeñen sus funciones sin marcación de reloj de control de sereno y que no realicen otra tarea tendrán una jornada de trabajo que no excederá de doce horas corridas, debiendo proporcionárseles un lugar adecuado para descansar. En el caso del sereno que realiza su función con marcación de reloj de control de sereno o que realizan otras tareas, con o sin marcación de reloj, la jornada diaria de labor no podrá exceder de ocho horas si fueran corridas.

## CAPÍTULO VII: Salubridad, Higiene y Seguridad

**Artículo 49**— En lo referente a la salubridad, higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales que regulen estos aspectos.

Asimismo, constituirán una Comisión de Estudio, a efectos de adecuar la aplicación de aquella legislación en lo que considere necesario respecto de los trabajadores comprendidos en este Convenio.

Se fija como plazo de actuación el de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio.

**Artículo 50**— Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

**Artículo 51**— En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios.

**Artículo 52**— En todos los casos, los establecimientos deberán contar con elementos indispensables que aseguren condiciones adecuadas de luz, ventilación y calefacción suficiente, en los lugares de trabajo.

**Artículo 53**— Las empresas deberán contar con baños para uso de su personal, los que estarán provistos con los elementos necesarios para cumplir su función, incluyendo los de limpieza que puedan ser requeridos por las características del trabajo (toalla, jabón, pomadas o líquidos removedores).

**Artículo 54**— En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable y se posibilitará la instalación de bebederos para uso del personal.

## CAPÍTULO VIII: Condiciones Generales de Trabajo

**Artículo 55**— En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal llevare su propia comida, se procurará habilitar lugares en condiciones adecuadas de higiene, confort y aseo destinados a tal fin. Los regímenes de comedores existentes serán mantenidos como en la actualidad.

**Artículo 56**— Todo el personal gozará en forma rotativa por la tarde de 15 minutos diarios para la toma de refrigerio. Durante dicho lapso el empleado podrá hacer abandono del establecimiento u optar por tomarlo en la empresa, cuando ésta dispusiera de cafetería, comedor o lugar equivalente instalado.

Este intervalo se considerará comprendido dentro de la jornada normal de trabajo.

En ningún caso la presente disposición modificará y/o alterará los usos y costumbres existentes en la materia que sean más beneficiosos al trabajador, pero no se acumularán.

**Artículo 57**— No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva, personal jornalizado permanente.

**Artículo 58**— Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que expendan con una reducción monetaria con respecto a los de venta al público.

**Artículo 59**— El empleado preavisado de conformidad a la Ley N° 20.744 que consiguiera una nueva ocupación, podrá retirarse del empleo sin perjuicio del cobro de haberes que se le adeudaren, tiempo de preaviso trabajado, e indemnizaciones correspondientes, debiendo comunicar dicha circunstancia telegráficamente a su empleador.

**Artículo 60**— El personal que cumpla funciones de cajero/a, deberá ser provisto en todo momento del cambio necesario, dispondrá de asiento con respaldo, tendrá el tiempo que requiera para sus necesidades fisiológicas y durante esas ocasionales ausencias conservará en su poder las llaves de la caja, la que no podrá ser controlada ni abierta por nadie sin su presencia.



**Artículo 61**— El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que –por razones imputables a la empresa– le fueran canceladas a la misma temporariamente –total o parcialmente– las habilitaciones requeridas para realizar sus actividades. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categorías y salarios equivalentes a la suya.

**Artículo 62**— El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que –por razones imputables a la empresa– le fueran cancelados al mismo temporariamente las habilitaciones requeridas para realizar sus funciones en la empresa. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categoría y salarios equivalentes a la suya.

**Artículo 63**— No será obligatorio para los trabajadores comprendidos en la presente Convención el uso de saco o chaquetilla durante la temporada estival, cuando las condiciones ambientales del lugar de trabajo así lo justifiquen.

**Artículo 64**— Las empresas habilitarán armarios o guardarropas para uso exclusivo de los empleados, los cuales no podrán ser abiertos por aquellos sin la presencia del empleado/a; salvo cuando la falta de espacio haga totalmente imposible su cumplimiento, circunstancia debidamente comprobada por la autoridad de aplicación.

**Artículo 65**— La limpieza de máquinas y/o herramientas deberá practicarse dentro de la jornada normal de trabajo, cuando dicha limpieza sea realizada por el personal que las utiliza.

## **CAPÍTULO IX: Provisión de Indumentaria y Útiles de Trabajo**

**Artículo 66**— El empleador hará conocer fehacientemente al empleado u obrero las condiciones referentes a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso de ropa de trabajo si su uso es obligatorio el empleador proveerá dos equipos por año.

**Artículo 67**— El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, como así también los elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal. En estos casos, la provisión de equipos adecuados será obligatoria al igual que su uso. Así por ejemplo, deberá proveerse con carácter obligatorio botas de seguridad al personal que presta servicios en usinas; botas de goma al que se desempeñe en ambientes húmedos; equipos completos de abrigo –botas con suela de madera, tricotada de lana, saco de cuero y pasamontaña– al que cumpla tareas en cámaras frigoríficas; guantes de goma para el que utilice agua en sus tareas; guantes de cuero para el que manipule cajones u otros elementos riesgosos; y en general, los que resulten adecuados y/o necesarios a la labor de que se trate. El empleador procurará también elementos de protección contra lluvia al personal que por sus tareas deba trabajar a la intemperie.

Al personal de servicios fúnebres que por sus tareas le resulte necesario, le serán provistos guantes, máscaras protectoras y calzado con suela de goma para capilleros y choferes.

La negativa a trabajar por falta de provisión de los elementos requeridos no será causa de sanción de ninguna naturaleza, ni de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa de responsabilidad por las consecuencias (enfermedad o accidente que pudiera resultar de tal carencia).

**Artículo 68**— En los uniformes del personal no se podrá hacer agregados (aplicaciones, bordados, etc.) que importen publicidad de mercaderías ni productos, pero está restricción no comprende la leyenda que identifica a la empresa, siempre que no signifique esa inscripción una alteración en la discreción de la vestimenta o implique una ridiculización de la misma.

## **CAPÍTULO X: Accidentes y Enfermedades**

**Artículo 69**— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de servicios.

**Artículo 70**— El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impidan su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

**Artículo 71**— El empleado que por prescripción médica debidamente comprobada por el empleador, debiera cambiar de tareas, será destinado a una función existente que contemple tal impedimento. Este cambio de tareas subsistirá mientras duren las causas que originaron el mismo.

## **CAPÍTULO XI: Embarazo y Maternidad**

**Artículo 72**— No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación, tales como levantar bultos pesados, o subir y bajar escaleras en forma reiterada.

**Artículo 73**— Durante el embarazo, la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica. En caso de discrepancia fundamental entre los profesionales de las partes, se estará a lo que dictamine la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación o en su defecto las autoridades provinciales o municipales pertinentes.

## **CAPÍTULO XII: Vacaciones**

**Artículo 74**— Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la Ley N° 20.744, de acuerdo con sus disposiciones.

En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les propondrá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos.

En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación.

**Artículo 75**— El personal que tenga hijos en la escuela primaria, tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases, sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes.

### **CAPÍTULO XIII: Día del Empleado de Comercio**

**Artículo 76**— Queda instituido por la presente Convención el día 26 de Septiembre de cada año como “Día del Empleado de Comercio” rigiendo para esta fechas las normas establecidas para los feriados nacionales. Asimismo, se procurará que lo normado sobre el particular en esta Convención tienda a unificarse en todo el país evitando duplicaciones.

### **CAPÍTULO XIV: Regímenes de Licencias y Permisos Especiales**

**Artículo 77**— El empleado tendrá derecho a doce días de licencia corridos por casamiento, con goce total de sus remuneraciones, en la fecha en que el mismo determine, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales.

El empleado tendrá derecho a un día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales.

Le corresponderá al empleado un día de licencia por casamiento de hijos.

**Artículo 78**— El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 (treinta) días por año, por enfermedad del cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del artículo 227 de la Ley N° 20.744.

**Artículo 79**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 4 (cuatro) días corridos de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermano/as, debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán 2 (dos) días corridos más de licencia también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

**Artículo 80**— El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 (dos) días de licencia corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente justificado el fallecimiento.

**Artículo 81**— El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 (dos) días hábiles por nacimiento de hijos.

**Artículo 82**— El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, la jornada completa de licencia al trabajador cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

**Artículo 83**— El empleador concederá, con goce total de remuneraciones 2 (dos) días corridos de licencia al empleado que deba mudarse de vivienda, debidamente justificado.

**Artículo 84**— El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

**Artículo 85**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones 10 (diez) días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

**Artículo 86**— El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 20 (veinte) días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 (cuatro) días por examen, fijándose el lapso completo en 7 años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán cuatro (4) días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

**Artículo 87**— El empleador remunerará al personal que deba cumplir las exigencias de la revisión médica militar hasta 2 (dos) días corridos. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

**Artículo 88**— El empleado que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación, como oficial o suboficial, tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de sueldo, mientras dure su incorporación.

**Artículo 89**— El personal que cumpla el Servicio Militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina, se le concederá licencia sin goce de sueldo de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 4216/54.

**Artículo 90**— A solicitud del empleado, el empleador le otorgará una hora de licencia mensual con goce total de remuneraciones al efecto de realizar sus compras en aquellos lugares donde la discontinuidad y uniformidad de los horarios imposibilitara al mismo para concretar sus adquisiciones.

Las empresas dispondrán la fecha y horarios que consideren más adecuados para su otorgamiento como asimismo la rotación necesaria que no interfiera el normal desenvolvimiento de las tareas.

La liquidación se efectuará en caso en que haya remuneración variable sobre el promedio hora del día en que se haga uso de ese derecho.

## **CAPÍTULO XV: Representación Gremial y Relaciones Laborales**

**Artículo 91**— Donde hubiere delegados gremiales, éstos, a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento, debiendo previamente comunicarlo a su superior inmediato.

Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha del establecimiento.

Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical respectiva a los representantes gremiales.

**Artículo 92**— En oportunidad de realizarse la audiencia previa para el caso de aplicación de medidas que afecten al personal podrán estar presentes los delegados del personal para que éstos se informen.

**Artículo 93**— Toda suspensión o medida disciplinaria será informada al delegado del personal procurando en lo posible hacerlo en forma previa. De igual modo se procederá respecto a medidas adoptadas por supuesta comisión de una irregularidad por un empleado.

**Artículo 94**— La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

En las reclamaciones de tipo individual intervendrán los delegados del personal a solicitud del empleado, si éste no hubiere obtenido satisfacción de la patronal en su reclamo personal.

**Artículo 95**— Las empresas deberán instalar, en lugar adecuado un tablero o pizarra, que será utilizado por los representantes sindicales para efectuar comunicaciones al personal.

**Artículo 96**— La representación gremial y el empleador o sus representantes establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de iniciación de la reunión en las cuales considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las

partes. Las reuniones podrán ser semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en horas de trabajo. Para realizar las reuniones semanales, los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de 48 horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato porque el retraso de la solución pudiera ocasionar perjuicios a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

## **CAPÍTULO XVI: Seguro de Vida**

**Artículo 97**—

- a) **Asignación e importe:** El personal sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio, que cubrirá por la suma de \$ 25.500 (Veinticinco mil quinientos pesos), los riesgos de muerte o incapacidad total y permanente, cualquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurren (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país). En el caso de aquellos empleados que se hallan en relación de dependencia con dos o más empleadores, este seguro deberá ser contratado por el empleador con el cual registre mayor antigüedad.
- b) **Distribución del pago de la prima:** El pago de la prima de este seguro está a cargo de los empleadores hasta la suma de \$ 17.000 (Diecisiete mil pesos) y a cargo de los empleados los \$ 8500 (Ocho mil quinientos pesos) restantes.
- c) **Carácter del beneficio:** Déjase establecido que este seguro de vida es totalmente independiente de cualquier otro beneficio que por leyes vigentes o que se dictaren en el futuro, pudiera corresponder al empleado.
- d) **Contratación del seguro:** La contratación de este seguro de vida colectivo obligatorio la hará el empleador por intermedio de cualquier institución o empresa autorizada por las leyes específicas vigentes en la materia. Queda prohibido el autoseguro. Asimismo queda absolutamente prohibida la designación del empleador como beneficiario del seguro, en cuyo caso el siniestro será liquidado conforme con las condiciones generales de la póliza para el caso de falta de designación del beneficiario.
- e) **Retenciones y pagos:** A los efectos del pago de las sumas que en concepto de prima corresponden al personal, los empleadores actuarán como agentes de retención, obligatorios, a cuyo efecto se los autoriza a practicar los correspondientes descuentos de las remuneraciones de sus personales. Esta autorización se hace extensiva a las sumas a pagar por prima de ampliaciones voluntarias y/o seguros sociales que correspondan depositar por adhesión voluntaria a los mismos.
- f) **Incorporaciones especiales:** Los personales no afectados por esta Convención Colectiva de Trabajo que actúen en las empresas comprendidas, así como los empleadores de las mismas, podrán incorporarse al ré-

gimen si así lo solicitaren y en un todo de acuerdo con la reglamentación a dictarse por el mismo.

## **CAPÍTULO XVII: Aportes y Contribuciones**

**Artículo 98**— Los empleadores efectuarán un aporte adicional al actual del 8,50 % sobre los salarios de los empleados comprendidos en el presente Convenio, con destino a la Obra Social que el gremio brinda a sus afiliados. Dicho aporte será depositado a favor de O.S.E.C.A.C. conforme a la Ley N° 19.772.

**Artículo 99**— Lo acordado en el presente Convenio no podrá ser invocado a los fines de la interpretación y aplicación de los Decretos Leyes Nros. 18.610 (t.o. 1971) y 19.772.

### **Aportes con fines sindicales**

**Artículo 100**— Los empleadores procederán a retener el 2 % de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio. Este aporte mantiene idéntica característica y destino al instituido por el párrafo 3° del artículo 34 del Convenio 17/73.

Estos importes serán depositados por el empleador, dentro de los quince (15) días de su retención, a la orden de la filial de la Confederación General de Empleados de Comercio correspondiente al ámbito geográfico de la sede empresaria, en la cuenta que aquella indique.

Las empresas con sucursales que así lo deseen podrán proceder de esa misma manera, previa comunicación de ello a la filial respectiva. La Confederación General de Empleados de Comercio deberá transferir a las filiales incluidas en este último supuesto los importes que le correspondan. Los depósitos y transferencias se efectuarán en los plazos determinados por el Decreto Ley N° 18.610 (t.o. 1971) y el Decreto N° 1967/70.

Déjase establecido que el 20 % de los importes recaudados serán destinados a la Confederación General de Empleados de Comercio.

En las zonas donde no exista filial, tales importes deberán ser depositados en la cuenta que indique la Confederación General de Empleados de Comercio.

En todos los casos el empleador deberá acompañar una nómina detallada del personal al que correspondan las retenciones efectuadas.

**Artículo 101**— Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo a la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Confederación General de Empleados de Comercio en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten.

## **CAPÍTULO XVIII: Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para el Empleado de Comercio**

**Artículo 102**— Créase el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio (I.N.CAPT.E.C.), que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio.

Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores de \$ 10 (diez pesos) mensuales por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En el término de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio la Confederación General de Empleados de Comercio instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

## **CAPÍTULO XIX: Organismos Paritarios Especiales**

**Artículo 103**— Se constituye una Comisión de carácter paritario que tendrá por objeto estudiar la factibilidad de un régimen que contemple la situación en orden a la estabilidad en el empleo, para los Empleados de Comercio que cuenten con más de 45 años de edad y más de 13 años de antigüedad en la empresa.

La Comisión deberá expedirse en el término de 180 días.

### **Comisión de Salubridad, Higiene y Seguridad**

**Artículo 104**— La Comisión de Salubridad, Higiene y Seguridad se constituirá de acuerdo a lo establecido por el artículo 49 de la presente Convención Colectiva y tendrá las funciones que allí se establecen.

**Artículo 105**— En caso de cumplido el plazo fijado para el funcionamiento de las Comisiones previstas en los artículos 103 y 104 los temas sobre los cuales no se haya arribado a acuerdo, no serán pasibles de laudo.

**Artículo 106**— Dentro de los treinta (30) días de suscripción al presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación del mismo, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias. Ambas partes podrán designar asesores. Esta Comisión será el organismo de interpretación de la presente Convención en todo el ámbito del país y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley N° 14.250 y su reglamentación, e interviendrá en las cuestiones que puedan plantearse respecto de la calificación del personal en función de las categorías incluidas en este Convenio.

## **CAPÍTULO XX: Obligación de Certificar**

**Artículo 107**— La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo dentro de los 3 (tres) días de la incorporación del empleado, en el que se hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la Razón Social, el domici-

lio de la misma y el sueldo convenido si fuera superior al correspondiente a su categoría.

### **Disposición transitoria**

Los incrementos de salarios resultantes de la aplicación de esta Convención Colectiva tendrán vigencia a partir del 1° de Junio de 1975 y serán abonados en oportunidad de la liquidación de las remuneraciones del mes de julio del mismo año.

Los salarios que resulten de la aplicación del monto del salario mínimo, vital y móvil establecido por el Decreto N° 1649/75, se liquidarán al abonarse las remuneraciones del mes de Junio de 1975.

Atento que por Resolución M.T. N° 03/75, ratificada por Decreto N° 1865/75, han sido homologadas las actas-acuerdo obrantes a fojas 258/307, que renuevan la convención colectiva de trabajo N° 17/73 para EMPLEADOS Y OBREROS DE ACTIVIDADES MERCANTILES Y ADMINISTRATIVAS EN GENERAL, hallándose en igual situación el acta adicional y definitiva de cierre de tratativas cuya constancia se acompaña a fojas 344/348, por haber sido suscripta ante S.E. el señor Ministro de Trabajo, y cuyo texto ordenado –agregado a fojas 349/384– suscribieran las partes intervinientes con fecha 8 de agosto de 1975, por donde corresponda tómesese razón y regístrese la citada convención, señalándose que ello no implica pronunciamiento sobre la adecuación de lo dispuesto por los

artículos 97, inciso e), 98, 100, 101 y 102 con relación a las normas legales en vigor.

Según surge de las actuaciones respectivas, se han cumplimentado los recaudos establecidos por la Ley N° 14.250 y sus Decretos Reglamentarios para arribar a la redacción del texto ordenado de la nueva convención, habida cuenta por otra parte que las entidades pactantes han acreditado sus respectivas representatividades.

En lo que hace a la nómina de actividades comprendidas en la referida convención (artículo 2°) y teniéndose en cuenta las objeciones señaladas en el expediente N° 469.010/69, las nuevas actividades incorporadas y los antecedentes obrantes sobre la materia, se deja a salvo la situación de aquellos trabajadores que a la fecha de su suscripción se hallaren legítimamente incluidos en otras convenciones colectivas de trabajo, considerándose que lo pactado debe responder efectivamente a las personerías que las partes invisten.

Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 1 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA a efectos de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.



# VIAJANTES DE COMERCIO

## *Convenio Colectivo de Trabajo 308/75*

Buenos Aires, octubre 7 de 1975

Visto el nuevo texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre "FEDERACIÓN ÚNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA", "ASOCIACIÓN VIAJANTES DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA"<sup>1</sup> con "CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO" "COMISIÓN COORDINADORA PATRONAL DE ACTIVIDADES MERCANTILES", "CONFEDERACIÓN DEL COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA" y las entidades adherentes que delegarán su representación en el sector empresario precedentemente citado: "FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA MADERERA Y AFINES", "CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL JUGUETE", "CÁMARA ARGENTINA DE LUBRICANTES", "CÁMARA ARGENTINA DE MÁQUINAS DE OFICINAS COMERCIALES Y AFINES", "CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES E INDUSTRIALES DE FONOGRAMAS", "CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA ÓPTICA Y AFINES", "CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO", "CÁMARA ARGENTINA DEL LIBRO", "CÁMARA ARGENTINA DE EDITORES" Y "CÁMARA ARGENTINA DE PUBLICACIONES" correspondiente al período 1º de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, y ajustándose el mismo a lo dispuesto por la Ley Nº 14.250 y su Decreto Reglamentario Nº 6.582/54, el suscripto en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, declara homologado dicho texto ordenado de acuerdo a los términos del artículo 1º del Decreto Nº 7.260/59. Con referencia a lo establecido en el artículo 30, el mismo se ajustará a los normas legales vigentes.

Por tanto, donde corresponda tómesese razón y regístrese el nuevo texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 447/461. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales Nº 1 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIO-

TECA a afecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4º de la Ley Nº 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Buenos Aires, octubre 7 de 1975

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 447/461, la cual ha sido registrada bajo el Nº 308/75.

A sus efectos se elevan las presentes actuaciones, a los fines que estime corresponder.

**Dolores Gaitz de Zuccolo**  
Jefe División Regional General  
Convenciones Colectivas y Laudos.

**Partes intervinientes:** FEDERACIÓN ÚNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA, ASOCIACIÓN VIAJANTES DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO, COMISIÓN COORDINADORA PATRONAL DE ACTIVIDADES MERCANTILES, CONFEDERACIÓN DEL COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

Entidades adherentes que delegarán su representación en sector empresario precedentemente citado: FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA MADERERA Y AFINES, CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL JUGUETE, CÁMARA ARGENTINA DE LUBRICANTES, CÁMARA ARGENTINA DE MÁQUINAS DE OFICINAS COMERCIALES Y AFINES, CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES E INDUSTRIALES DE FONOGRAMAS, CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA ÓPTICA Y AFINES, CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO, CÁMARA ARGENTINA DEL LIBRO, CÁMARA ARGENTINA DE EDITORES y CÁMARA ARGENTINA DE PUBLICACIONES.

<sup>1</sup> Lease A.V.V.A. (Asociación Viajantes Vendedores de la Argentina) como producto de la fusión de A.V.C. y A.V.I.C.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 25 de junio de 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiero:** Viajantes y viajantes placistas, (corredores) de comercio e industria.

**Cantidad de beneficiarios:** 150.000.

**Zona de aplicación:** Todo el territorio de la República.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los siete días del mes de octubre del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO (Dirección Nacional Relaciones del Trabajo - Departamento de Relaciones Laborales N° 1) y por ante el Doctor José E. M. VERA en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 33/73, según Resolución D.N.R.T. (CP.) N° 298/75 obrante a fs. 36/38 del expediente N° 580.111/75, su Cdo. 1 y Adj., a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para VIAJANTES Y VIAJANTES PLACISTAS (CORREDORES) DE COMERCIO E INDUSTRIA, de conformidad con los términos de la Ley N° 14.250, decretos reglamentarios y normas vigentes en la materia, y como consecuencia de las actas-acuerdos firmados por las representaciones antes mencionadas y del Laudo N° 22/75 dictado con fecha 26/09/75 por el Señor Jefe Departamental Doctor Alberto H. Omar CIANCIARULO en su carácter de árbitro designado según Resolución MINISTERIO DE TRABAJO N° 33/75, los Señores Alfredo SCHIAPPACASSE, Jorge A. ISELY, Abel PAZZINI y Renato MEMERE por el sector empresario y sus asesores Señores Eloy ALVAREZ y Doctor Raúl H. BOTTARO, y Señores Manuel DIZ REY, Walther J. A. SCHMIDT, Horacio SACIERAIN, Angel Leonardo ESTEVEZ, Jacobo MUTAL, Teófilo GUMY y León GROSBERG por el sector gremial, la cual consta de las siguientes cláusulas:

**Artículo 1°**— Este convenio regirá en todo el territorio del país a partir del día 19 de junio de 1975 y hacia el 31 de mayo de 1976.

### **A quienes comprende**

**Artículo 2°**— Quedan comprendidos en el presente convenio y en las disposiciones de la Ley N° 14.546 los viajantes—cualquiera esa su denominación genérica—exclusivos o no, que haciendo de ésta su actividad habitual y personal y en representación de uno o más comerciantes y/o industriales, concierten negocios relativos al comercio o industria de su o sus representados vendiendo bienes, mercaderías y/o servicios mediante una remuneración convenida.

El viajante, salvo convenio escrito en contrario con su o sus empleadores, está autorizado a concertar negocios por

cuenta de varios comerciantes y/o industriales, siempre que los mismos no comprendan los mismos bienes, mercaderías y/o servicios.

También se considerará comprendido en este convenio y que existe relación de dependencia entre una empresa y las personas que ésta utilice para vender sus productos en forma domiciliaria y/o directamente al consumidor, en tanto esa actividad de venta se realice en forma personal y habitual por parte de quien mantiene el contacto con el o los adquirentes de tales productos y se encuentre obligado al cumplimiento de instrucciones o directivas en todo lo relacionado con precios y venta cualquiera sea la calificación que la empresa y el vendedor a domicilio hayan convenido privadamente.

## **Condiciones generales de trabajo**

### **De las vacaciones y licencias especiales**

**Artículo 3°**— A solicitud del trabajador comprendido en el presente convenio, el empleador deberá otorgar al mismo las vacaciones respectivas de manera que su goce coincida con el de su cónyuge, en tanto se desempeñen en el mismo establecimiento.

Si trabajaran en establecimientos distintos, pero correspondientes a la misma actividad, los empleadores deberán otorgarlas en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de los establecimientos.

Para ambos casos se deberán presentar a tal efecto los correspondientes comprobantes.

**Artículo 4°**— La retribución del trabajador viajante durante el período de vacaciones se determinará de la siguiente forma:

- a) Se establecerá el promedio mensual de las remuneraciones devengadas durante los doce (12) meses anteriores que correspondan a su otorgamiento y/o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses. Este promedio mensual se dividirá por veinticinco (25) obteniéndose así el promedio diario, el que se multiplicará por los días que le corresponden según su antigüedad.
- b) En los casos en que el trabajador viajante perciba, además de las comisiones, asignaciones mensuales fijas por cualquier concepto, a los efectos de completar el mes calendario de esta remuneración se procederá a dividirla por treinta (30) y multiplicarla por los días no vacacionales del período correspondiente.
- c) <sup>1</sup>Queda aclarado que a los efectos de determinar los promedios a que se refiere el presente artículo se computarán las comisiones indirectas devengadas por el viajante en dichos lapsos sin perjuicio de abonarle, a la

<sup>1</sup> Texto según Anexo del Acuerdo celebrado el 24/02/95.



vez, las que pudieran producirse por operaciones concertadas antes del goce de las vacaciones, en un todo conforme a lo prescripto por el artículo 6° de la Ley N° 14.546.

- d) Los importes correspondientes el trabajador deberán serle abonados efectivamente por lo menos con dos (2) días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de sus vacaciones.

**Artículo 5°**— El empleador otorgará con goce total de remuneraciones las siguientes licencias:

1°) A solicitud del viajante, debidamente documentada:

- a) Un (1) día de permiso para revisiones médicas prematrimoniales.
- b) Diez (10) días corridos de licencia por casamiento, los que podrán acumularse el período de vacaciones anuales.
- c) Un (1) día de permiso por casamiento de hijo.
- d) Un (1) día de permiso por revisión médica para servicio militar.
- e) Tres (3) días corridos por nacimiento de hijos.
- f) Tres (3) días corridos por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o cónyuge, y en el caso de ocurrir el hecho a más de cien (100) kilómetros de su domicilio, cinco (5) días.
- g) Un (1) día por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos o hermanos del cónyuge.
- h) Un (1) día hábil por mudanza de vivienda.
- i) Un (1) día por donar sangre.
- j) Quince (15) días corridos de licencia por año aniversario para los estudiantes universitarios, a efectos de preparar sus materias y rendir sus exámenes, fijándose como lapso siete (7) años para completar la carrera. El viajante que haga uso de esta licencia deberá justificar ante el empleador la rendición de los exámenes mediante la certificación que deberá solicitar en el instituto de enseñanza en el cual esté inscripto;
- k) Diez (10) días corridos de licencia por año aniversario cuando el viajante curse estudios secundarios o de escuelas técnicas, en las mismas condiciones que el inciso j).  
Las licencias a que se refiere el presente inciso y el anterior deberán ser solicitadas por el viajante, tanto para el uso total o parcial, con quince (15) días de anticipación.
- l) Un (1) día por mes al personal femenino para su necesidad específica.

2°) Hasta diez (10) días de licencia por año cuando el viajante sea designado por su entidad gremial para seguir cursos de capacitación dictados por organismos sindicales debidamente reconocidos y en las condiciones establecidas por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (C.G.T.). Esta licencia será solicitada por la entidad sindical con la mayor anticipación que permita la fecha de comienzo de los cursos. Si este beneficio no fuera gozado no podrá acumularse al que corresponda al año siguiente.

No podrá concederse este beneficio a más de un (1) trabajador, comprendido en este convenio simultáneamente y por establecimiento.

Además el empleador otorgará sin goce de sueldo hasta un máximo de (30) días por año en caso de enfermedad del cónyuge, padre, hijos que conviven o estén bajo cargo exclusivo del viajante y para atender al paciente. El debido uso de esta licencia deberá ser documentado ante el empleador mediante certificación médica.

Las licencias especiales establecidas en este artículo no se acumularán a las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo y se entenderán pactadas solo con el espíritu de ampliar los plazos de las mismas, cuando respondan a iguales supuestos.

### Día del viajante

**Artículo 6°**— El 1° de octubre de cada año, Día del Viajante, los viajantes gozarán de las mismas condiciones a todos los efectos, que las que establecen las disposiciones pertinentes para los días feriados nacionales obligatorios.

### De los representantes gremiales

**Artículo 7°**— Los empleadores comprendidos en el ámbito de la presente convención reconocerán la representatividad de los trabajadores viajantes que ocupen cargos electivos y/o representativos en la extensión y formas establecidas por los artículos 49 y concordantes de la Ley N° 20.615 y artículos 11 y concordantes de su Decreto Reglamentario N° 1.045/74, que fueron designados por las organizaciones específicas de la actividad de viajante a que se refiere la Ley N° 14.546.

**Artículo 8°**— Con relación a la representación del personal comprendido en esta convención colectiva y a los fines de la Ley N° 20.615, el total de delegados y subdelegados de dicho personal será igual al que resulte de aplicar la escala prevista en el artículo 12 del Decreto Reglamentario N° 1.045/74 por establecimiento. A tal efecto, se computarán separadamente y por establecimiento el personal de viajantes y el representado por otras asociaciones profesionales de distinta actividad.

**Artículo 9°**— Para la elección y/o designación de delegados y/o subdelegados a que se refiere el artículo anterior, en el caso de empresas que inician sus actividades o cuando dentro del personal de viajantes que se desempeñara en una empresa no existiera ninguno que cuente con la antigüedad

mínima a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Decreto N° 1.045/74, bastará una antigüedad de cuatro (4) meses en el establecimiento.

**Artículo 10**— La elección y/o designación de los representantes sindicales deberá hacerse, preferentemente, en el lugar de trabajo, de forma tal que no interfiera su normal actividad, en la sede de la entidad sindical o en cualquier otro lugar que ésta determinara.

### Cartelera gremial

**Artículo 11**— Los empleadores comprendidos en el ámbito de la presente convención deberán habilitar en sus establecimientos, en sitio que sea visible para sus viajantes y a su pedido, y al que éste pueda tener acceso, un lugar para que las organizaciones sindicales con personería gremial específicas de la actividad y/o sus representantes, puedan colocar una Cartelera Gremial a efectos de exhibir en ella todos los anuncios, convocatorias, comunicados o informaciones que emitan y que, vinculados al gremio, resulten de interés para los mismos y sean de carácter gremial.

### Régimen de trabajo

**Artículo 12**— El Empleador no podrá exigir al viajante la realización de labores de orden administrativo ajenas a sus funciones específicas.

La tarea que deben cumplir los viajantes, estará limitada:

- a) Elevar las notas de venta y/o pedido debiendo quedar en poder del viajante una copia de cada una de las mismas y/o cualquier otra documentación que permita individualizar los detalles de la operación concertada;
- b) Cuando existiera obligación contractual, elevar los partes de los clientes visitados;
- c) Rendir las cobranzas efectuadas quedando en poder del viajante copia conformada de los recibos liquidados.

El tiempo empleado en las actividades de ventas y/o cobranzas, y en la elaboración de la documentación detallada en los apartados a), b) y c), se ajustará a las disposiciones de los artículos 214, 218, 220 y concordantes de la Ley N° 20.744.

**Artículo 13**— El empleador no podrá obligar al viajante a efectuar labores manuales ajenas a su función específica, cualquiera fuera la forma en que se proyecta realizarla, tales como: instalaciones de stands, fijar afiches, obleas, bandas, displays, calcomanías, organizar o intervenir en degustaciones, tómbolas, sorteos o cualquier elemento o recurso donde intervenga el azar como motivación de venta, u otro medio de similar naturaleza.

**Artículo 14**—<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Eliminado por el Anexo del Acuerdo celebrado el 24/02/95.

<sup>2</sup> Texto según Anexo del Acuerdo celebrado el 24/02/95.

<sup>3</sup> Texto según Anexo del Acuerdo celebrado el 24/02/95.

**Artículo 15**—<sup>2</sup>Cuando una empresa tuviera distintos establecimientos, agencias, sucursales o dependencias de las que dependieran uno o más viajantes o corredores placistas, el libro de viajantes que establece el artículo 10 de la Ley N° 14.546 podrá llevarse solamente en la administración central.

### De las garantías mínimas mensuales

**Artículo 16**—<sup>3</sup>Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 33, durante el período de vigencia del presente convenio y a partir del 1° de febrero de 1995, se establece para los trabajadores viajantes exclusivos, la garantía mínima inicial de remuneración de \$ 400 (Cuatrocientos pesos) mensuales la que se incrementará en un uno por ciento (1%) sobre la suma antes citada por cada año de antigüedad en el empleo hasta los veinticinco años de antigüedad. Desde los veinticinco años de antigüedad en adelante el adicional se elevará al uno y medio por ciento (1,5%) sobre la garantía mínima inicial mensual. La garantía mínima se aplicará cuando la retribución total del trabajador comprendido, excluido los viáticos, no alcance a dicha suma en el período mensual considerado y, por tanto, no se sumarán a la misma los adicionales establecidos hasta la fecha de suscripción del presente acuerdo, ya fuera por disposiciones legales o acuerdos de partes.

**Artículo 17**— Las garantías mínimas de remuneración mensual establecidas en el artículo anterior, serán automáticamente incrementadas con los aumentos que pudieran determinarse por leyes, decretos y/o resoluciones que se dictaren con posterioridad a la fecha de celebración del presente convenio. Exclúyanse de esta disposición los aumentos determinados por leyes de orden público que así lo indiquen y los incrementos que no correspondan adicionar a la remuneración básica de acuerdo a la política salarial del Gobierno Nacional.

**Artículo 18**— En los casos en que el viajante cumpla antigüedad en el establecimiento entre los días 1° y 15 de cada mes gozará de la escala de la garantía que le corresponda con efecto al 1° de mes, y si cumpliera antigüedad entre el 16 y el último día del mes, se le aplicará la garantía a partir del 1° del mes siguiente.

**Artículo 19**— Cuando un empleado u obrero de la misma empresa pasara a desempeñarse como viajante, a los efectos de la aplicación de la escala mínima de garantía por antigüedad que establece el artículo 16 del presente convenio, le será computada en la nueva actividad una antigüedad de un (1) año por cada tres (3) registrada como empleado u obrero o por ambas prestaciones en conjunto.

### Condiciones generales de remuneración

**Artículo 20**— Para el cálculo de la indemnización por clientela que establece el artículo 14 de la Ley N° 14.546, se

considerará el total de la indemnización por antigüedad que corresponda al viajante o corredor aun en aquellos casos en que no se hubiere desempeñado durante todo el curso de la relación laboral como viajante o corredor. A tal efecto en esos casos se computará una antigüedad de un año por cada tres registrados como empleado u obrero o en ambas actividades en conjunto. Lo dispuesto en el presente artículo no importa modificar la naturaleza jurídica que corresponda a la indemnización del artículo 14 de la Ley N° 14.546.

**Artículo 21**— Sin perjuicio del derecho que puede asistir al trabajador en otros supuestos en el caso de que un viajante se encuentre retribuido exclusivamente a sueldo, el trabajador tendrá derecho a la conversión establecida por la Ley N° 14.546, la que deberá efectuarse en función de las siguientes pautas, a opción del trabajador:

- a) El volumen total de la remuneración fija en los primeros seis (6) meses de labor con relación al total de las ventas de su zona o lista de clientes durante el período comprendido por tales meses;
- b) El volumen total de la remuneración fija en los primeros doce (12) meses de labor con relación al total de las ventas durante los primeros 12 meses. La relación se establecerá aplicando la siguiente razón: sueldo por cien sobre venta. Para el cálculo del reajuste que corresponda no se computarán al descontar la remuneración fija efectivamente percibida los aumentos generales de salarios, sean o no de emergencia, resultado de negociaciones colectivas o concedidos a cuenta de convenio, dado que tales aumentos deberán ser liquidados con independencia del reajuste de remuneración que resultare de la aplicación de esta cláusula.

**Artículo 22**— Si la comisión por gestión de cobranzas encomendadas por el empleador al viajante —cualquiera sea la forma en que mediante la gestión de éste se concretara y la empresa la perciba— no estuviese convenida entre las partes, las entidades firmantes del presente convenio la estiman en un treinta y tres (33%) por ciento de la tasa de comisión fijada para las ventas respectivas. Esto no significa que las partes no puedan convenir porcentajes mayores o menores que el señalado precedentemente, ni es válido para que se rebajen las superiores preexistentes.

**Artículo 23**— Regirá el artículo 1° del Laudo N° 22/75 que a continuación se transcribe:

**“Incremento de remuneraciones:**

**Sueldo y/o valor fijo:**

**Artículo 1°**— *Se entiende por “sueldo” el que el Viajante y Viajante Placista (Corredor) ha convenido con su empleador. Se considera “valor fijo” el que el viajante ha acumulado en su remuneración por aplicación de las distintas leyes y/o decretos leyes que se han ido dictando en el transcurso de la relación laboral y que, en consecuencia,*

*ha conformado una retribución o valor fijo en su sistema remuneratorio.*

**Aumento para exclusivos y no exclusivos:**

*Se establece un aumento del ochenta por ciento (80%) sobre los sueldos y/o valores fijos percibidos al 31 de mayo de 1975, para viajantes exclusivos y no exclusivos.*

*El aumento no podrá ser inferior, en ningún caso, a Un mil ciento cincuenta pesos (\$ 1.150,00) importe éste que será percibido por el viajante exclusivo como por el no exclusivo, aun cuando no tuviera asignado sueldo y/o valor fijo alguno al 31 de mayo de 1975.*

**Comisiones:**

a) **Aumento para exclusivos:** *Se determina un incremento del veinticinco por ciento (25 %) sobre el promedio mensual de comisiones de los seis últimos meses anteriores a la vigencia de la convención diciembre de 1974 a mayo de 1975 o de todo el tiempo trabajado si éste fuese menor. En caso de que la cifra promedio resultante excediera los dieciocho mil pesos (\$ 18.000) se fija como tope máximo de aumento por este concepto la suma de cuatro mil quinientos pesos (\$ 4.500).*

b) **Aumento para no exclusivos:** *Se establece un incremento del diez por ciento (10%) sobre el promedio mensual de comisiones de los seis (6) últimos meses anteriores a la vigencia de la convención diciembre de 1974 a mayo de 1975 o de todo el tiempo trabajado si éste fuese menor. En el supuesto de que el promedio mensual resultante fuera superior a quince mil pesos (\$ 15.000) el aumento a percibir por el viajante no excederá de un mil quinientos pesos (\$ 1.500).*

c) *Queda establecido que los viajantes no exclusivos percibirán los aumentos que correspondan por aplicación de las escalas precedentes, de cada uno de sus empleadores.*

d) *Determinase asimismo que los aumentos que se otorgan por el presente, deberán ser incorporados por los empleadores con carácter permanente a la remuneración de los viajantes en forma fija e independiente del resto de sus retribuciones, ya se trate de exclusivos como de no exclusivos”.*

**Artículo 24**— <sup>1</sup>Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de acuerdo a lo dispuesto en los incisos d) y e) del artículo 2° del Decreto N° 333/93 no serán considerados remuneraciones a los efectos del ingreso de cotizaciones con destino el Régimen de la Seguridad Social según lo dispone dicho decreto. De percibirse viáticos, gastos de movilidad, ayuda de gastos o denominaciones similares acreditados por medio de comprobantes, los mismos no integran la remuneración del viajante en un todo de acuerdo con el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo. Quedan excluidos de esta normativa

<sup>1</sup> Texto según Anexo del Acuerdo celebrado el 24/02/95.

los viajantes que a la fecha de este acuerdo perciban viáticos con carácter remuneratorio, salvo acuerdo de partes.

## Seguro de vida

### Artículo 25—

- a) El personal, sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de esta convención colectiva, mientras está vigente el contrato de trabajo será beneficiario de un seguro colectivo de TREINTA MIL PESOS (\$ 30.000.-) que cubrirá, en ambos casos, los riesgos de muerte o incapacidad total permanente, cualquiera que fueran sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país).

En el caso de aquellos viajantes con dos o mas empleadores, el seguro deben ser contratado por el empleador con el cual registre mayor antigüedad, el que será único obligado para contratarlo.

- b) El pago de la prima de esta seguro estará a cargo de los empleadores hasta la suma de VEINTE MIL PESOS (\$ 20.000) y de los viajantes los DIEZ MIL PESOS (\$ 10.000) restantes.
- c) Déjese establecido que este seguro de vida es totalmente independiente de cualquier otro beneficio que, por leyes vigentes o que se dictaren el futuro, pudieran corresponder al trabajador viajante. Queda prohibido el autoseguro. Asimismo queda absolutamente prohibido la designación del empleador como beneficiario del seguro, en cuyo caso el siniestro será liquidado conforme con las condiciones generales de la póliza para el caso de falta de designación del beneficiario.
- d) A los efectos del pago de las sumas que en concepto de prima correspondan al personal, los empleadores actuarán como Agentes de Retención obligatorios, a cuyo efecto se les autoriza a practicar los correspondientes descuentos de las remuneraciones de sus personales. Esta autorización se hace extensiva a las sumas a pagar por primas de asignaciones voluntarias y/o seguros sociales que correspondan por adhesión voluntaria a los mismos, y las que correspondan a otros seguros y subsidios establecidos por el presente convenio.

## Cobranzas

**Artículo 26—** El empleador para el cual el viajante efectúe tareas de cobranzas deberá contratar un seguro que cubra los riesgos de posibles pérdidas o sustracciones de valores de la empresa.

## Muestrarios

**Artículo 27—** El empleador que entregue un muestrario al viajante para ejercer sus funciones laborales, contratará un seguro que cubra los riesgos de robo, incendio, pérdidas y cualquier otro que pueda originarse por circunstancias imprevistas. En este caso y en el artículo anterior, admítase el autoseguro.

## Vehículos

**Artículo 28—** Los empleadores tomarán a su cargo el VEINTE POR CIENTO (20 %) del importe de la prima del seguro contratado para cubrir los riesgos de responsabilidad civil hacia terceros no transportados, incendio total o parcial y robo total o parcial sobre el automotor de propiedad del viajante o corredor, siempre y cuando éste tenga la obligación de poner a disposición de su empleador dicho vehículo para la prestación de sus tareas, conforme con los respectivos contratos o acuerdos que establezcan expresamente dicha obligación. Déjase convenido que la prima comercial y recargos del seguro deberán ser los establecidos por tarifas uniformes de la Superintendencia de Seguros de la Nación.

El trabajador viajante contratará este seguro, preferentemente en las entidades aseguradoras que las organizaciones sindicales signatarias del presente convenio designan dentro de los quince (15) días de su homologación.

## De las prestaciones médico asistenciales

**Artículo 29—** Los aportes y contribuciones para asistencia médica establecidos por el Decreto-Ley 18.610 serán depositados en las cuentas que, en el momento de designarse la presente convención colectiva de trabajo, indicaren conjuntamente las entidades sindicales firmantes del presente convenio.

## De la investigación y perfeccionamiento gremial y profesional

**Artículo 30—** Con afectación a un Fondo de Investigación y Perfeccionamiento Gremial y Profesional, que será regido y administrado exclusivamente por las asociaciones profesionales de trabajadores signatarios, se establecen los siguientes aportes y contribuciones:

- a) Un aporte del UNO POR CIENTO (1 %) a cargo de los trabajadores comprendidos en este convenio que los empleadores retendrán mensualmente de las remuneraciones que los mismos perciban y que depositarán dentro de los quince (15) días posteriores al mes en que sean devengadas.
- b) La parte empresaria se obliga a depositar en la cuenta que las entidades signatarias de este convenio señalen dentro de los quince (15) días de homologado el presente, la cantidad de NOVECIENTOS PESOS (\$ 900) por cada trabajador viajante exclusivo y la de TRESCIENTOS PESOS (\$ 300.-) por cada trabajador viajante no exclusivo comprendidos en este convenio colectivo. Tales sumas se efectivizarán en doce (12) cuotas iguales y consecutivas de SETENTA Y CINCO PESOS (\$ 75) y de VEINTICINCO PESOS (\$ 25) cada una, respectivamente, pagaderas del 1° al 15 de cada mes, a partir de julio de 1975.
- c) Los empleadores aportarán la suma de VEINTICINCO PESOS (\$ 25) mensuales por cada trabajador comprendido en el presente convenio con destino al mismo Fondo y que deberán depositar en las mismas cuentas.

- d) Los aumentos que resultaren a favor de los viajantes por aplicación del presente convenio, correspondientes al mes de junio de 1975 y que los empleadores deberán retener y depositar antes del 31 de julio de 1975.
- e) Los aumentos correspondientes al mes de junio de 1975 que pudieran resultar a favor de los viajantes por aplicación del Laudo Ministerial con relación al artículo 23 del presente convenio y que los empleadores se obligan a retener y depositar dentro de los primeros quince (15) días subsiguientes a la fecha en que fuera emitido dicho Laudo.
- f) El importe correspondiente al primer mes de aumento que pudiera resultar a favor de los viajantes, cada vez que sea de aplicación lo estatuido por el artículo 17 del presente convenio.

Los empleadores obrarán como Agentes de Retención de los aportes y contribuciones a que se refiere el presente artículo y deberán depositarlos dentro de los plazos que el mismo prevé, en la cuenta y/o cuentas bancarias que las entidades sindicales signatarias del presente convenio tengan habilitadas y/o habiliten a tales efectos, mediando resolución expresa del Ministerio de Trabajo que así lo autorice.

Todos los depósitos mencionados deberán ser efectuados por los empleadores obligados de acuerdo a la legislación vigente.

### De la comisión paritaria nacional de viajantes

**Artículo 31**— Dentro de los treinta (30) días de la fecha de homologación del presente convenio, se constituirá la COMISION PARITARIA NACIONAL DE VIAJANTES la cual estará integrada por seis (6) representantes del Sector Empresario y seis (6) representantes del Sector Sindical y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación, la que será único organismo de interpretación de esta convención colectiva en todo el país y ejercerá las funciones y facultades que le otorgan los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 14.250 y artículo 15 de la Ley Nº 14.546.

### Organismo de aplicación

**Artículo 32**— El Ministerio de Trabajo de la Nación será el único organismo de aplicación del presente convenio y vigilará su cumplimiento quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente, sin perjuicio de la competencia que en materia específica pudieran tener otros organismos del Estado.

### Disposiciones especiales

**Artículo 33**— Las cláusulas del presente convenio no disminuyen o reducen los mejores derechos que a los viajantes otorgan las leyes vigentes por las normas de contratos colectivos o individuales, tanto respecto a remuneraciones cuanto a las demás condiciones de trabajo. Se mantienen los aumentos otorgados a los viajantes por leyes, decretos o resoluciones vigentes a la fecha de aplicación de este convenio.

**Artículo 34**— La presente convención colectiva sustituye toda otra cláusula o norma convenida con anterioridad y vigentes a la fecha, establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 33/73.

**Artículo 35**— Las partes signatarias de este convenio se comprometen a cumplir estrictamente con lo dispuesto por el artículo 3º de la Ley Nº 14.546 en cuanto a negociaciones colectivas.

Con lo que terminó el acto, que previa lectura y ratificación firman los partes de conformidad por ante el funcionario actuante que certifica.

**José Elías Miguel Vera**  
Coordinador de Relaciones

**IMPORTANTE:** También por extensiones posteriores según resoluciones del Ministerio de Trabajo corresponde aplicar el presente convenio a viajantes de: INDUSTRIA DEL CUERO Y AFINES; SEMILLERIA; VIDRIO; PLASTICOS; MARROQUINEROS; INDUMENTARIA Y AFINES; ARTEFACTOS PARA EL HOGAR; GRAFICOS Y ACEITES COMESTIBLES (No Excluyos).

### RESOLUCIÓN Nº 50/92 D.N.A.S. del M.T.

Buenos Aires, mayo 27 de 1992.

Visto la solicitud de retención efectuada por la FEDERACION UNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA (F.U.V.A.) y la ASOCIACION VIAJANTES DE COMERCIO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.V.C.), en el Expediente Nº 833.706/86 y,

#### CONSIDERANDO:

Que las asociaciones profesionales citados precedentemente, gozan de personería gremial otorgada de conformidad a las normas legales vigentes.

Que con fecha 22 de junio de 1990 se celebró un acuerdo con las entidades empresarias signatarios de la Convención Colectiva de Trabajo Nº 308/75, el cual fue homologado por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo.

Que en dicho acuerdo se establece entre otras cosas un aporte total y único del 2 % a cargo de los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 308/75, destinado al Fondo de Investigación y Perfeccionamiento Gremial y Profesional.

Que la homologación a que se refiere la presente Resolución presupone que se encuentran reunidos los recaudos legales estatutarios al respecto.

Por ello,  
LA DIRECTORA NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Determinar que los empleadores comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo N° 308/75, deberán retener al personal incluido en la misma, un aporte total único equivalente al 2% de las remuneraciones, la que será destinada al Fondo de Investigación y Perfeccionamiento Gremial y Profesional regido y administrado exclusivamente por las asociaciones gremiales signatarias. Los empleadores actuarán como agente de retención.

**Artículo 2°**— Disponer que la retención a que se refiere el artículo anterior se deberá practicar sobre las remuneraciones que se devenguen a partir del mes de la notificación de la presente resolución, y respecto de todo el personal comprendido en el Convenio Colectivo 308/75. Los importes resultantes, deberán ser depositados dentro de los QUINCE (15) días de efectuado el descuento en la cuenta corriente recaudadora N° 223-991-74; de la Sucursal Congreso del Banco de la Nación Argentina o donde las entidades signatarias por los trabajadores lo indiquen en el futuro.

**Artículo 3°**— Reconocer como único medio de pago válido el establecido precedentemente.

**Artículo 4°**— El aporte determinado mediante el artículo primero de la presente, sustituye desde su publicación a todos los establecidos en el artículo 30 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 308/75.

**Artículo 5°**— Registrar, comunicar, publicar en el Boletín Oficial y remitir copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca y archivar.

**Manuel Paz**

Jefe Departamento Coordinación

## **ANEXO AL ACUERDO CELEBRADO EL 24 DE FEBRERO DE 1995**

Modificaciones a la Convención Colectiva de Trabajo N° 308/75:

**Artículo 4° — Apartado c):**  
NUEVO TEXTO

*“Queda aclarado que a los efectos de determinar los promedios a que se refiere el presente artículo se computarán las comisiones indirectas devengadas por el viajante en dichos lapsos sin perjuicio de abonarles, a la vez, las que pudieren producirse por operaciones concertadas antes del goce de las vacaciones, en un todo de acuerdo a lo prescripto por el Artículo 6° de la Ley N° 14.546.”*

**Artículo 14—**  
SE ELIMINA

**Artículo 15—**  
NUEVO TEXTO

*“Cuando una empresa tuviera distintos establecimientos, agencias, sucursales o dependencias de las que dependieran uno o más viajantes o corredores placistas, el libro de Viajantes que establece el Artículo 10 de la Ley N° 14.546 podrá llevarse solamente en la administración central.”*

**Artículo 16—**  
NUEVO TEXTO

*“Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 33, durante el período de vigencia del presente convenio y a partir del 1° de febrero de 1995, se establece para los trabajadores viajantes exclusivos, la garantía mínima inicial de remuneración de \$ 400 (Cuatrocientos pesos) mensuales la que se incrementará en un uno por ciento (1%) sobre la suma antes citada por cada año de antigüedad en el empleo hasta los veinticinco años de antigüedad. Desde los veinticinco años de antigüedad en adelante el adicional se elevará al uno y medio por ciento (1,5%) sobre la garantía mínima inicial mensual. La garantía mínima se aplicará cuando la retribución total del trabajador comprendido, excluido los viáticos, no alcance a dicha suma en el período mensual considerado y, por tanto, no se sumarán a la misma los adicionales establecidos hasta la fecha de suscripción del presente acuerdo, ya fuera por disposiciones legales o acuerdos de partes.”*

**Artículo 24—**  
NUEVO TEXTO:

*“Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de acuerdo a lo dispuesto en los incisos d) y e) del artículo 2° del Decreto N° 333/93 no serán considerados remuneraciones a los efectos del ingreso de cotizaciones con destino el Régimen de la Seguridad Social según lo dispone dicho decreto. De percibirse viáticos, gastos de movilidad, ayuda de gastos o denominaciones similares acreditados por medio de comprobantes, los mismos no integran la remuneración del viajante en un todo de acuerdo con el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo. Quedan excluidos de esta normativa los viajantes que a la fecha de este acuerdo perciban viáticos con carácter remuneratorio, salvo acuerdo de partes.”*

En la ciudad de Buenos Aires a los veinticuatro días del mes de febrero del año mil novecientos noventa y cinco, se reúnen los señores Horacio Sacierain, Armando Culetta, María Colacino y Luis Carlos Dejas por la FEDERACION UNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA (F.U.V.A.), los señores Félix Horacio Aranda, Jacobo Mutal, María Luisa Fernandez y Pedro Antonio Fidanza por la ASOCIACION DE VIAJANTES DE COMERCIO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.V.C.) todos ellos por la

representación sindical y por la representación empresaria los señores Luis María Fiore, Manuel Rodríguez y Manuel Barbón por la CAMARA ARGENTINA DE COMERCIO, señor Juan Caños Gelmi por C.A.M.E, señor Mano Luparia por U.D.E.C.A., señor Guillermo Gómez Galicia por la CONFEDERACION GENERAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA y Héctor Gómez Rey por la CAMARA ARGENTINA DE LUBRICANTES, quienes convienen en celebrar el presente acuerdo:

**Artículo 1º**— Modifícanse los artículos de la Convención Colectiva de Trabajo N° 308/75 en la forma establecida en el Anexo que se agrega al presente y que forma parte del mismo.<sup>1</sup>

**Artículo 2º**— Consecuentemente las modificaciones convenidas pasan a formar parte definitiva del Convenio referido e incorporadas al mismo a los mismos efectos del resto de su texto.

**Artículo 3º**— Con respecto a la garantía mínima establecida en el artículo 16 del Convenio cuyo valor inicial se de \$ 400.- (cuatrocientos pesos) de conformidad con el presente acuerdo, la misma regirá desde el 1º de febrero de 1995 hasta el 31 de julio de 1995.

**Artículo 4º**— Ambas partes acuerdan elevar el presente acuerdo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los fines de su homologación.

### **DISPOSICIÓN N° 1066/95 D.N.R.T.**

Buenos Aires, marzo 30 de 1995

VISTO el acuerdo obrante a fascículo 573/574, ratificado a fascículo 575, celebrado entre la FEDERACION UNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA, ASOCIACION VIAJANTES DE COMERCIO DE LA REPUBLICA ARGENTINA con CAMARA ARGENTINA DE COMERCIO, C.A.M.E., U.D.E.C.A., CONFEDERACION GENERAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado cubre el período a partir de febrero 1995 y determina incremento garantía mínima se fijan en \$ 400 regirá hasta el 31/07/95. Se modifican los siguientes artículos de la CCT N° 308/75; artículo 4º, apartado c), artículo 15, artículo 16, artículo 24. Se elimina el artículo 14.

Que a fascículo 577 obra estudio o informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en la legislación vigente, en cuanto a productividad.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4º de la Ley 14.250.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentado N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3º del mencionado Decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1º**— Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante a fascículo 573/574, modificación de los artículos del CCT 308/75, señalados precedentemente.

**Artículo 2º**— Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo. Cumplido vuelva para su conocimiento y notificación a las partes signatarias al Departamento de Relaciones Laborales N° 6. Posteriormente gírese al DEPARTAMENTO COORDINACION para su incorporación al CCT 308/75, y guarda del presente legajo.

**Juan Alberto Pastorino**  
Director Nacional  
de Relaciones del Trabajo.

<sup>1</sup> Las modificaciones establecidas por este Acuerdo han sido introducidas en los artículos correspondientes.





# VIAJANTES Y CORREDORES DE EMPRESAS DEL JABON Y AFINES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 295/97*

### **Resolución N° 261 (S.S.R.L.)**

Buenos Aires, 13 de noviembre de 1997

VISTO el Expediente N° 832.114/88, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo N° 64/75 obrante a fojas 274/280 suscripto entre la ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS PRODUCTORAS DE ARTÍCULOS DE LIMPIEZA PERSONAL DEL HOGAR Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (A.L.P.H.A.), continuadora de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS DEL JABÓN Y AFINES según Estatuto y Resolución N° 00042 fojas 185/223, la FEDERACIÓN ÚNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA (F.U.V.A.) y la ASOCIACIÓN VIAJANTES VENDEDORES DE LA ARGENTINA DE INDUSTRIA COMERCIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, por fusión de ésta con la ASOCIACIÓN DE VIAJANTES DE INDUSTRIA Y COMERCIO de acuerdo al Estatuto y Resolución N° 104/96 y 351/96 de fojas 169/174, ratificado a fojas 273 por los integrantes de la Comisión Negociadora constituida por Disposición N° 147/88 agregada a fojas 38/39.

Que se ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley N° 24.467.

Que a fojas 233/334 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que de las cláusulas pactadas no se advierten contradicciones con la normativa laboral vigente.

Que reiteradamente la Asesoría Legal advirtió a las partes que deberían celebrar un nuevo convenio colectivo en donde se contemplen todas las reformas efectuadas a fin de evitar fusiones (fojas 242 y 254/256), la que aconseja su homologación a fojas 282.

Que se acredita en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) Ley N° 23.546 y decretos reglamentarios.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologada la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 64/75 suscripto entre la ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS PRODUCTORAS DE ARTÍCULOS DE LIMPIEZA PERSONAL, DEL HOGAR Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (A.L.P.H.A.), la FEDERACIÓN ÚNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA (F.U.V.A.) y la ASOCIACIÓN VIAJANTES VENDEDORES DE LA ARGENTINA DE INDUSTRIA COMERCIO Y SERVICIOS (A.V.V.A.) obrante a fojas 274/280, ratificado a fojas 273 dentro de las modalidades y condiciones pactadas por las partes.

**Artículo 2°**— Regístrese esta resolución en la Dirección de Sistemas Recursos Técnicos y remitan luego este expediente a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva a efectos del registro del presente convenio, y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro de acuerdo al Decreto N° 199/88.

**Artículo 3°**— Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias procediéndose luego a la guarda del presente legajo.

Buenos Aires, 18 de noviembre de 1997

De conformidad con lo ordenado en el artículo 2° de la RESOLUCIÓN SSRL N° 261/97 se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo que luce agregada a fs. 274/280 del Expediente N° 832.114/88, quedando registrada bajo el N° 295/97.

**Dra. Marta Cazón Menéndez**

División Normas Laborales y Registro CCT y Laudos.

## Partes intervinientes

Asociación de Industrias Productoras de Artículos de Limpieza Personal, del Hogar y Afines de la Republica Argentina (A.L.P.H.A). Federación Única de Viajantes de la Argentina (F.U.V.A.). Asociación Viajantes Vendedores de la Argentina de Industria, Comercio y Servicios (A.V.V.A.).

## Lugar y fecha de celebración

Buenos Aires, junio 2 de 1997.

## Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere

Viajantes y Viajantes Placistas, Corredores de Empresas del Jabón y Afines.

## Cantidad de beneficiarios

5.000.

## Zona de aplicación

Todo el territorio de la República.

En la Ciudad de Buenos Aires a los dos (2) días del mes de junio de 1997, en razón de las modificaciones efectuadas al C.C.T. N° 64/75 en distintos acuerdos y en cumplimiento de lo resuelto el 2 de julio de 1996 por el Sr. Director Nacional de Negociación Colectiva, Dr. Jorge Luis Ginzo (a fs. 145 del expediente N° 832.114/88 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), los integrantes de la Comisión Paritaria (Resolución D.N.R.T. N° 147/88 (C.P.) a fs. 38/39 del expediente N° 832.114/88), señores María Luisa FERNANDEZ DE BONELLI, Jacobo MUTAL, Félix Horacio ARANDA, Pedro Antonio FIDANZA, Oscar Armando MICHI, María COLACINO, Horacio SACIERAIN, Armando CULETTA, y Nelson PALACIOS, por el Sector Sindical; y los señores Dr. Mario Gustavo MONTANI y Reinaldo COSTA por el Sector Empresario; proceden a la ordenación del texto de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 64/75, sobre la base del anterior texto ordenado suscripto el 23 de julio de 1975 ante la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 1 y por ante el señor Hugo Leandro Luna en su calidad de Presidente de la Comisión Paritaria (expediente N° 580.109/75 y adjunto N° 580.739/75); las modificaciones convenidas el 2 de septiembre de 1993 y homologadas por la Autoridad de Aplicación (fs. 131 del expediente N° 832.114/88); las modificaciones convenidas el 28 de septiembre de 1995 (fs. 138 y 139 del expediente N° 832.114/88); la adecuación de la normativa citada a la legislación vigente; y la modificación de la numeración de las respectivas cláusulas convencionales.

En consecuencia, el TEXTO ORDENADO de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 64/75 consta de las siguientes cláusulas:

## Vigencia

**Artículo 1°**— Sin perjuicio de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo N° 64/75 desde el 1° de junio de 1975, este TEXTO ORDENADO regirá en todo el territo-

rio del país a partir del 1° de septiembre de 1995 y por el término de un año, o hasta la fecha de su renovación.

## A quienes comprende

**Artículo 2°**— Quedan comprendidos en el presente convenio y en las disposiciones de la Ley N° 14.546 los viajantes y/o corredores, exclusivos o no, que presten servicios para empresas de la industria del jabón y afines, y el cual les será de aplicación con exclusión de cualquiera otra convención colectiva.

Las personas, grupos o equipos de personas que vendan productos en forma domiciliaria, aún cuando se les facture a su nombre y aparezcan así como adquirentes de los mismos, toda vez que esta modalidad sea empleada como uno y/o alguno de sus sistemas de venta por la empresa y en tanto esta actividad se realice en forma personal y habitual, y se encuentren obligadas al cumplimiento de instrucciones y/o directivas de las empresas en todo lo relacionado con formalidades, precios y ventas, cualquiera sea la denominación o calificación que se les diera, quedan comprendidas en la presente convención colectiva.

## Condiciones generales de trabajo

### Período de prueba

**Artículo 3°**— En los términos del artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. por Decreto N° 390/76) conforme la redacción incorporada por la Ley N° 24.465, los contratos a prueba quedan extendidos a un plazo máximo de seis (6) meses para los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo.

### Vacaciones y licencias especiales

**Artículo 4°**— Las vacaciones de los viajantes podrán ser otorgadas durante cualquier época del año. Las condiciones particulares de aplicación serán acordadas con el personal de viajantes con comunicación a la Organización Gremial.

Con la homologación del presente acuerdo considérase cumplimentada la autorización de la autoridad de aplicación para el otorgamiento de las vacaciones. A solicitud del trabajador comprendido en el presente convenio, el empleador deberá otorgar al mismo las vacaciones respectivas de manera que su goce coincida con el de su cónyuge, en tanto se desempeñen en el mismo establecimiento.

Si trabajaran en establecimientos distintos, pero correspondientes a la misma actividad industrial el empleador deberá otorgarlas en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de los establecimientos.

Para ambos casos se deberán presentar a tal efecto los correspondientes comprobantes.

### Su forma de liquidación

**Artículo 5°**— La retribución del trabajador viajante durante el período de vacaciones se determinará de la siguiente forma:

- a) Se establecerá el promedio mensual de las remuneraciones devengadas durante el año que corresponda su otorgamiento y/o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses. Este promedio mensual se dividirá por veinticinco (25) obteniéndose así el promedio diario, el que se multiplicará por los días que le correspondan según su antigüedad;
- b) En los casos en que el trabajador viajante perciba, además de las comisiones, remuneraciones mensuales fijas por cualquier concepto –a los efectos de completar el mes calendario de esta remuneración– se procederá a dividirla por treinta (30) y multiplicarla por el resto de los días no vacacionales del período correspondiente.
- c) Los importes correspondientes al trabajador deberán serle abonados efectivamente por lo menos con dos (2) días hábiles de antelación a la fecha del comienzo de sus vacaciones.

### Licencias

**Artículo 6°**— El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones fijas, a solicitud debidamente documentada del viajante, las siguientes licencias especiales:

- a) un (1) día hábil por año para mudanza de vivienda;
- b) un (1) día por donar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Además, el empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, a solicitud debidamente documentada del viajante, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169, inciso d) de la Ley N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76), las siguientes licencias especiales:

- a) diez (10) días corridos de licencia por casamiento, los que podrán acumularse al período de vacaciones anuales. Cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de seis (6) meses en el establecimiento, esta licencia será de doce (12) días;
- b) tres (3) días corridos por nacimiento de hijos;
- c) cuatro (4) días corridos por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o cónyuge y en el caso de ocurrir el hecho a más de cien (100) kilómetros de su domicilio, seis (6) días;
- d) un (1) día por fallecimiento de abuelos, padres políticos o hijos políticos;
- e) se otorgarán tres (3) días por materia y como máximo veintiún (21) días de licencia por año, a los estudiantes universitarios a efectos de prepararse y rendir sus exámenes, fijándose como lapso siete (7) años para completar la carrera;
- f) diez (10) días de licencia para exámenes cuando el viajante curse estudios secundarios o de escuelas técnicas en establecimientos oficialmente reconocidos.

Las licencias a que se refieren el presente inciso y el anterior, deberán ser solicitadas por el viajante, tanto para su uso parcial o total, con quince (15) días de anticipación, y deberá justificarlas ante el empleador mediante la documentación oficial correspondiente.

- g) hasta diez (10) días de licencia por año cuando el viajante sea designado por su entidad gremial para seguir cursos de capacitación dictados por organismos sindicales debidamente reconocidos y en las condiciones establecidas por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (C.G.T.). Esta licencia será solicitada por la entidad sindical con la mayor anticipación que permita la fecha de comienzo de los cursos. Si este beneficio no fuera gozado no podrá acumularse al que corresponda al año siguiente.

No podrá concederse este beneficio a más de un trabajador comprendido en este convenio simultáneamente y por empresa, ni los cursos podrán exceder de tres (3) al año, quedando entendido que en consecuencia este beneficio podrá ser concedido, como máximo, a tres (3) trabajadores por año y por empresa.

- h) sin perjuicio de los mayores derechos que puedan corresponderle por otras disposiciones, todo trabajador comprendido en esta convención colectiva podrá gozar de hasta quince (15) días por año calendario de licencia sin goce de remuneración para la atención de sus familiares directos en caso de enfermedad que requiera imprescindible atención. A los fines de este inciso, se considerarán familiares directos el cónyuge, los padres e hijos que convivieren o estuvieren a su cargo exclusivo. El uso de esta licencia especial deberá ser debidamente justificado mediante certificado médico en que se acredite la existencia de la enfermedad y la necesidad de la atención personal del dependiente hacia el enfermo. La empresa tendrá el derecho de verificar tal circunstancia. Salvo supuestos de fuerza mayor, el trabajador deberá notificar el uso de la licencia dentro de la jornada de trabajo y presentar la constancia correspondiente dentro de las setenta y dos (72) horas.

### Día del viajante

**Artículo 7°**— El 1° de octubre de cada año, Día del Viajante, los viajantes gozarán de las mismas condiciones, a todos sus efectos, que las que establecen las disposiciones pertinentes para los días feriados nacionales obligatorios.

### De los representantes gremiales

**Artículo 8°**— Los empleadores comprendidos en el ámbito de la presente convención reconocerán la representatividad de los trabajadores viajantes que ocupen cargos electivos y/o representativos en la extensión y forma establecidas por los artículos 47 a 52 y concordantes de la Ley N° 23.551, que fueron designados por las organizaciones específicas de la actividad de viajante que se refiere la Ley N° 14.546.

**Artículo 9°**— Con relación a la representación del personal comprendido en esta convención colectiva y a los fines de la Ley N° 23.551, el total de delegados y subdelegados de dicho personal no podrá exceder de las siguientes proporcio-

nes por establecimiento: de cinco (5) a quince (15) trabajadores, un (1) representante; de dieciséis (16) a cuarenta (40), dos (2); de cuarenta y uno (41) a setenta (70), tres (3); de setenta y uno (71) en adelante, un (1) representante más por cada cincuenta (50) trabajadores. A tal efecto, se computarán separadamente y por empresa o establecimiento, el personal de viajantes y el representado por otras asociaciones profesionales de distinta actividad.

**Artículo 10**— Para la elección y/o designación de delegados y/o subdelegados a que se refiere el artículo anterior, en el caso de empresas que inician sus actividades o cuando dentro del personal de viajantes que se desempeñara en una empresa no existiera ninguno que cuente con la antigüedad mínima a que se refiere el inciso a) del artículo 41 de la Ley N° 23.551, bastará una antigüedad de cuatro (4) meses en el establecimiento.

**Artículo 11**— La elección y/o designación de representantes sindicales deberá hacerse, preferentemente, en el lugar de trabajo, en la sede de la entidad sindical o en cualquier otro lugar que ésta determinara.

### Cartelera gremial

**Artículo 12**— Los empleadores comprendidos en el ámbito de la presente convención deberán habilitar en sus establecimientos, en sitio que sea visible para sus viajantes y al que puedan tener acceso, un lugar para que las organizaciones sindicales con personería gremial específicas de la actividad y/o sus representantes puedan colocar una Cartelera Gremial a efectos de exhibir en ella todos los anuncios, convocatorias, comunicados e informaciones que emitan y que, vinculados al gremio, resulten de interés para los mismos.

### Régimen de trabajo

**Artículo 13**— El empleador no podrá exigir al viajante la realización de labores ajenas a sus funciones específicas. El tiempo empleado en las actividades de ventas y/o cobranzas, y en la elaboración de la documentación, no podrá exceder el límite de la jornada legal de trabajo, de conformidad a las disposiciones de los artículos 214, 218 y 220 de la Ley N° 20.774 (t.o. por Decreto N° 390/76).

La tarea que deben cumplir los viajantes estará limitada:

- a) elevar las notas de ventas y/o pedidos, debiendo quedar en poder del viajante una copia de los mismos y/o resúmenes de ventas y/o cualquier otra documentación que permita individualizar los detalles de la operación concertada;
- b) cuando existiera obligación contractual, elevar los partes de los clientes visitados;
- c) rendir las cobranzas quedando en poder del viajante copia conformada de los recibos liquidados y/o copia conformada de la liquidación de las cobranzas efectuadas. Todo ello sin perjuicio de la confección y remisión de toda otra documentación concerniente a sus funciones específicas.

**Artículo 14**— El empleador no podrá obligar al viajante a efectuar labores manuales ajenas a su función específica, cualquiera fuera la forma en que se proyecte realizarlas, tales como: instalaciones de stands, fijar afiches, obleas, bandas, displays, calcomanías, organizar o intervenir en degustaciones, tómbolas, sorteos o cualquier elemento o recurso donde intervenga el azar como motivación de venta, u otro medio de similar naturaleza.

**Artículo 15**— La carga de la prueba de la no exclusividad de la prestación de servicios del viajante o corredor es a cargo del empleador.

### Garantías mínimas mensuales

**Artículo 16**— Durante el período de vigencia del presente convenio, regirán para los viajantes exclusivos, las garantías mínimas de remuneración que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.

	\$
Inicial	400,00
1 año de antigüedad	404,00
2 años de antigüedad	408,00
3 años de antigüedad	412,00
4 años de antigüedad	416,00
5 años de antigüedad	420,00
6 años de antigüedad	424,00
7 años de antigüedad	428,00
8 años de antigüedad	432,00
9 años de antigüedad	436,00
10 años de antigüedad	440,00
11 años de antigüedad	444,00
12 años de antigüedad	448,00
13 años de antigüedad	452,00
14 años de antigüedad	456,00
15 años de antigüedad	460,00
16 años de antigüedad	464,00
17 años de antigüedad	468,00
18 años de antigüedad	472,00
19 años de antigüedad	476,00
20 años de antigüedad	480,00
21 años de antigüedad	484,00
22 años de antigüedad	488,00
23 años de antigüedad	492,00
24 años de antigüedad	496,00
25 años de antigüedad	500,00
26 años de antigüedad	504,00
27 años de antigüedad	508,00
28 años de antigüedad	512,00
29 años de antigüedad	516,00
30 años de antigüedad	520,00

A los efectos de las garantías mínimas de remuneración mensual, no se tendrán en cuenta viáticos.

## Del aumento de las remuneraciones

**Artículo 17**— Las garantías mínimas de remuneración mensual establecidas en el artículo anterior, serán automáticamente incrementadas con los aumentos que pudieran determinarse por leyes, decretos y/o resoluciones que se dictaren con posterioridad a la fecha de celebración del presente convenio.

**Artículo 18**— En los casos en que el viajante cumpla antigüedad en la empresa entre los días 1° y 15 de cada mes gozará de la escala de garantía que le corresponda con efecto al 1° de mes, y si cumpliera antigüedad entre el 16 y el último día del mes, se le aplicará la garantía a partir del 1° del mes siguiente.

**Artículo 19**— Cuando un empleado u obrero de la misma empresa pasara a desempeñarse como viajante, a los efectos de la aplicación de la escala mínima de garantía por antigüedad que establece el artículo 16 del presente convenio, le será computada en la nueva actividad una antigüedad de un (1) año por cada tres (3) registrada como empleado u obrero o por ambas prestaciones en conjunto.

## De las prestaciones médico asistenciales

**Artículo 20**— Los aportes y contribuciones para asistencia médica establecidos por la Ley N° 23.660 serán depositados en la cuenta que, en el momento de signarse las convenciones colectivas de trabajo comprensivas de la categoría profesional a que se refiere la Ley N° 14.546, indicaren conjuntamente las entidades sindicales firmantes del presente convenio.

## De la investigación y perfeccionamiento gremial y profesional

**Artículo 21**— Con afectación a un Fondo de Investigación y Perfeccionamiento Gremial y Profesional, que será regido y administrado exclusivamente por las asociaciones profesionales de trabajadores signatarias del presente convenio, se establecen los siguientes aportes y contribuciones:

- a) Un aporte del UNO POR CIENTO (1%) a cargo de los trabajadores, sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban, y que los empleadores deberán retenerles y depositar dentro de los quince (15) días del mes en que las devenguen.
- b) El importe correspondiente al primer mes de aumento que pudiera resultar a favor de los viajantes, cada vez que sea de aplicación lo estatuido por el artículo 17 del presente convenio, y que los empleadores deberán retener y depositar dentro de los quince (15) días del mes en que lo devenguen.

Los empleadores deberán depositar los aportes y contribuciones a que se refiere el presente artículo, en la cuenta y/o

cuentas bancarias que las entidades sindicales signatarias del presente convenio tengan habilitadas y/o habiliten a tales efectos.

Todos los depósitos mencionados en el presente artículo deberán ser efectuados por los empleadores obligados sin necesidad de intimación previa de ninguna naturaleza.

Estos aportes y contribuciones resultan obligatorios en virtud de lo dispuesto en la Resolución D.N.A.P. N° 239/75.

## De la comisión paritaria nacional de viajantes

**Artículo 22**— Dentro de los treinta (30) días de la fecha de homologación del presente convenio las partes signatarias del mismo constituirán la COMISIÓN PARITARIA NACIONAL DE VIAJANTES, la que estará integrada por seis (6) representantes del Sector Sindical y seis (6) representantes de la Asociación de Industrias Productoras de Artículos de Limpieza Personal, del Hogar y Afines de la República Argentina, y será único organismo de interpretación de esta convención colectiva en todo el país y ejercerá las funciones y facultades que otorgan los artículos 15 y 16 de la Ley N° 14.250 y artículo 15 de la Ley N° 14.546.

## Del organismo de aplicación

**Artículo 23**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el único organismo de aplicación del presente convenio y vigilará su cumplimiento, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en el mismo, sin perjuicio de la competencia que en materia específica pudieran tener otros organismos del Estado.

## De las disposiciones especiales

**Artículo 24**— Las cláusulas del presente convenio no disminuyen o reducen los mejores derechos que a los viajantes otorgasen las leyes vigentes por las normas de contratos colectivos o individuales, tanto respecto a remuneraciones cuanto a las demás condiciones de trabajo. Se mantienen los aumentos otorgados a los viajantes por leyes, decretos o resoluciones vigentes a la fecha de aplicación de este convenio.

## De la formación profesional para los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas

**Artículo 25**— La formación personal y profesional es un derecho y un deber de los trabajadores viajantes. Las organizaciones sindicales tienen a disposición de los trabajadores viajantes comprendidos en este convenio, cursos de formación técnica.

Representación sindical                      Representación empresarial.



# INDUSTRIA METALÚRGICA

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/75

### TRABAJADORES

En la Ciudad de Buenos Aires, a los once días del mes de septiembre del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las diecisiete horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo —Dirección Nacional Relaciones del Trabajo — Departamento Relaciones Laborales N° 3 — y por ante el señor Luis Miranda, en su calidad de Presidente de la Comisión Paritaria, según Resolución N° 11/75 D.N.R.T. (C.P), obrante a fojas 451/454 del expediente N° 580.643/75, a efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo, aplicable al personal de obreros y empleados de la industria metalúrgica y como resultado del acta-acuerdo final firmada el día 24 de julio de 1975, los miembros de la Comisión Paritaria respectiva, señores Lorenzo Mariano Miguel, Luis Serafín Guerrero, Eugenio Blanco, Héctor Francisco Datteo, Lisandro Zapata, Juan A. Belen, Alberto Rodríguez, Gregorio Minguito, Naldo Brunelli, Ernesto Salas, Antonio Alvarez, Juan Mangas, Ramón Carballo, Carlos Soler, Luis Manuel García, Otto Sanchez, Afio Penesi y Juan P. Russo, en representación de la “Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina”, con domicilio ubicado en la calle Cangallo 1435, Capital, por el sector sindical y por el empresario, lo hacen: Juan Carlos Dollera, Víctor E. Arribalzaga, Juan G. Amadasi, Jorge L. Rodeyro, Hugo R. Carcavallo, Carlos A. Solano, Ernesto Traverso, Horacio de las Carreras, Miguel Angel Urdinola, Gustavo Salas, José Maiorano, Armando Guillermo Cereijo, Juan A. King, Víctor M. Vilela, Antonio A. A. Benedetti, Domingo J. Corea, Roque Luis Molinari, José Barbera, Roberto Larrufa, Emilio A. Giansetto, Rodolfo A. Chiuchich, Alberto J. Farinos, Jorge Miguel Perez Vazquez, Ricardo L. Masso, Héctor L. Coletti, Hugo Lorenzetti, Armando Di Pascal, Jorge Chamin, Oscar Gamez, Jorge A. Scalieri, Carlos Mosquera, José R. De Benzis, Fernando Isidro, Jorge Alberto Hernández, Augusto Víctor Bello y Rubén García, en representación de la “Federación Argentina de la Industria Metalúrgica”, con domicilio ubicado en la calle Alsina 1607 - 2° piso, Capital; Guido Noceda, José Fuster, Ricardo Arsubl Borda, Julio Cesar Navarro, Miguel Armendares, Carlos Gimenez Hultton, Carlos Mosquera, Roberto Sanchez y Pablo Benitez, en representación de la “Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines”, con domicilio ubicado en la calle Av. de Mayo 1365 6° piso Of. 60, Capital; Jose E. Llorens Pastor, Elbio Domingo Venier, Sergio José Tognon, Hugo Iglesias, Francisco Garrion, Eduardo Nadal, Héctor Falco, Jaime Araoz, Delfo Dogliani, Manuel Enrique Zenteno, Albano Bertolina, José Francisco Martínez, Enrique José Racca, Carlos Coqueugniot, Héctor Rocha, Antolín Kovacevich, María Alba Iriarte de Lofiego, Sabino Pugliese y Francisco

Sanchez, en representación de la “Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior”, con domicilio en la calle Chacabuco 187 5° piso Local “B”, Córdoba; quienes han convenido lo siguiente, dentro de los términos de la Ley N° 14.250 y demás disposiciones vigentes en la materia, la cual constará de las siguientes cláusulas:

### TÍTULO I - Introducción

#### Partes Intervinientes

**Artículo 1°**— Son partes otorgantes y signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, la “Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina”, con domicilio legal en la calle Cangallo 1435, de la Ciudad de Buenos Aires, por el sector sindical; y la “Federación Argentina de la Industria Metalúrgica”, con domicilio legal en la calle Alsina 1607, de la Ciudad de Buenos Aires; la “Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines”, con domicilio legal en la Avda. Rivadavia 1115, de la Ciudad de Buenos Aires; y la “Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior”, con domicilio legal en la Avda. Chacabuco 187, 5° piso, Local “B”, de la Ciudad de Córdoba.

#### Vigencia temporal del convenio

**Artículo 2°**— Fijase su vigencia por el término de un año contado a partir del día 1° de junio de 1975, operándose consecuentemente su vencimiento, el día 31 de mayo de 1976. Dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, cualquiera de las partes deberá comunicar el mantenimiento de su vigencia o presentar las modificaciones que desee introducir. Desde la fecha en que se notifique oficialmente a las partes las modificaciones propuestas, aunque haya vencido la vigencia del convenio, queda convenido un plazo de sesenta días para el estudio de las mismas. El nuevo convenio colectivo de trabajo tendrá vigencia automáticamente al vencimiento del plazo de sesenta días indicado precedentemente.

#### Ámbito territorial de aplicación

**Artículo 3°**— Esta convención será de aplicación en todo el territorio de la Nación. Las disposiciones legales que integran el derecho del trabajo que rige en la Capital Federal y en especial la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 se considerarán aplicables dentro de la extensión a que se refiere este artículo, sin perjuicio de las disposiciones de carácter local.

## Personal comprendido

**Artículo 4º**— La convención colectiva de trabajo es de aplicación a todo el personal involucrado en las diferentes ramas de la actividad metalúrgica, estén o no contempladas en la presente. Asimismo, queda también comprendido aquel personal que por la naturaleza de las tareas que desempeña debe serlo, pero que pudo haberse omitido por razones de denominación.

El personal debe ser dependiente de empleadores de las diferentes especialidades de la industria metalúrgica, estén éstos afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto y hayan o no ratificado este convenio. Se considerarán actividades metalúrgicas todas aquellas que tratan o transforman la materia de origen, por fundición, sinterización, forjado, estampado, prensado, extrusión, laminado, trafilado, soldado, maquinado y cualquier otro proceso que produzca elementos metálicos y/o mixtos elaborados y/o semielaborados y finales; también en reparaciones, ensamble, montaje y manutención. Asimismo se considerarán comprendidas las oficinas comerciales, depósitos y talleres de reparación, conservación de maquinarias, herramientas y todo otro artículo manufacturado metalúrgico de fabricación nacional o importado, si ésta es su principal actividad. Los empleadores que realicen tareas comprendidas en las diferentes actividades de la industria clasificarán a su personal de acuerdo a lo establecido en el presente convenio y dentro de la especialidad que constituya su principal actividad. Se mencionan a título enunciativo, entre otras, las siguientes actividades de la industria metalúrgica argentina:

- 1) Talleres mecánicos y electromecánicos en general.
- 2) Talleres mecánicos de reparación general de automotores, chapa y pintura, rectificaciones, electricidad, etcétera, concesionarios, agencias y todo trabajo vinculado a la reparación de vehículos de autopropulsión.
- 3) Fabricación de tractores, maquinaria agrícola y/o sus repuestos, entendiéndose por tales las máquinas, aparatos y/o implementos que se utilizan en la preparación del suelo, la labranza, la siembra, la plantación y el trasplante; la lucha contra las plagas, la cosecha, la preparación, la conservación y el almacenamiento de los productos; la extracción, la conducción y el almacenamiento de agua para fines agropecuarios y otras actividades afines. Máquinas y/o accesorios utilizados en la cría y en la explotación directa del ganado, inclusive la granjera y la quintera.
- 4) Fabricación, montaje e instalación por cuenta de terceros en y de plantas industriales, de estructuras metálicas, de maquinarias y de equipos industriales.
- 5) Fabricación y/o montaje de máquinas herramientas, de piezas o partes, de accesorios y afines.
- 6) Fabricación de unidades de iluminación; de lámparas eléctricas para iluminación y de luminaria y sus partes componentes.
- 7) Fabricación, reconstrucción, reparación y montaje de vagones de carga y especiales; coches de pasajeros; locomotoras diesel; coches motores; motores diesel; motores de tracción; generadores principales; equipos de freno; equipos eléctricos de alumbrado y calefacción; elementos de choque; llantas; centro de rueda; ejes; boogies; enganches automáticos; elementos convencionales de tracción y todo otro material ferroviario.
- 8) Fundición gris; aceros moldeados; maleables; modulares y demás piezas moldeadas no ferrosas.
- 9) Fabricación de: alambre, tornillos, remaches, clavos, cables, tejido de alambre, bulones, tuercas; afines y similares.
- 10) Construcciones metálicas estructurales de todo tipo; fabricación de calderas, tanques, puentes grúas y aparos.
- 11) Fabricación, instalación, reparación y conservación de ascensores, montacargas y escaleras mecánicas de todo tipo, velocidad y carga; de sus partes y repuestos.
- 12) Fabricación de aparatos eléctricos y mecánicos para el hogar y de uso personal; hojas de afeitar.
- 13) Fabricación de: armas, armamentos, municiones y afines.
- 14) Fabricación de máquinas de coser, familiares e industriales y sus repuestos y accesorios.
- 15) Fabricación de: cocinas, calentadores, aparatos de cafetería, estufas, faroles, garrafas, medidores, válvulas, reguladores de presión, quemadores, robinetería y demás accesorios y partes a gas, eléctricos y combustibles líquidos, piletas metálicas; elementos para sanidad y cirugía; camas y muebles asépticos.
- 16) Producción, recuperación, elaboración o transformación de metales no ferrosos.
- 17) Fabricación de caños y tubos de acero con o sin costura, a través de la transformación, sea de flejes, chapa, lingotes, palanquilla, slab o barras, uniones y accesorios varios.
- 18) Electrónica.
- 19) Cromohojalaterías mecánicas: fabricación de envases e impresión litográfica sobre metales.
- 20) Fabricación de: bronce, aceros y afines; orfebrería; fundición rústica, cubiertos y cuchillería.
- 21) Fabricación de rodamientos a partir de la transformación de materias primas básicas.
- 22) Producción de polvos metálicos y/o la elaboración de toda clase de productos utilizando la metodología de la pulvimetalurgia.



- 23) Fabricación de muebles, gabinetes, cajas fuertes, camas, sillas, elásticos metálicos.
- 24) Fabricación de herrajes, cerraduras y candados.
- 25) Fabricación de maquinarias viales y/o sus repuestos; entendiéndose por tales las máquinas, aparatos y/o implementos que se utilizan en la construcción y/o mantenimiento de caminos y sus actividades conexas, y toda otra actividad que guarde estrecha relación con esos fines, tales como: motoniveladoras, cargadoras frontales, excavadoras, tractores de uso vial, equipos diversos para asfalto, apisonadoras, mezcladoras, rodillos vibratorios (lisos y pata de cabra), zarandas vibratorias, plantas de trituración y sus afines.
- 26) Fabricación de todo instrumento destinado a: pesar, medir, controlar y calcular.
- 27) Fabricación de: herramientas, instrumentos de medición y control, matrices, electrodos para soldadura, herramientas con insertos de metal duro y piedras abrasivas.
- 28) Fabricación de: maquinarias y equipos para las industrias: textil, del calzado, alimenticia, aceitera, alcohólica, de artes gráficas, de artículos de tocador, azucarera, de bebidas, de la carne, del caucho, cerámica, del corcho, de la construcción, del cuero, de dulces, de estaciones de servicio, farmacéutica, hidráulica, neumática, jabonera, lechera, maderera, marmolera y mosaísta, metalúrgica, minera, molinera, de movimiento de materiales, panadera, papelería, peletera, petrolera, plásticas, sanitarias; de servicios públicos, del tabaco, del tanino, tintorera, del vidrio; sus afines y similares.
- 29) Fabricación, reparación y montaje de carrocerías y su complementación para vehículos de transporte de pasajeros y cargas.
- 30) Galvanizado, enlozado, esmaltado, forjado y estampado sobre chapa de hierro y afines.
- 31) Fabricación y armado de acoplados, remolques, semi-remolques y afines.
- 32) Fabricación de motores, generadores, transformadores, tableros y aparatos eléctricos de uso industrial, cables y conductores eléctricos de alta tensión y de todo tipo.
- 33) Fabricación y/o reparación y/o rectificación de partes, piezas y repuestos del transporte automotor. Fabricación y/o reparación de todo tipo de material de fricción para uso del automotor, industrial, etcétera.
- 34) Fabricación, montaje y armado de automotores en general.
- 35) Fabricación y/o reparaciones de: motores a combustión interna o a explosión; motores fuera de borda: estacionarios; marinización de motores y sus partes, grupos electrógenos y afines, para tracción, arrastre o impulso de cualquier tipo de vehículos terrestres o navales; fabricación, armado y reparación de radiadores de todo tipo.
- 36) Fabricación y montaje de carpintería metálica y de herrería de obra.
- 37) Fabricación, reparación y mantenimiento de máquinas de: escribir, calcular, estadísticas, registros mecanizados y afines.
- 38) Fabricación, reparación y conservación de productos y elementos para: refrigeración, calefacción y aire acondicionado; sus piezas, partes y repuestos.
- 39) Fabricación de bicicletas, motocicletas, remociclos, triciclos, rodados y afines.
- 40) Fabricación de: juguetes e instrumentos musicales metálicos.
- 41) Fabricación mecánica de: relojería, joyería y orfebrería.
- 42) Pulimento de metales
- 43) Siderurgia, entendiéndose por tal, la fabricación o la producción de arrabio o de hierro, partiendo de minerales ferrosos, aceros y sus laminados.
- 44) Fabricación de artículos para: ferretería, escritorio, librería, óptica, fotografía y cinematografía, instrumentos y/o elementos de escritura: lapiceras, lápices automáticos, bolígrafos y sus partes, etcétera.
- 45) Fabricación de artículos de: fantasía, botones, hebillas, cierres metálicos, corredizos y sus afines.
- 46) Depósitos de todo tipo de chatarra o desechos, ferrosos o no ferrosos, prensado y corte de los mismos, así como también los que efectúen el desguace de barcos, desarme de puentes, locomotoras, vagones, etcétera.
- 47) Fabricación, montaje y/o reparación de: planeadores, aviones y helicópteros; sus partes, repuestos y accesorios; fabricación, montaje y reparación de motores de uso aeronáutico, sus partes, repuestos y accesorios de aplicación de uso en planeadores, aviones y/o helicópteros.
- 48) Fabricación y/o recuperación de aluminio, su laminación, extrusión y/o trafilación.

### Personal Excluido

**Artículo 5°**— Queda excluido como beneficiario del presente convenio el siguiente personal:

- Gerentes
- Subgerentes
- Adscriptos a las Gerencias
- Jefes
- Segundos Jefes (SubJefes)
- Habilitados principales

- Apoderados con poder que comprometa al empleador
- Secretarios/as de Dirección, Vicedirección y Gerencia
- Capataces Generales
- Y aquel personal que resulta excluido en razón de disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

## TÍTULO II - Condiciones Generales

### CAPÍTULO 1º - Régimen de Categoría

#### Categorías Personal Obrero

**Artículo 6º**— A los fines de la ubicación del personal obrero en las diferentes categorías, se establecen con carácter general y de aplicación a las distintas ramas y especialidades, las siguientes:

- **Oficial Múltiple:** Es el oficial que realiza las tareas de más de uno de los oficios tradicionales. Para revistar en esta categoría debe satisfacer los requerimientos teóricos y prácticos que a continuación se detallan:
- **Conocimientos Teóricos:** Conocer y aplicar las operaciones aritméticas y geométricas requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas, conocer prácticamente los materiales a utilizar en los trabajos de su especialidad y especialidades que domine (acero, bronce, aluminio, fundición maleable, etcétera); asimismo dar las indicaciones de fabricación y tratamiento térmico de los mismos. Tener conocimientos básicos de dibujos mecánicos, interpretando planos, especificaciones, tolerancias, todo ello si la tarea lo requiere.
- **Conocimientos Teórico-Prácticos:** Debe ser capaz de trabajar independientemente ejecutando con precisión, rapidez y calidad exigible a su categoría, sobre la base de planos de conjunto o detalle, croquis o bien especificaciones verbales o escritas. Debe ejecutar las tareas de más de un oficio aunque en la práctica no las ejerza simultáneamente, pero en caso de serle requeridas debe cumplirlas y aplicarlas con la misma precisión que las de su oficio específico. Usar correctamente los elementos de medición y trabajar con tolerancias especificadas. Conocer el uso de las máquinas de sus especialidades y las herramientas que utilice. Esta categoría es optativa para los trabajadores con excepción de aquellos oficiales que por razones de habitualidad, vienen realizando más de un oficio, los que quedarán automáticamente incorporados a esta categoría.

**Oficial:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de un oficio determinado y que ejecuta con precisión y rapidez sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su especialidad.

El operario que desee ser promovido a esta categoría, debe rendir la prueba práctica de suficiencia y reunir las siguientes condiciones:

- a) Saber las cuatro operaciones aritméticas y tener nociones de geometría.
- b) Saber interpretar los planos que requieran sus tareas.
- c) Conocer los metales usados en la industria (acero, bronce, aluminio, fundición maleable, etcétera).

d) Saber manejar las herramientas de medición que requieran sus tareas (calibre, micrómetro, compases, transportadores, etcétera).

- **Medio Oficial:** Es el trabajador que terminó su período de aprendizaje y que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de esta categoría, pero que no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la rapidez y precisión exigibles al oficial.
- **Operario Especializado Múltiple:** Es el trabajador que en razón de sus conocimientos, tiene las funciones de mayor responsabilidad dentro de un sector o línea de producción o montaje, o recuperación y reparación, o tareas similares, cuyo proceso implica complejidad o precisión indispensable. Dentro de cada rama se determinarán taxativamente las tareas correspondientes a esta categoría.
- **Operario Especializado:** Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que realicen exclusivamente las tareas que se determinan en las distintas ramas para esta categoría cuya realización, no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio, y es realizada correctamente, en producción y calidad.
- **Operario Calificado:** Quedarán comprendidos en esta categoría los trabajadores que por su práctica y capacidad realizan correctamente una o varias operaciones en un determinado tipo de máquina o ejecutan ciertos trabajos dentro de su especialidad, sin tener la universalidad de conocimientos que requiere el operario especializado. Dentro de cada Rama se determinarán específicamente las tareas comprendidas en esta categoría.
- **Operario:** Es el obrero que ejecuta tareas manuales, simples, de ayuda, de colaboración y tareas auxiliares que no requieren aprendizaje previo y que además, alternativamente tienen asignadas tareas de carga y descarga, acarreo y simple estibaje de materiales, útiles y mercaderías, y tareas de limpieza. Dentro de cada Rama se determinarán específicamente las tareas comprendidas en esta categoría y en especial las correspondientes a las tareas auxiliares.
- **Peón:** Es el obrero que realiza exclusivamente tareas de limpieza en general, tareas de carga y descarga, acarreo y de simple estibaje, de materiales, útiles y mercaderías. Sin perjuicio de las categorías indicadas precedentemente, las Ramas, que dada la naturaleza particular de su actividad así lo requirió, establecieron y definieron categorías propias de aplicación.

#### Nómina Básica de Oficios de la Industria Metalúrgica

**Artículo 7º**— Se reconocen los siguientes oficios:

Matricero	Tornero
Ajustador	Electricistas
Bobinador	Herrero
Fresador	Montador
Modelistas	Noyero
Soldador eléctrico	Soldador autógena
Mecánicos	Pintor
Tapicero	Herramientista

Afilador de herramientas	Pantografista
Chapista	Fumista
Rectificador	Gasista
Alesador	Soldador argonista
Pulidor	Cañista
Revisor telefónico	Fraguador
Carpintero	Templador
Calderero	Hojalatero
Cingero	Cepillador
Mortajador	Plomero
Trazador	Herrero de forja
Cerrajero	Trefilador caños sin cos- tura
Tornero repujador	Chófer (registro profe- sional)
Mecánicos de bombas.	Fundidor moldeador
	Galvanoplastista

Sin perjuicio de los oficios indicados precedentemente, las Ramas, que dada la naturaleza particular de su actividad así lo requiera, podrán determinar las tareas de oficio propias de aplicación.

### Oficios Propios de otras Actividades

**Artículo 8°**— A los trabajadores con oficios propios de otras actividades y que los desempeñen en el ámbito de la industria metalúrgica, se les reconocerá la categoría que posean, y se les pagarán los salarios básicos fijados en el presente convenio para esa categoría (por ejemplo: albañil, jardinero, parquista, vidriero, etcétera).

### Asignación de Categorías al Personal Obrero

**Artículo 9°**— La asignación de categorías al personal obrero se efectuará conforme a la discriminación de tareas por categoría establecida en el artículo 6° y en la rama respectiva.

### Prueba para Optar a Categorías Superiores

**Artículo 10**— Todos los obreros dentro de las distintas categorías especificadas en la industria, podrán previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para optar a categorías superiores en los meses de abril y de octubre, sin que ello implique derecho a ocupar el nuevo cargo si no existiesen vacantes. Los medios oficiales que aprobaran la prueba a que se refiere el párrafo anterior y no pudieren ocupar la plaza correspondiente por falta de vacante cobrarán el adicional establecido en el artículo 64.

Los obreros para los que se establece este adicional podrán rendir más de una prueba de suficiencia por año, en cualquiera de las épocas de examen establecidas en el párrafo primero de este artículo.

### Conocimientos Teóricos Exigibles para la Categoría de “Oficial”

**Artículo 11**— Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión de un obrero en la categoría de “oficial”, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde, salvo aquellos conocimientos que se han establecido para cada Rama.

A los obreros que posean títulos de “oficiales de la industria”, otorgados por Escuelas Técnicas Nacionales, Pro-

vinciales, Municipales y sus incorporados, se les otorgará a su presentación, la categoría y el jornal de acuerdo al título presentado.

### Reemplazos Eventuales (Transitorios) en Tareas de Categoría Superior

**Artículo 12**— En todas las ramas de la industria metalúrgica se establece para el personal que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categorías superiores y que ejecute las mismas, el derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. Tan pronto el obrero o empleado vuelva a realizar su función laboral en la categoría de origen cesará en el goce de la diferencia mencionada, salvo que el obrero o empleado haya trabajado cuatrocientas sesenta (460) horas en forma continua o alternada en la categoría superior.

Tratándose de tareas insalubres se mantendrá el salario de la categoría superior cuando el trabajador haya acumulado trescientas cuarenta y cinco (345) horas en ese tipo de tareas.

Las empresas deberán entregar al trabajador constancia fehaciente de las horas pagadas por este concepto.

Se considera reemplazo eventual (transitorio) en tareas de categoría superior aquel que se realice por ausencia del titular del puesto.

### Régimen de Menores Aprendices

**Artículo 13**— Es aquel obrero que entre los catorce y dieciocho años, y previa autorización de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, inicia el aprendizaje de uno de los oficios de la industria, y que luego de un período de cuatro (4) años rendirá la prueba de suficiencia para optar a la categoría de medio oficial en la especialidad a que se ha dedicado. El aprendiz menor de dieciséis años, deberá completar el aprendizaje práctico con estudios teóricos, correspondientes a su oficio. Tendrán validez y se computarán en el curso de aprendizaje, los períodos trabajados en calidad de aprendiz en los distintos establecimientos industriales, siempre que ellos hayan sido cumplidos en una misma especialidad. Con este fin cada patrón entregará al aprendiz que egrese de su establecimiento un certificado en el que conste el tiempo que a sus órdenes el operario se ha desempeñado como aprendiz y la especialidad en que lo ha hecho.

Cumplido el cuarto año de aprendizaje, si aprobara el examen de medio oficial, ingresará a esta categoría. Si no aprobara el examen cobrará el salario de operario hasta que apruebe dicho examen.

### Categorías de Empleados

**Artículo 14**— Las categorías del personal de empleados se encuentran establecidas y definidas en la Rama respectiva (Título VI, Capítulo IX).

### Vacantes

**Artículo 15**— Para llenar las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento se tendrá en cuenta el personal del mismo, y serán cubiertas con preferencia con el

obrero o empleado de mayor capacidad y antigüedad de la categoría inmediata inferior. Las vacantes que a criterio de la empresa se consideran disponibles, serán anunciadas al personal.

### **Menoscabo Moral**

**Artículo 16**— Ningún obrero o empleado podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifique menoscabo moral. Los obreros o empleados que circunstancialmente tengan que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revistan, no podrán sufrir modificaciones en su categoría. Los obreros o empleados que en su desempeño habitual desarrollan actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, podrán ser destinados a todos los trabajos de su habitualidad.

### **Comisión de Clasificación**

**Artículo 17**— En los casos en que así corresponda para la aplicación de este Convenio y dentro del término de noventa días de la fecha del mismo se procederá a la clasificación del personal en cada establecimiento con intervención de la Comisión Interna. En los casos en que exista acuerdo, lo convenido tendrá valor obligatorio; y los casos de discrepancia se someterán a la Comisión Paritaria General. Las actas y planillas correspondientes se confeccionarán por triplicado y llevarán sello y firma de las partes interesadas. En todos los casos la reclasificación del personal deberá ser finalizada dentro del término de seis meses de la fecha del convenio.

### **Mantenimiento de Categoría de “Oficial”**

**Artículo 18**— Queda establecido que las categorías de Oficiales y Oficiales Múltiples asignada por la Comisión de Interpretación o por la Comisión Paritaria General, no podrán ser disminuidas por la aplicación de las actuales condiciones.

## **CAPÍTULO 2° - Jornada de Trabajo**

### **Cumplimiento Jornada de Trabajo**

**Artículo 19**— La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa esten establecidos.

### **Descanso en Horario Continuo**

**Artículo 20**— Todo el personal cuando trabaje en turnos diurnos continuados de ocho (8) o más horas, o nocturnos de siete (7) o más horas continuadas, o en días sabados en horarios diurnos de siete (7) horas continuadas, gozará de un descanso de treinta (30) minutos para merendar. Las mismas franquicias se le otorgarán al personal femenino que trabaje en turnos continuados de siete (7) a ocho (8) horas, cuando la autoridad de aplicación así lo autorice. Queda establecido que este descanso no puede ser descontado ni recargado en la jornada de labor, sin mengua de sus salarios.

Queda asimismo establecido que el presente artículo no puede ser causa para la disminución de descansos mayores que actualmente estuviere gozando el personal, en razón de la naturaleza y el lugar de sus tareas.

### **Descanso en Horario Discontinuo**

**Artículo 21**— Todo establecimiento de la industria que trabaje con horario alternado, destinará como mínimo dos horas y como máximo tres en la intercalación de su horario, con la excepción de los casos en que las partes convengan la modificación de estas condiciones.

### **Cambios de Horarios y Traslados**

**Artículo 22**— Los cambios de horarios o los traslados que constituyan medidas de carácter colectivo deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical.

### **Horas Extras o Suplementarias**

**Artículo 23**— En los casos en que fuere necesario realizar tareas en horas extras o suplementarias, a los efectos de la correspondiente autorización, deberá requerirse la previa conformidad de la organización sindical, debiendo pagarse las horas extras o suplementarias con el cincuenta por ciento (50%) de recargo en días hábiles, y con el cien por ciento (100%) de recargo, los días sabados a partir de las trece (13) horas, los días domingos y los días feriados obligatorios; mientras no se trate de las excepciones previstas en la legislación vigente, y aún cuando no mediare autorización administrativa.

### **Inasistencias Imprevistas**

**Artículo 24**— El trabajador que no concurra a sus tareas por causas no contempladas en esta convención colectiva dará el aviso correspondiente dentro de la primera mitad de su jornada. El personal que trabaja en jornada nocturna, deberá efectuar el aviso indefectiblemente dentro de la media jornada del turno siguiente. En los casos de horarios discontinuos se entenderá por “*mitad de la jornada*”, el fin de las primeras cuatro (4) horas de la jornada de trabajo.

### **Permisos Especiales**

**Artículo 25**— Los empleadores otorgarán permisos especiales al personal, sin goce de haberes, para atender asuntos privados no previstos en este Convenio, por causas de necesidad debidamente justificadas. Los plazos de los permisos otorgados por la aplicación de este artículo no serán descontados a los efectos del cómputo de la antigüedad y demás beneficios. Todos los permisos deberán ser solicitados con una anticipación no menor de tres (3) días, salvo circunstancias especiales.

## **CAPÍTULO 3° - Régimen de Antigüedad**

### **Cómputo de Tiempo de Servicio**

**Artículo 26**— A todos los efectos legales y convencionales, se computará “*tiempo de antigüedad*”, el de la duración de la vinculación y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingresare a las órdenes del mismo empleador.

### **Escalafón por Antigüedad**

**Artículo 27**— Todo el personal comprendido en el presente Convenio cobrará, a partir del primer año de antigüedad en su relación de dependencia, una retribución adicional automática de acuerdo con las siguientes normas:

- a) **Los trabajadores jornalizados:** El uno por ciento (1%) del jornal básico de su respectiva categoría, por hora, por cada año de antigüedad.
- b) **Los trabajadores remunerados por mes (obreros mensualizados y empleados):** El uno por ciento (1%) del sueldo básico de su respectiva categoría, por mes, por cada año de antigüedad.
- c) Debe ser pagado independientemente de la remuneración establecida en este Convenio. Los mayores jornales y sueldos que se cobren no implica que en los mismos esté incluido el beneficio que se pacta por este artículo.
- d) Su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá estar imputado a este rubro; integrando el salario a todos los efectos de la relación laboral.
- e) El obrero o empleado que cumpla años de antigüedad entre los días primero (1°) y quince (15) del mes, comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero (1°) de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días dieciséis (16) y treinta y uno (31), lo cobrará a partir del día primero (1°) del mes siguiente.
- a) Para las tareas que se realicen a la intemperie, en días de lluvia y cuando las necesidades así lo requieran, se proveerá al personal de encerados y botas de goma.
- b) Al personal que realice tareas determinadas como peligrosas se le proveerá de calzado de seguridad, cuando dicha tarea así lo requiera.
- c) A los soldadores eléctricos, además de las pertinentes antiparras, guantes y calzado de seguridad, se los proveerá de un delantal con protección de plomo y a los soldadores de autogena con un delantal de cuero, cromo o amianto.
- d) Al personal que realiza tareas en altura, se lo proveerá de cinturón de seguridad y casco protector.
- e) En aquellos casos no contemplados por la legislación vigente y en los que no exista acuerdo de partes, se estará a lo que determine la autoridad de aplicación correspondiente.

### Protección en Instalaciones y Maquinarias

**Artículo 31**— Las instalaciones y maquinarias de los Establecimientos deberán contar con las protecciones de seguridad adecuadas, conforme a su uso y destino.

### Limitación en la Atención de Determinados Equipos

**Artículo 32**— La atención de maquinas-herramientas, compresores, calderas, turbinas, motores diesel, equipos eléctricos de transmisión y mantención, etcétera; estará a cargo de los obreros que lo hacen habitualmente o conocen su manejo.

En los equipos de aire acondicionado queda prohibida la limpieza de filtros con el ventilador en marcha, cuando así lo solicite el obrero.

### Condiciones Particulares para Tareas Insalubres

**Artículo 33**— Se establecen las siguientes:

- a) A todo obrero que trabaje en tareas o secciones insalubres, se le computará cada hora trabajada en esas condiciones como una hora y veinte minutos, siempre que las tareas las desempeñe la mayor parte de la jornada, de acuerdo a lo establecido en la ley;
- b) Las remuneraciones por las tareas insalubres serán liquidadas en la forma indicada en el inciso a), y de acuerdo con los salarios por hora que se fijan en el presente convenio, quedando sin efecto toda otra forma de liquidación sobre la base de seis (6) horas de trabajo.
- c) Cuando el obrero fuere remunerado a destajo, con prima o con cualquier otro sistema análogo que represente un jornal superior a los básicos establecidos, a los fines de la liquidación pertinente de una hora veinte minutos por cada hora trabajada en tareas o secciones insalubres, deberán computarse las retribuciones mayores asignadas;

## CAPÍTULO 4° - Disposiciones sobre Higiene, Salubridad y Seguridad

### Cumplimiento de Disposiciones sobre Higiene

**Artículo 28**— Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los demás elementos necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos que le sea requerida. Los trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad en los Establecimientos.

### Provisión de Agua

**Artículo 29**— Los Establecimientos deberán contar con instalaciones adecuadas para el suministro de agua potable a su personal, conforme a la naturaleza de la actividad industrial y a las condiciones climatológicas de la zona.

Cuando la naturaleza de las tareas exija a los trabajadores una higienización completa, las instalaciones correspondientes deberán estar dotadas de agua caliente.

### Provisión de Elementos de Protección y Seguridad

**Artículo 30**— Los empleadores proveerán a los trabajadores, para su uso durante las horas de labor, todos los elementos necesarios para la protección y seguridad cuando las tareas así lo requieran. El personal está obligado indefectiblemente a utilizarlos y conservarlos debidamente, siempre y cuando los elementos previstos sean los adecuados. Por ejemplo:

- d) Si la autoridad de aplicación competente levantará la insalubridad de las tareas o de las secciones de un Establecimiento, los obreros deberán cumplir el nuevo horario autorizado;
  - e) La modificación de la jornada de trabajo, en virtud de lo establecido en el inciso d), solamente podrá disponerse previa resolución de la autoridad competente;
  - f) Las disposiciones de este artículo también comprenden a los obreros mensualizados y a los empleados que trabajen en tareas o secciones insalubres durante la mayor parte de la jornada, exclusivamente en cuanto a la reducción de la jornada a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, y no en relación al sueldo que perciban, que no tendrá reducciones por esta causa.
- 2º) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems a), b), c) y d) del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo indefectiblemente dentro de las primeras horas del turno siguiente.
  - 3º) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.
  - 4º) La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

### Provisión de un Litro de Leche

**Artículo 34**— En todos los Establecimientos de la Industria Metalúrgica que cuenten con secciones, ambientes o tareas insalubres, el personal de los mismos, recibirá un (1) litro de leche por día. Idéntico criterio se seguirá en aquellos casos en que la autoridad de aplicación lo determine explícitamente.

## CAPÍTULO 5º - Accidentes y Enfermedades Inculpables

### Régimen para Accidentes y Enfermedades Inculpables

**Artículo 35**— Para gozar de los beneficios de la Ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- 1º) El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
  - a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.
  - b) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.
  - c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. En ese acto deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso.
  - d) Aviso telefónico: solamente en los casos que en la actualidad ya se aplique este sistema o en el futuro si las empresas resolvieran establecerlo. En ese caso deberá efectuarse de tal manera que permita justificarlo debidamente.
- 2º) El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico que lo asiste o a cualquier otra institución de carácter médico asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación.
- 3º) En el caso que el enfermo no facilite la verificación por parte del servicio médico del empleador, no tendrá derecho a exigir la retribución correspondiente a los días de trabajo que hubiere perdido por enfermedad o accidente inculpable. Cuando el empleador, en uso de sus derechos, no realice la verificación de la enfermedad notificada, en la forma prevista en el inciso 1º), el trabajador con la sola presentación del certificado de su médico o de cualquier institución de carácter médico asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho al cobro de la retribución correspondiente al período que acredite o justifique ese certificado médico. En caso de diagnóstico de carácter reservado, el médico del empleador deberá solicitar la historia clínica al médico que lo asiste o a la entidad asistencial donde se asistiere el enfermo.
- 4º) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico del empleador, pero si, tiene la obligación de permitir en todos los casos, la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada, dentro del horario de siete (7) a veintiuna (21) horas, como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.
- 5º) En los casos en que el médico del empleador notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad o accidente inculpable y el trabajador continuara imposibilitado de prestar servicios, éste comunicará esa circunstancia al empleador en cualquiera de las formas

establecidas en el inciso 1°), a efectos de facilitar una nueva verificación.

- 9°) A partir del momento en que el empleador sea notificado del estado de enfermedad o accidente inculpable del trabajador, realizada en cualquiera de las formas ya indicadas, les serán pagadas a éste las remuneraciones que le corresponda por tales motivos, cuando la dolencia haya sido justificada por el empleador previa verificación o cuando ésta no se haya practicado, por su médico o por cualquier otra institución médica asistencial y el interesado presente certificados médicos que reúnan los requisitos establecidos en el inciso 5°).

## CAPÍTULO 6° - Accidentes del Trabajo

### Régimen de Accidentes del Trabajo

**Artículo 36**— Todo trabajador que sufre un accidente de trabajo o padezca de una enfermedad profesional de las previstas en la Ley N° 9.688 y sus normas ampliatorias y modificatorias, cobrará, desde el momento en que se encuentre impedido de trabajo, sus remuneraciones integras como si existiera efectiva prestación de servicios. Pasado el término de un año, la incapacidad se considerará como permanente a los efectos de la indemnización. Los salarios pagados de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo del presente artículo, en ningún caso podrán descontarse de la indemnización que pudiera corresponderle.

## CAPÍTULO 7° - Ropa y Útiles de Trabajo

### Régimen para la Provisión de Ropa de Trabajo

**Artículo 37**— Se establece la siguiente reglamentación:

- a) A todo el personal obrero mensualizado o jornalizado se le proveerá de dos equipos de ropa de trabajo por año (por ejemplo: dos mamelucos o dos ambos), en tela preencogida y dentro de los colores y calidad del rango habitual de la ropa de trabajo.
- b) En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilita su uso, imputable a la tarea que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas, las veces que sea necesario, contra devolución de la unidad anterior.
- c) La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción, correrá por cuenta exclusiva del trabajador.
- d) Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento. Si egresara de la empresa el trabajador deberá proceder a su devolución o, en su defecto, deberá pagar el importe correspondiente, que constará en el recibo extendido en el momento de su entrega al trabajador.
- e) La entrega de las prendas de trabajo podrá ser compensada, si el empleador así lo dispusiera, por órdenes de

compra o por una suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquirida en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a precio, tipo de prenda, color, etcétera.

- f) Al personal que ingrese deberá entregársele en el término de treinta (30) días, dos equipos de ropa simultáneamente. Este personal al año de antigüedad se incorporará al régimen del inciso g).
- g) Las empresas podrán entregar los dos equipos de ropa de trabajo en forma simultánea o, en su defecto, un equipo en el mes de abril y el otro en el mes de octubre de cada año calendario.
- h) Al personal de empleados no retribuido a sueldo y comisión, se le deberá suministrar dos guardapolvos o dos juegos de pantalón y camisa por año, sujeto a lo dispuesto en los incisos b), c), d), e), f) y g) del presente artículo.
- i) Cuando el empleador establezca la obligatoriedad de otro tipo de vestimenta, deberá proveerla sin cargo dentro de las condiciones convenidas en el presente artículo.
- j) A todo trabajador que solicite la provisión de calzado de seguridad deberá suministrárselo a precio de costo, si el mismo no le correspondiera de acuerdo a lo establecido en el artículo 30.
- k) A todo el personal al que se le obligue usar uniforme o vestimenta especial, deberá suministrársele, además, dos (2) camisas y dos (2) corbatas, por año, siempre que se le exija determinados colores y calidad de prendas.
- l) Al personal mencionado en el inciso k) precedente, se le proveerá de impermeable, o sobretodo, o campera, de acuerdo con la tarea que desempeñe, para ser usado en horas de trabajo y cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
- ll) Las inscripciones que llevarán la ropa de trabajo y los uniformes; o vestimenta especial, serán de tamaño reducido. En los casos en que se especifique la tarea, la inscripción será suplementaria y no estará fijada en la prenda. Quedan exceptuadas de las disposiciones de este inciso, las gorras de servicio.

### Régimen para la Provisión de Herramientas

**Artículo 38**— Se establece el siguiente régimen:

- a) Los empleadores deberán proveer a todo el personal las herramientas, instrumentos de medición, útiles y elementos necesarios para desempeñar sus respectivas tareas;
- b) La reposición de esos elementos, cuando el desgaste por el uso normal y habitual la haga necesaria, estará a cargo del empleador;

- c) Cuando se carezca del instrumental requerido o por incumplimiento de lo indicado en el inciso b) precedente, se registrarán deficiencias técnicas en los trabajos encomendados, el trabajador quedará eximido de responsabilidad.

### Valijas de herramientas

**Artículo 39**— Las valijas para herramientas o para materiales que el trabajador deba utilizar para el cumplimiento de sus tareas fuera del Establecimiento, deberán contener las herramientas, repuestos y materiales necesarios.

## CAPÍTULO 8° - Régimen de Licencias Especiales

### Licencias Especiales Pagas

**Artículo 40**— Conforme a lo señalado en el artículo 7° del Decreto-Ley N° 18.338/69 y en la Ley N° 20.744, reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijos: dos días corridos, uno de los cuales debe ser día hábil.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros o abuelos: tres días corridos, uno de los cuales debe ser día hábil.
- c) Por matrimonio: diez días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales.
- d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismo nacional o provincial competente, se le otorgará durante el año calendario, diez (10) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas pruebas.
- e) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicios el día de su cometido.
- f) En caso de mundanza total: un (1) día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión.
- g) Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar: el día correspondiente. El trabajador deberá presentar el certificado pertinente o la cédula de citación.
- h) En caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos, que convivan y esten a exclusivo cargo de un obrero o empleado, debidamente comprobado, el empleador se compromete a conceder el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho obrero o empleado es la única persona que puede hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada; si así no lo hiciera se deberán pagar las ausencias contra la presentación del certificado médico

que justifique las situaciones señaladas. El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso, dará aviso al empleador por los medios establecidos en el inciso 1°) del artículo 35.

Este beneficio se concederá al trabajador hasta un máximo de dos (2) o tres (3) meses por año según que su antigüedad en el establecimiento sea inferior o superior a los diez (10) años, respectivamente. El año dentro del cual se concederá este beneficio, se contará a partir de la fecha de iniciación del goce del mismo.

### Día del Trabajador Metalúrgico

**Artículo 41**— En conmemoración del “*Día del Trabajador Metalúrgico*”, el 7 de septiembre de cada año no se cumplirán tareas en los establecimientos de la industria. Por lo tanto, a los trabajadores mensualizados no se les efectuará descuento alguno por tal causa y únicamente a los remunerados por día o por hora, que reúnan las exigencias que establece la legislación vigente para el pago de feriados obligatorios, se les liquidará el jornal respectivo, aun cuando la conmemoración coincida con un domingo. Los trabajadores que por necesidades o modalidades de la producción deban prestar servicio el día 7 de septiembre, además de la retribución que les corresponda por la prestación de servicio cumplida, cobrarán el importe equivalente a una jornada normal de trabajo en pago del “*Día del Trabajador Metalúrgico*”. El obrero que en esa fecha se encuentre enfermo o accidentado y no perciba remuneración por esa causa, tendrá derecho al beneficio de este artículo.

### Día no Laborable: 1° de Enero

**Artículo 42**— El día 1° de enero de cada año es día no laborable. La remuneración del obrero jornalizado correspondiente a este día, será liquidada conforme al régimen de los días feriados de pago obligatorio.

## CAPÍTULO 9° - Ordenamiento de las Relaciones Laborales

### Documento Situación Laboral

**Artículo 43**— Los empleadores entregarán a todo su personal una tarjeta, cuyo duplicado firmará el empleado u obrero (firma de notificación), la que llevará consignados los siguientes datos:

- a) nombre y apellido;
- b) fecha de ingreso;
- c) categoría actual;
- d) fecha de asignación de categoría;
- e) sueldo o jornal.

Esta tarjeta se renovará cada vez que el empleado u obrero sea promovido en su categoría, debiendo hacerlo en este caso los empleadores dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la promoción.



## Comunicaciones al Personal

**Artículo 44**— Las comunicaciones dirigidas al personal, ya sean de carácter gremial o particular, se efectuarán siempre en idioma castellano.

## Cambio de Domicilio del Trabajador

**Artículo 45**— Todo cambio de domicilio o teléfono deberá ser denunciado por el trabajador al empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador. El personal que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio.

## Cambio de Estado Civil

**Artículo 46**— Por constancia escrita y dentro de los cinco (5) días de producido, el trabajador deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará en las personas de su familia o de sus beneficiarios las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales.

## Préstamos al Personal

**Artículo 47**— En caso de necesidad debidamente comprobada, los empleadores contemplarán la posibilidad de otorgar préstamos a sus trabajadores, directamente o por intermedio de instituciones bancarias autorizadas.

## Reconvenciones al Personal

**Artículo 48**— Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente en voz alta a sus subalternos, ni hacerlo delante de una tercera persona de igual o inferior jerarquía, o extraña al establecimiento.

## Renuncia de Beneficios

**Artículo 49**— Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio, quedando nulos todos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.

## Certificado de trabajo y de aportes previsionales

**Artículo 50**— A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extenderle el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja, y la certificación de aportes previsionales.

## Documentación habilitante para trabajadores menores de edad

**Artículo 51**— Los menores de edad que ingresen a trabajar bajo relación de dependencia, deberán presentar la documentación que exijan las disposiciones legales vigentes en

la jurisdicción del establecimiento. Los empleadores deberán cumplir con las obligaciones pertinentes a su cargo.

## Seguro de Vida

**Artículo 52**— Para todo el personal de la industria metalúrgica se concertará un seguro de vida colectivo, de carácter obligatorio, con la Caja Nacional de Ahorro y Seguro por un capital uniforme de \$ 10.000 (Diez mil pesos) por persona, cuya prima estará a cargo del empleador y del trabajador por partes iguales. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigor. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente las partes signatarias de esta Convención y durante la vigencia de la misma, podrán en cualquier momento sustituir el sistema de contratación expresado.

## TÍTULO III - Pagos Especiales

### CAPÍTULO 1º - Adicionales por Título o por Idioma

#### Título de “Técnico” en Personal Obrero

**Artículo 53**— A los obreros que posean título de “*técnico industrial*” (plan de estudio mínimo de seis años), expedido por Escuelas Industriales o Técnicas, Nacionales, Provinciales, Municipales, o sus incorporados, se les pagará un “*adicional*” de cincuenta y cinco pesos (\$ 55) mensuales a partir de la fecha de presentación del mismo. Asimismo, a la presentación del título se les deberá asignar la categoría de “*oficial*” de acuerdo con su especialidad.

#### Título de “Estudio Secundario” en Empleados

**Artículo 54**— A los empleados que posean título de “*estudios secundarios*” completos (nacional, normal, industrial o comercial) expedidos por colegios nacionales, provinciales, municipales o sus incorporados, se les pagará un “*adicional*” de cincuenta y cinco pesos (\$ 55) mensuales, a partir de la fecha de presentación del mismo. Quedarán excluidos de este beneficio, los vendedores, los viajantes y los que tuvieren título universitario.

#### Idiomas

**Artículo 55**— A los empleados que dominen perfectamente, fuera del castellano, uno o más idiomas, y siempre que el uso de los mismos les sean requeridos para el desempeño de sus tareas habituales, se les pagará un “*adicional*” de ciento tres pesos (\$ 103) mensuales, por cada idioma que utilice.

### CAPÍTULO 2º - Asignaciones y Subsidios Familiares

#### Asignaciones y Subsidios Familiares Legales

**Artículo 56**— El empleador deberá pagar las asignaciones y subsidios familiares establecidos por las disposiciones legales vigentes. Tanto el empleador como el trabajador están obligados a exigir y a presentar la documentación que acredite el derecho y la obligación de su pago, dentro de los plazos legales. El empleador deberá extender constancia de la recepción de la documentación pertinente.

### **Subsidio por Padres Incapacitado**

**Artículo 57**— Se establece el siguiente régimen:

- a) Al trabajador que tenga a su exclusivo cargo padres incapacitados que no cobren beneficios de jubilación, pensión u otros recursos, se le pagará un “subsidio” de ciento cincuenta pesos (\$ 150) mensuales por cada uno de los progenitores que se encuentren en tal situación.
- b) El importe mencionado se modificará en la misma proporción que sufre la asignación familiar por esposa, en razón de su incremento por disposiciones legales.
- c) Durante el tiempo en que el trabajador dejare de cobrar salarios por enfermedad o accidente inculpables, y se encontrare gozando del período de reserva de puesto establecido por la Ley N° 20.744, continuará cobrando el adicional establecido en este artículo, sin que este beneficio modifique la situación legal de su relación de trabajo.

### **Subsidio por “Fallecimiento” de Familiar**

**Artículo 58**— Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, o suegros, el trabajador cobrará un “*subsidio*” de un mil cien pesos (\$ 1.100).

Para tener derecho al cobro de este subsidio, el trabajador deberá acreditar debidamente el parentesco, y que el causante se encontraba a su cargo.

### **Salario durante el Cumplimiento del “Servicio Militar”**

**Artículo 59**— El trabajador que deba cumplir con el “*servicio militar obligatorio*”, cobrará un salario mensual de quinientos pesos (\$ 500), a partir de la fecha de su incorporación y hasta la fecha en que fuera dado de baja.

## **CAPÍTULO 3° - Adicionales por Condiciones Particulares de la Tarea**

### **Adicional por Cobranza**

**Artículo 60**— El trabajador que efectúe cobranzas, con excepción de los cobradores incluidos en la Rama Empleados, cobrará un “*adicional*” de cuarenta pesos (\$ 40) mensuales. Asimismo, se le pagarán los gastos que demande dicha labor contra la presentación de la liquidación detallada y comprobantes pertinentes.

### **Adicional por “Ensobrado y Pago de Remuneraciones”**

**Artículo 61**— El empleado que ensobre o pague sueldos y jornales cobrará un “*adicional*” de once pesos (\$ 11) mensuales. Cuando cumpla ambas tareas o pague con dinero en efectivo en forma descubierta (sin ensobrar), cobrará un “*adicional*” de veintidos pesos (\$ 22) mensuales. Estos “*adicionales*” no se pagarán cuando el empleado no realice durante el mes las tareas que lo originan.

Cuando en las funciones de ensobrar y/o pagar intervenga personal de “*supervisión*” este artículo no será de aplicación para dicho personal.

### **Cumplimiento de Tareas por Empleados en “Tareas de otro Grupo” o en el mismo Grupo pero de Categoría Superior**

**Artículo 62**— El empleado clasificado en un determinado grupo y categoría y que desempeñe ocasional o transitoriamente tareas de otro grupo y categoría con mayor sueldo, o que desempeñe tareas de una categoría superior dentro del mismo grupo, tendrá derecho al cobro del sueldo asignado a esa categoría por esta Convención Colectiva de Trabajo, durante el tiempo del cumplimiento de esas tareas, conforme a lo establecido en el artículo 84, tercer párrafo, de la Ley N° 20.744. En ningún caso el monto liquidado por tal concepto podrá ser inferior a sesenta y nueve pesos (\$ 69) mensuales.

### **Adicional por “Llamada” fuera de Horario**

**Artículo 63**— El obrero que fuera de su jornada de trabajo sea llamado para atender “*reclamos de emergencia*”, después de las veintidós horas (22) y antes de las seis (6) horas, cobrará además de la remuneración que legalmente le corresponda, un “*adicional*” de veintisiete pesos (\$ 27), por llamada.

### **Adicional por Falta de “Vacante”**

**Artículo 64**— El “*medio oficial*” que hubiere aprobado la prueba de suficiencia requerida para la categoría de “*oficial*” y no pudiere ocupar la plaza correspondiente, por falta de “*vacante*”, cobrará un “*adicional*” de cuarenta y un centavos (\$ 0,41) por hora.

### **Tareas Peligrosas**

**Artículo 65**— El obrero que trabaje en tareas denominadas peligrosas cobrará un adicional de un veinte por ciento (20%) sobre el salario básico de su respectiva categoría durante el tiempo que efectúe dichas tareas. Se consideran tareas peligrosas a tales efectos, las que se realicen en alturas superiores a los ocho metros (8 mts.) o a profundidades de más de cuatro metros (4 mts.) como las de:

- a) Instalación de antenas y letreros luminosos
- b) Trabajos realizados en chimeneas y cabriadas
- c) Trabajos realizados en pozos, instalaciones de bombas y sus reparaciones

También se consideran peligrosas a los efectos del presente artículo las siguientes:

- 1º) Las tareas de doblador, atrapador y desvastador en laminación
- 2º) Las tareas del hornero de laminación que extraiga lingotes en proceso de producción con ganchos a mano
- 3º) Las tareas de los fundidores cuando las realicen en coladas sobre moldes y transporten material en estado de fusión y realicen la colada a mano
- 4º) Las tareas del enganchador de vagones, cuando éstas se realicen con los vagones en movimiento.

**Adicional por “Altas Calorías”**

**Artículo 66**— El obrero que trabaje en “*altas calorías*”, realizando tareas de cargar el horno, pincha horno, calafateador de calderas, atrapador, hornero y ayudante de estos trabajos cobrará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el salario básico de su respectiva categoría durante el tiempo en que realice esas tareas. En el caso de tareas no especificadas en el párrafo anterior se pagará un adicional, previa su determinación por el Departamento de Higiene y Seguridad del Trabajo, en cada caso en particular.

**CAPÍTULO 4º - Paralización Parcial de la Jornada de Trabajo y Suspensión por Causas no Imputables al Trabajador****Paralización Parcial de la Jornada de Trabajo**

**Artículo 67**— Cuando durante la jornada de trabajo exista una paralización parcial de las tareas provocadas por rotura, limpieza de máquinas, o falta de materias primas no imputable al trabajador y que signifique una mengua de su salario, será bonificado con una proporción que llegue al salario real de ocho horas establecido por el presente convenio, sin perjuicio de ser destinado a otra labor. Quedan excluidos de los beneficios de esta cláusula los casos fortuitos de fuerza mayor o las restricciones impuestas por el poder público. No se computarán dentro del cálculo de salario real, a que se refiere este artículo, los premios, primas, tarifas, destajos, etcétera.

**Suspensión por Causas no Imputables al Trabajador**

**Artículo 68**— El trabajador que se presente al lugar de trabajo, y no se le asigne tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de materia prima u otro motivo no imputable al mismo, cobrará el salario real correspondiente al día. Del mismo beneficio gozará el trabajador que deba cumplir tareas fuera del establecimiento si al llegar al lugar de trabajo, no pudiere realizarlas por lluvia, inundación, impedimentos administrativos o cualquier otra circunstancia que no le fuera imputable. Quedan excluidos los casos fortuitos, de fuerza mayor, las restricciones impuestas por el poder público y las suspensiones por causas disciplinarias. Para el cálculo del salario real a que se refiere este artículo no se computarán los premios, tarifas, destajos, etcétera.

**CAPÍTULO 5º - Cumplimiento de Tareas Fuera del Lugar Habitual****Dentro del País**

**Artículo 69**— El trabajador que periódica y/o alternativamente deba realizar tareas fuera del establecimiento gozará de los beneficios siguientes:

- a) Todo el tiempo de viaje será abonado de acuerdo a su salario sin recargo de ninguna naturaleza.
- b) En todos los casos se abonarán los gastos del traslado y si las funciones que deba cumplir afectara su horario habitual de comida cobrará una suma equivalente a una hora quince minutos (1 h. 15 m.) del salario básico del oficial múltiple.

- c) Cuando las actividades se cumplan a más de diez Km. (10 Km.) del establecimiento se pagará el tiempo efectivo de trabajo, considerándose el salario más un quince por ciento (15 %) de recargo.
- d) Si la estadía excede de los seis (6) días hábiles de trabajo, debe computarse el día domingo como jornada simple de trabajo. Si el trabajador prestara servicios efectivos el día sábado después de las trece (13) horas y el día domingo se le pagará el salario de acuerdo a la ley.
- e) Si la realización de las tareas encomendadas al trabajador tienen una duración superior a un día y este no puede regresar a su domicilio se le deberán pagar además, los gastos de alojamiento y alimentación contra presentación de comprobantes.
- f) Dentro de las disposiciones de este artículo quedan comprendidos también los trabajadores que en forma habitual o permanente se desempeñan fuera del establecimiento a una distancia superior a los cuarenta y cinco kilómetros (45 Km.) del mismo.

**En el Exterior del País**

**Artículo 70**— Durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador podrá ser destinado a cumplir tareas en el exterior del país, en razón de la ejecución de una obra o por el cumplimiento de tareas específicas; por aprendizaje; para realizar o completar cursos de capacitación profesional; para realizar tareas de entrenamiento, de conocimiento o de perfeccionamiento. En tales supuestos será necesario la previa y expresa conformidad del trabajador. Deberán convenirse expresamente entre el empleador y el trabajador, las condiciones en que se cumplirán las tareas, que incluirán: gastos de traslados, de instalación o habitación y de alimentación; régimen remuneratorio y de licencias. En ningún caso podrán convenirse remuneraciones básicas horarias inferiores a las fijadas en esta convención colectiva de trabajo, para la categoría que desempeñe el trabajador, incrementadas en un cien por ciento (100%).

**TÍTULO IV -Ordenamiento de Relaciones Gremiales****Relaciones entre la Organización Sindical y los Empleadores**

**Artículo 71**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la Industria Metalúrgica mantenga la representación gremial de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, se ajustarán al presente ordenamiento:

- A) La representación indicada se refiere a la del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, por ante la Dirección del Empleador o de la persona que éste designe, para todos aquellos asuntos relacionados con la aplicación del convenio metalúrgico vigente, y demás aspectos derivados de la relación laboral.
- B) La representación gremial de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina en cada establecimiento se integrará en la siguiente forma:

- 1º) Cuando el número del personal no exceda de 20 personas, por dos delegados.
- 2º) Cuando el número del personal no exceda de 50 personas, por tres delegados.
- 3º) Cuando el número del personal exceda de 50 personas, un delegado más por cada 30 o fracción mayor de 20 personas.
- 4º) El cuerpo de delegados designará de su seno una Comisión Interna integrada de la siguiente forma:
- Quando el número del personal exceda de 20 y hasta 50 personas, por tres miembros.
  - Quando el número del personal exceda de 50 y hasta 3.000 personas, por 5 miembros.
  - Quando el número del personal exceda de 3.000 personas, por 7 miembros.
- C) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción. La Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y sus Seccionales al notificar a los empleadores las designaciones de las representaciones gremiales se ajustarán a lo establecido en su Reglamento Interno en cuanto a los requisitos necesarios para ser delegados y que son:
- Tener 18 años de edad como mínimo.
  - Tener una antigüedad en la industria no inferior a un año y seis meses en el establecimiento como mínimo.
  - Saber leer y escribir.
  - Los integrantes del cuerpo de delegados y comisiones internas durarán un año en su gestión, pudiendo ser reelectos.
  - En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida en el punto 2º) del presente inciso, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una Comisión provisoria.
- D) La Comisión Interna y la representación del empleador establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de la iniciación de la reunión en las cuales se considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones serán semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. Para realizar las reuniones semanales, los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato, porque el retraso de la solución ocasionará perjuicios a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.
- E) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.
- F) En las reclamaciones de tipo individual o peticiones particulares, los interesados efectuarán directamente el trámite correspondiente ante el empleador o la persona que éste designe; y de no tener satisfacción podrá trasladarlas al delegado o a la Comisión Interna. Considerarse como tales, reclamos relativos a: enfermedades; accidentes; vacaciones; licencias y permisos; préstamos y adelantos; toda clase de salarios, remuneraciones, compensaciones y asignaciones del convenio o de la legislación vigente; herramientas y elementos de seguridad individual.
- G) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esa circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir con su cometido. La certificación expedida por el superior inmediato al representante sindical deberá ser exhibida por éste cada vez que sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento.
- El formulario al que se hace referencia en este inciso será del siguiente tenor:
- Nombre y apellido:  
Sección :  
Función Gremial:  
Destino:  
Hora de salida:  
Lugar y fecha:  
Firma del Supervisor
- Este formulario será devuelto al superior otorgante una vez cumplimentada la función gremial a los efectos de su cancelación.

### **Permiso con Goce de Haberes a Representantes Gremiales**

**Artículo 72**— Los empleadores concederán permiso con goce de haberes, previa solicitud por escrito expedida por las Comisiones Directivas Seccionales, a los miembros directivos de dichas Comisiones Directivas cuando éstos no gocen de licencia gremial (Ley N° 20.615), a los miembros integrantes de Comisiones Internas o Delegados, que deban realizar gestiones o bien sean citados ante la autoridad de aplicación de las leyes laborales, Tribunales o Juzgados de Trabajo, Seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica, o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal, siempre que su gestión o comparendo guarde relación con su función sindical.

## Reconocimiento y Sanciones a Delegados

**Artículo 73**— Los empleadores reconocerán a los delegados designados de acuerdo a lo establecido en el artículo 71, inciso c), y no podrán aplicar sanciones a los mismos sin causa debidamente justificada y sin previa comunicación a la organización sindical para la realización de una instancia previa de conciliación. La instancia conciliatoria mencionada deberá tener lugar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de notificada la Seccional de la Unión Obrera Metalúrgica que corresponda, por el empleador que la solicita. Salvo acuerdo de partes en contrario, la instancia deberá agotarse en un sólo acto. Se considerará agotada la instancia si las autoridades sindicales no posibilitan su realización dentro del plazo indicado, o a más tardar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, cuando medien causas justificadas para diferir la reunión. La inobservancia del procedimiento indicado por parte del empleador, implicará la no existencia de la sanción que pudiese haber aplicado.

## Traslados o Cambios de Horarios a Delegados

**Artículo 74**— Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados, sin previa comunicación y conformidad de la organización sindical. Cuando tal medida obedezca a motivos relacionados con la producción, el empleador podrá trasladar o cambiar de horario al delegado, debiendo comunicar de inmediato esa circunstancia a la organización sindical. La recepción del aviso por parte de éste, no implicará su acuerdo tácito en cuanto al traslado o cambio de horario efectuado por el empleador.

## Vitrinas o Pizarras Sindicales

**Artículo 75**— En todos los establecimientos de la industria metalúrgica deberá colocarse en un lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la Comisión Interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar para otros fines que no sean los gremiales. Por lo tanto todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Los empleadores no pondrán inconveniente al personal para que durante las horas de labor pueda enterarse de las comunicaciones de las vitrinas o pizarras, siempre que no se formen aglomeraciones delante de los mismos.

## Retención de Cuotas y Contribuciones

**Artículo 76**— Los empleadores actuarán como “*agentes de retención*” de las cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

## Comisión Paritaria General

**Artículo 77**— Se crea una Comisión Paritaria General, que tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires, y con jurisdicción en todo el territorio de la Nación. Estará integrada por igual número de representantes por la parte sindical y por la parte empresaria.

Se designarán igual número de suplentes por ambas partes, para reemplazar a los titulares en los casos de ausencia o de

impedimento. Podrán designarse los asesores que se consideren necesarios para el mejor cumplimiento de su cometido. Sus miembros deberán ser representativos de las distintas especialidades de la Industria Metalúrgica. Será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dictará su propio reglamento de trabajo.

## Sus Funciones

**Artículo 78**— Son funciones específicas de la Comisión Paritaria General:

- Resolver todas las cuestiones de interés general referidas a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo;
- Resolver sobre los diferendos que pudieren surgir en la Comisión de Interpretación sobre la asignación de tareas no clasificadas en las categorías previstas; el reconocimiento o ratificación de tareas en categorías; y la clasificación de trabajadores en las categorías establecidas en este Convenio;
- Convalidar los acuerdos a que hubiere llegado la Comisión de Interpretación.

Sin perjuicio de lo expuesto, la Comisión Paritaria General, tiene la facultad para resolver directamente todas las cuestiones que se le sometan a su consideración, dada la naturaleza y la importancia de las mismas sin la necesaria intervención de la Comisión de Interpretación.

Para la adopción de las resoluciones pertinentes, los votos se computarán a razón de uno por cada parte. Si no hubiese acuerdo entre las partes, el Presidente, con su voto, decidirá mediante resolución fundada. Las resoluciones dictadas por la Comisión Paritaria General serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria para todos los casos similares que se plantearan.

## Vigencia de las Resoluciones de la Comisión Paritaria General

**Artículo 79**— Las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria General, tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que se dicten. No obstante lo señalado precedentemente, cuando se tratare de problemas planteados sobre clasificación de tareas y/o asignación de categorías al personal, como asimismo referidos a la aplicación de los artículos 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 y 64, y cualquiera de estos supuestos resultaren expresamente previstos en la presente convención colectiva de trabajo, la resolución que así lo reconozca, tendrá aplicación con efecto retroactivo a la fecha de iniciación del expediente de reclamo.

## Comisión de Interpretación

**Artículo 80**— Se crea una Comisión de Interpretación integrada por doce (12) miembros; seis (6) por la parte sindical y seis (6) por la parte empresaria con igual número de suplentes por ambas partes. Podrá ser presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación, si así lo requiriera alguna de las partes. Para el mejor cumplimiento de su cometido, cada parte podrá designar hasta dos (2) asesores, idóneos en el tema a considerar por la Comisión.

## Sus Funciones

**Artículo 81**— Son funciones de la Comisión de Interpretación:

- A) Asesorar a la Comisión Paritaria General sobre situaciones particulares que se puedan presentar en las distintas Ramas de la actividad de la Industria Metalúrgica, relacionada con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo;
- B) Asesorar sobre la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el convenio o a las particulares de cada Rama. Por ejemplo:
  - 1) Asignación de categorías a tareas no clasificadas en las categorías previstas;
  - 2) Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías, cuando las mismas se encuentran expresamente previstas;
  - 3) Clasificación de trabajadores en las categorías previstas en este convenio.

Si el dictamen pertinente hubiese sido suscripto por ambas partes de común acuerdo, la Comisión Paritaria General deberá ajustarse al mismo, dictando la resolución correspondiente. Si no hubiere acuerdo entre las partes, cada una de ellas elaborará su propio dictamen, elevándose las actuaciones a la Comisión Paritaria General, para que ésta resuelva en definitiva.

## Acuerdos Obtenidos a la Fecha en las Distintas Ramas

**Artículo 82**— Los acuerdos obtenidos y celebrados hasta el día de la fecha, en las Comisiones de las Distintas Ramas de la Industria Metalúrgica, quedan incorporados a la presente convención colectiva de trabajo, en el título VI. Tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria a partir del día primero (1°) de junio de 1975, salvo disposición en contrario específicamente determinada en cada Rama.

## Autoridad de Aplicación

**Artículo 83**— El Ministerio de Trabajo de la Nación es el órgano de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, quedando las partes obligadas a su cumplimiento.

## Sanciones por Violación del Convenio Colectivo de Trabajo

**Artículo 84**— La violación de cualquier disposición del presente convenio colectivo de trabajo, motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.

## TÍTULO V - Salarios

### “Salario Conformado”. Concepto

**Artículo 85**— En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto N° 1.649/75, se han conformado salarios, sobre cuyos respectivos valores se ha aplicado el porcentaje del cuarenta y cinco por ciento (45%) como incremento salarial convenido, para así obtener los montos de

los “salarios básicos” que se fijan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El “salario conformado” ha sido integrado en base al valor de los salarios básicos establecidos en la convención colectiva de Trabajo N° 89/73, con más los incrementos resultantes de la aplicación de las disposiciones legales dictadas de carácter general y obligatorio, como así también incluyendo todos los aumentos salariales otorgados en forma individual o colectiva por los empleadores, cualquiera fuere su denominación o rubro de liquidación, siempre y cuando no hayan sido otorgados en base a un real régimen mensurable de producción o de asistencia.

### “Salario Conformado”. Su Valor

**Artículo 86**— A continuación se indican los valores de los “Salarios conformados” obtenidos según el procedimiento indicado en el artículo precedente.

#### I) Personal Jornalizado

##### a) Categorías Generales

Categorías	Jornal horario conformado \$
• Peón	18,00
• Operario	19,35
• Operario Calificado	20,80
• Medio Oficial	22,35
• Operario Especializado	24,02
• Oficial	25,83

##### b) Categorías Específicas de Ramas

###### 1 Rama “Ascensores”

Categorías	Jornal horario conformado \$
• Oficial Montador	28,62
• Oficial de Servicio de 1°	25,83
• Oficial Reclamista	25,83
• Oficial de Servicio de 2°	24,02

###### 2. Rama “Cromo Hojalaterías Mecánicas, Fabricación de Envases e impresión litográfica sobre metales”.

Categorías	Jornal horario conformado \$
• Maquinista de Rotativas de un color	26,86
• Transportista y Fotocopiador	27,00
• Armador y Tracista	27,00
• Maquinista de Plana	26,22

Categorías	Jornal horario conformado \$
• Maquinista de Pomo	25,96
• Maquinista de Papel Metálico	25,96

## II) Personal de Empleados

### A) Grupo "A" Personal Administrativo

Categorías	Sueldo mensual conformado \$
• 4° (cuarta)	5.165,51
• 3° (tercera)	4.806,89
• 2° (segunda)	4.158,62
• 1° (primera)	3.862,07

### B) Grupo "B" Personal Técnico

Categorías	Sueldo mensual conformado \$
• 5° (quinta)	5.310,34
• 4° (cuarta)	5.103,44
• 3° (tercera)	4.406,89
• 2° (segunda)	4.075,86
• 1° (primera)	3.862,07

### C) Grupo "C" Personal Auxiliar

Categorías	Sueldo mensual conformado \$
• 3° (tercera)	4.406,89
• 2° (segunda)	3.862,06
• 1° (primera)	3.600,00

## III) Menores Ayudante Obreros, Aprendices y Empleados

### A) Menores Ayudantes Obreros

Categorías por edad	Jornal horario conformado \$
• 14 y 15 años	11,1586
• 16 y 17 años	13,9862

### B) Aprendices

Categorías por año	Jornal horario conformado \$
• 1° año	8,6413
• 2° año	11,5172
• 3° año	14,4000
• 4° año	18,5379

### C) Empleados Menores

Categorías por edad con carga horaria de 6 horas	Jornal horario conformado \$
• 14 años	2.586,20
• 15 años	2.627,58
• 16 años	2.665,51
• 17 años	2.780,68

Categorías por edad con carga horaria de 8 horas	Jornal horario conformado \$
• 16 años	3.127,58
• 17 años	3.282,75

### Diferencia en más sobre el "Salario Conformado"

**Artículo 87**— El importe que al 31 de mayo de 1975, cada trabajador individualmente pudiese haber cobrado o tuviere asignado, por sobre el valor establecido como "salario conformado" (artículo 86), se lo deberá mantener por sobre el valor del "salario básico" de su categoría correspondiente establecido en el artículo 88.

Dicho importe que integra la remuneración a todos los efectos legales y convencionales, no será objeto del incremento del cuarenta y cinco por ciento (45%), indicado en el artículo 85, según así lo dispone el artículo 2° del Decreto N° 1.649/75; y se adicionará al valor del "salario básico", a los efectos de la liquidación de haberes.

### Salarios Básicos Fijados por esta Convención Colectiva de Trabajo

**Artículo 88**— A continuación se indican los valores de los "salarios básicos" pactados por esta convención colectiva de trabajo, con vigencia a partir del primero (1°) de junio de 1975, fijados conforme al procedimiento indicado en el artículo 85.

**I) Personal Jornalizado**

a) Categorías Generales

Categorías	Jornal horario \$
• Peón	26,10
• Operario	28,05
• Operario Calificado	30,16
• Medio Oficial	32,42
• Operario Especializado	34,84
• Operario Especializado Múltiple	36,34
• Oficial	37,45
• Oficial múltiple	40,00

b) Categorías Específicas de Ramas

1 Rama "Ascensores"

Categorías	Jornal horario \$
• Oficial Calibrador de 1°	50,00
• Oficial calibrador de 2°	45,00
• Oficial Montador	41,50
• Oficial de Servicio de 1°	37,45
• Oficial Reclamista	37,45
• Oficial de Servicio de 2°	34,84

2 Rama "Cromo Hojalaterías Mecánicas, Fabricación de Envases e impresión litográfica sobre metales".

Categorías	Jornal horario \$
• Maquinista de Rotativas de más de un color	41,60
• Maquinista de Rotativas de un color	38,95
• Transportista y Fotocopiador	39,15
• Armador y Tracista	39,15
• Maquinista de Plana	38,02
• Maquinista de Pomo	37,64
• Maquinista de Papel Metálico	37,64

3 Rama "Maq. de Escribir, Calcular, Contabilidad, Registradoras y Afines, Mecánicas Electromecánicas y Electrónicas, Fabricación y Service".

Categorías	Jornal horario \$
• Operador "C"	38,30
• Operador "B"	39,15

Categorías	Jornal horario \$
• Operador "A"	40,00

4 Rama "Siderúrgica"

Categorías	Jornal horario \$
• Ayudante de Oficio	30,16
• Operador "D" (Semintegradas)	37,45
• Operador "C"	38,30
• Operador "B" (Integrada y Semintegrada)	39,15

**II) Personal de Empleados**

A) Grupo "A" Personal Administrativo

Categorías	Sueldo mensual \$
• 4° (cuarta)	7.490,00
• 3° (tercera)	6.970,00
• 2° (segunda)	6.030,00
• 1° (primera)	5.600,00

B) Grupo "B" Personal Técnico

Categorías	Sueldo mensual \$
• 6° (sexta)	8.600,00
• 5° (quinta)	7.700,00
• 4° (cuarta)	7.400,00
• 3° (tercera)	6.390,00
• 2° (segunda)	5.910,00
• 1° (primera)	5.600,00

C) Grupo "C" Personal Auxiliar

Categorías	Sueldo mensual \$
• 3° (tercera)	6.390,00
• 2° (segunda)	5.600,00
• 1° (primera)	5.220,00

**III) Menores Ayudante Obreros, Aprendices y Empleados**

A) Menores Ayudantes Obreros

Categorías por edad	Jornal horario \$
• 14 y 15 años	16,18
• 16 y 17 años	20,28



B) Aprendices

Categorías por año	Jornal horario \$
• 1° año	12,53
• 2° año	16,70
• 3° año	20,88
• 4° año	26,88

C) Empleados Menores

Categorías por edad con carga horaria de 6 horas	Sueldo mensual \$
• 14 años	3.750,00
• 15 años	3.810,00
• 16 años	3.865,00
• 17 años	4.032,00

Categorías por edad con carga horaria de 8 horas	Sueldo mensual \$
• 16 años	4.535,00
• 17 años	4.760,00

IV) Foguistas y Chóferes

A) Foguistas

Categorías	Jornal horario \$
• Con patente de 1°	40,00
• Con patente de 2°	37,45
• Con patente de 3°	36,34

B) Chóferes

Categorías	Jornal horario \$
• Con Registro expedido por la Dirección Nacional de Vialidad	40,00
• Con Registro Profesional	37,45
• Con Registro de Carga	36,34

**Condiciones Especiales para Personal Menor de 18 Años**  
Artículo 89—

A) El menor de 18 años que cumpla jornadas de ocho (8) horas, como “ayudante obrero” o “aprendiz”, como así también el menor de 18 años emancipado, deberá cobrar como mínimo el salario mínimo vital y móvil acordado a los mayores, por la autoridad competente.

B) El empleado menor de 18 años, cualquiera fuere el grupo en que estuviere categorizado cobrará el sueldo establecido en el artículo 87 para empleados menores, y se modificará automáticamente al cumplir los 18 años de edad.

Cuando el empleado menor de 18 años realice tareas correspondientes a las categorías denominadas en el presente convenio durante la mayor parte de las horas laborables del mes (la mitad más una de las horas que corresponden de acuerdo a su horario de trabajo), cobrará además del sueldo básico fijado en el artículo 87 un porcentaje sobre el mismo, de acuerdo a la siguiente tabla:

- 10% (diez por ciento) cuando realice trabajos de la 1° categoría, grupos “A” o “B”.
- 15% (quince por ciento) cuando realice trabajos de la 2° categoría, grupos “A” o “B”.
- 20% (veinte por ciento) cuando realice trabajos de la 3° categoría, grupos “A” o “B”.
- 25% (veinticinco por ciento) cuando realice trabajos de la 4° categoría, grupos “A” o “B”.
- 30% (treinta por ciento) cuando realice trabajos de la 5° categoría, grupo “B”.
- 35% (treinta y cinco por ciento) cuando realice trabajos de la 6° categoría, grupo “B”.

**Remuneraciones Garantizadas para Corredores, Vendedores y Viajantes**

**Artículo 90—** El personal de corredores, vendedores y viajantes ocupados exclusivamente en un establecimiento, cualquiera sea su forma de retribución actual, sueldo y comisión o comisión solamente, tendrá asegurada una remuneración mínima anual por parte de las empresas, la que le será abonada en forma de duodécimos al final de cada mes, de acuerdo a los siguientes términos:

- 1°) Para el personal que desarrolle sus tareas en el interior del establecimiento, atendiendo mostradores, exposiciones o salones de venta, se asegura una suma mínima anual, equivalente a la Categoría 3° del Grupo “A” de la escala de sueldos para el personal de empleados del artículo 88 del presente convenio, multiplicada por doce (12), teniendo en cuenta su antigüedad en el empleo.
- 2°) Para el personal que desarrolle sus tareas en la calle, en zonas urbanas y suburbanas, se asegura una suma mínima anual equivalente a la Categoría 5° del Grupo “B” de la escala de sueldos de empleados del artículo 88 del presente convenio, multiplicada por doce (12), teniendo en cuenta su antigüedad en el empleo.
- 3°) Para el personal que realice sus tareas fuera de las zonas urbanas y suburbanas (viajantes) se asegura una suma mínima anual equivalente a la Categoría 6° del Grupo “B” de la escala de sueldos de empleados del artículo 88 del presente convenio, multiplicada por doce (12), teniendo en cuenta su antigüedad en el empleo.
- 4°) Si por sueldos y comisiones o comisiones solamente el vendedor no llegara a totalizar el mínimo anual garantizado la Empresa cubrirá la diferencia.

- 5°) Si por sueldo y comisión o comisión solamente el personal de vendedores superara los duodécimos anuales establecidos percibirá las diferencias netas que resultaren hasta un cien por ciento sobre dichos duodécimos. Las sumas excedentes de dicho cien por ciento se tendrán en cuenta para compensar en su caso con las sumas que se hubieran abonado para totalizar el mínimo garantizado en el inciso 4° al efectuarse la liquidación anual correspondiente.
- 6°) En los casos en que por sueldo y comisión o comisión solamente, el vendedor devengare importes superiores a la duodécima parte de los límites anuales asegurados, o que conviniere con el principal una percepción mensual superior a dichos duodécimos, se considerará cumplida la obligación del principal de asegurar la retribución anual mínima, tan pronto en el curso del año el vendedor cubra dicho mínimo.
- 7°) Se entiende que queda excluido de las disposiciones anteriores el personal administrativo considerado como simple anota pedidos.

### Viáticos de Corredores, Vendedores y Viajantes

**Artículo 91**— Quedan establecidos para el personal de Corredores, Vendedores y Viajantes los siguientes viáticos:

- Para el viajante por el interior de la República y fuera de su residencia habitual y mientras esté desarrollando sus tareas hasta un máximo de trescientos pesos (\$ 300) diarios a rendir con comprobantes en concepto de gastos de comida y alojamiento.
- Para el vendedor de zona urbana y suburbana se mantienen las condiciones actuales de viáticos, fijándose un mínimo mensual de mil pesos (\$ 1.000) en concepto de viáticos, movilidad y representación. Los visitantes de la Rama Ascensorista gozarán del mismo beneficio.
- Coche para los Vendedores: En los casos en que los vendedores que hasta la fecha de firma de este convenio, utilicen automóvil de su propiedad como modalidad de trabajo, el mínimo viático establecido será equivalente al costo de diez (10) litros de nafta especial por cada día de uso efectivo del vehículo. Para los casos futuros de utilización de automóvil se requerirá la previa conformidad de la empresa.
- Se aclara que estos viáticos solamente se devengarán por la efectiva prestación de servicios.

Las disposiciones de este artículo serán de aplicación para el personal exclusivamente comprendido en este Convenio de la Industria Metalúrgica.

### Sueldos Mínimos para el Personal de Supervisión y Vigilancia

**Artículo 92**— Al personal de supervisión y vigilancia se les garantiza un sueldo mínimo con carácter de "sueldo básico", a todos los efectos legales y convencionales, de acuerdo con el siguiente detalle:

Categoría	Sueldo Conformado \$	Sueldo Convenio \$
Capataz o Supervisor técnico de matricería, Fabricación de equipos industriales, Construcción y Reparación de dispositivos electromecánicos	—	11.500,00
Capataz o Supervisor técnico de Mantenimiento Mecánico	7.241,00	10.500,00
Capataz Producción	6.621,00	9.600,00
Supervisores Admin.	6.000,00	8.700,00
Encargados	5.379,00	7.800,00
Porteros y Serenos	3.931,00	5.700,00

### Cálculo del Sueldo del Obrero Mensualizado

**Artículo 93**— El sueldo del obrero "mensualizado" se calculará sobre la base de 200 (doscientas) horas de trabajo por mes, de acuerdo a la categoría en que reviste.

## Título VI - Rama de la Actividad de la Industria Metalúrgica

### Capítulo I - Rama: "Aluminio"

#### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal que como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación de aluminio en lingotes, placas, barras u otras formas, o aluminio en fusión a partir de las materias primas: a la fundición, laminación, extrusión y/o trafilación de aluminio; y a la recuperación de aluminio a partir de la chatarra del mismo y obtienen lingotes, placas o barras.

#### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple.
- Oficial.
- Operario Especializado Múltiple.
- Operario Especializado.
- Medio Oficial.
- Operario Calificado.
- Operario.
- Peón.

**Artículo 3°**— A efectos de detallar los alcances de las actividades expresadas en el artículo 1°, la Rama se divide en dos partes:

- Categorías correspondientes a industrias de refusión y transformación de aluminio y sus aleaciones.
- Categorías correspondientes a industrias de producción de aluminio primario.

**A) CATEGORÍAS CORRESPONDIENTES A INDUSTRIAS DE REFUSIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE ALUMINIO Y SUS ALEACIONES:**

- **Oficial: Sección Laminación: Operador de Máquinas Laminadoras (frío o caliente):** Realiza con los conocimientos requeridos para el eficaz funcionamiento de la máquina y por el material en proceso, según el programa establecido, laminados de placas y rollos, controla la puesta en marcha y funcionamiento de laminados y detecta las fallas que pudieran ocurrir durante la operación. Efectúa las tareas complementarias de la operación (cambio de cilindro, preparación y/o atención de la refiladora, corte de puntas, regulación de guías, etcétera). Mantiene en buenas condiciones de operabilidad el sector y el herramental previsto para la operación.
- **Operario Especializado Múltiple: Sección Fundición: Preparador de Carga:** Realiza con el conocimiento necesario la preparación de la carga de cada horno según lo previsto en un programa prefijado y de acuerdo a las normas correspondientes a cada metal y/o aleación. Verifica el ingreso del recorte asignándole el lugar que le corresponde y controlando su peso e identificación. Confecciona los partes de carga y producción verificando precios y calidad de la misma. Controla la carga y funcionamiento de los hornos de tratamiento térmico.
- **Hornero:** Realiza con el conocimiento necesario y según el programa establecido la carga del horno. Controla el funcionamiento del horno para lograr eficiente fusión de la carga. Realiza el tratamiento metalúrgico previsto para cada carga y su posterior escorlada. Controla temperatura y trasvasa. Limpia el horno y acondiciona los elementos auxiliares de su operación.
- **Colador:** Realiza con el conocimiento necesario y según el programa establecido la ejecución y/o control de todos los requerimientos metalúrgicos previstos para la carga en procesos:
  - Efectúa el control y/o ejecución de la puesta a punto de los parámetros de colada antes y durante la misma, según normas y/o especificaciones existentes.
  - Identifica y retira la producción de la máquina.
  - Limpia el horno y acondiciona los elementos auxiliares de la operación.
- **Extrusión: Operador de Prensa de Extrusión:** Realiza con los conocimientos y equipos requeridos, siguiendo un programa establecido, el extrudado de perfiles, barras, caños, etcétera. Controla el funcionamiento total de la prensa (tableros, precalentamiento de barrotes, lubricación de matriz, etcétera) y toda otra tarea complementaria o auxiliar del proceso. En base a normas y/o especificaciones preestablecidas y a su propio conocimiento de todos los parámetros que determinan una eficiente operación del equipo, produce siguiendo el orden de un programa de fabricación y controla el nivel de calidad requerido. Controla e informa las variantes y/o novedades surgidas durante el funcionamiento de los equipos a su cargo, del material en proceso, las características particulares del herramental en uso, etcétera. Mantiene el sector de buenas condiciones de operabilidad y confecciona la información pertinente.
- **Corrector de matrices de prensa de extrusión:** Controla, retoca, corrige los frenos, pule y prepara el herramental para extrudar de acuerdo a normas y con los conocimientos requeridos por el puesto.
- **Laminación: Armador de cabezales (en tarea fuera de línea):** Realiza el armado y cambio de cabezales para refilado y corte de rollos. Colocación y puesta en producción de matrices en balancines: Cambio y regulación de máquina formadora de chapa canaleta. Cambio de cuchillas en cizallas circulares. Colabora en el cambio de hojas de guillotina y su regulación. Mantiene en forma ordenada y en perfectas condiciones de uso: cuchillas, separadores, herramental necesario y demás elementos para el eficaz logro de su función específica, como asimismo el orden en su lugar de trabajo. Para la realización de sus tareas deberá seguir las indicaciones que reciba de sus superiores, normas y/o especificaciones vigentes.
- **Operario Especializado: Extrusión: Operador sierra en línea de prensa:** Efectúa el aserrado de productos de acuerdo a longitudes y normas determinadas. Efectúa el cambio de hoja, carga de lubricantes y verificaciones específicas para el uso del equipo. Mantiene en buenas condiciones de operabilidad el sector. Controla defectos clásicos y criterios establecidos de calidad y con la colaboración del Primer Ayudante verifica la cantidad e identificación de la producción.
- **Operador corregidora de perfiles:** Arma la máquina con los elementos que dispone de acuerdo a indicaciones y normas, para corregir defectos de forma en perfiles.
- **Operador de banco de trafilado con operaciones múltiples:** Prepara la máquina para efectuar tareas tales como trafilado, enderezar, pulir, cortar, etcétera, en forma conjunta. Controla y verifica la lubricación de la máquina
- **Auxiliar de pañol (Taller de trafilación):** Recepciona, entrega, limpia y controla las herramientas utilizadas en el taller.
- **Operador de trafilación:** Cuando un operario se encuentra técnicamente apto y realiza alternadamente las tareas de punteado, trafilado, enderezado y cortado, controla su propia herramental, producción en lo referente a calidad, identificación y confección del parte respectivo, consultando órdenes de fabricación y norma, obtendrá la categoría de Operario Especializado.
- **Laminación: Operador de Equipos de Terminado:** Realiza, de acuerdo a las normas y/o especificaciones prefijadas, las tareas de: refilado, planchado, corte, gofrado, lavado, pintado, estirado, etcétera, en forma individual. Conocimiento y práctica de armado de cabezales, armado y puesta a punto de máquinas formadoras, etcétera. En los casos de líneas continuas donde se combinen más de una de las funciones mencionadas en forma simultánea y adquirido el conocimiento necesario para su correcta operación, identificación del material en proceso y confección de la información correspondiente, corresponderá la categoría Operario Especializado Múltiple.
- **Operador de dobladora o separadora:** Realiza con los conocimientos requeridos para el eficaz funciona-

- miento de la máquina y por el material en proceso según normas y programas prefijados, el doblado o separado de láminas con los consiguientes empalmes y tareas complementarias.
- **Primer Ayudante de Máquinas Laminadoras (Frío o caliente):** Opera con los conocimientos requeridos el enrollador y/o desenrollador, la guillotina de corte, regula los elementos varios sobre el laminador, actúa sobre equipos auxiliares, etcétera. Colabora con el laminador y confecciona la información requerida. Cuando reemplaza el operador en pleno ejercicio de su funciones será Operario Especializado Múltiple.
  - **Operador de Máquinas Laminadoras de Chapa:** Realiza con los conocimientos requeridos para el eficaz funcionamiento de la máquina y por el material en proceso, de acuerdo al programa establecido, laminado de chapa. Mantiene en buenas condiciones de operabilidad el sector y el herramental previsto para la operación.
  - **Papel Aluminio: Operador de equipos para recubrimiento y pegado de láminas de Aluminio:** Realiza con el equipo que disponga y los conocimientos técnicos necesarios de acuerdo a normas y/o especificaciones prefijadas las tareas de pintado y pegado sobre láminas de aluminio para adherir con otras o recubrir su superficie. Realiza los cambios de cilindros de dosaje, rodillos, pisadores, etcétera, necesarios para la operación, limpieza y carga de tintas y/o adhesivos antes y durante la misma, controla el abastecimiento de material, identificación, pesaje e información complementaria para parte de producción, cargas, etcétera. En los casos de líneas continuas donde se combinen las dos funciones mencionadas en forma simultánea y adquirido el conocimiento necesario cumpliendo los requisitos exigidos por las mismas y su operación, será Operario Especializado Múltiple.
  - **Embalaje y Expedición: Seleccionador embalador:** Selecciona y embala chapas y otros productos terminados, realizado fuera de las líneas de producción, de acuerdo a normas e instrucciones y/o especificaciones prefijadas con el previo conocimiento y uso de instrumentos de medida, tablas o cualquier elemento previsto al efecto.
  - **Balancero:** Identifica material, pesa, confecciona registros de balanzas y la información requerida por el material en proceso.
  - **Fundición: Operador de Sierras (Placas y Barrotes):** Realiza el aserrado de placas y/o barrotes a medidas determinadas. Efectúa el cambio de sierras, control y cambio periódico de lubricante, pesaje e identificación del material y posterior estibaje.
  - **Operador de Fresa de Placas:** Realiza el cepillado de las dos caras de la placa, pesa (anota en kg.) y aplica control de herramientas, cambio de la misma y control de lubricación según normas.
  - **Operador de Hornos de Recuperación:** Según normas establecidas realiza control de hornos, carga de escorias, recortes y su posterior recuperación en moldes. Controla, pesa y/o identifica su producción y su carga efectuando la información que corresponda.
  - **Autoelevadoristas:** Utilizando el autoelevador efectúa las cargas, descargas y traslados necesarios acorde con las necesidades de la empresa. Responsable del cuidado de la unidad que maneja de acuerdo a las normas de cada empresa.
  - **Operador de Horno de Tratamiento Térmico:** Realiza control de hornos, carga y descarga de productos varios para realizar distintos tipos de tratamientos (homogeneizado, recocido, revenido, distencionado, envejecido, etcétera) interpretando normas y especificaciones de fábrica y elaborando la información correspondiente.
  - **Operario Calificado: Fundición:** Operador de Playa de Escoria: Manipulea y selecciona la escoria para separar el metal del óxido. Realiza la carga y descarga y colabora con el operador del horno de recuperación.
  - **Ayudante de Colador:** Efectúa la preparación y limpieza de elementos de escoriada y colada de hornos. Asiste en la colada, limpieza de horno y acondicionamiento de los elementos auxiliares de su operación. Colabora en la extracción de la carga. Cuando adquiridos los conocimientos técnicos necesarios y accidentalmente puede reemplazar al colador es Operario Especializado.
  - **Extrusión: Cambiador de Matrices:** Realiza los cambios de matriz y herramental accesorios provistos en un programa de fabricación prefijado y oportunamente acordado con el operador de la prensa. Mantiene en el horno las matrices necesarias para asegurar la continuidad del proceso en perfecto orden y armado para un correcto aprovechamiento del horno y pronta como segura utilización de las matrices en calentamiento. Efectúa los movimientos de herramientas y matrices luego de su uso y hasta su lugar de reparación, limpieza o almacenaje. Cuando el grado de conocimientos requeridos y el pertinente entrenamiento lo habiliten a reemplazar accidentalmente al operador de prensa en el pleno ejercicio de su función será Operario Especializado.
  - **Operador de Mesa:** Realiza siguiendo el ordenamiento del programa, normas y especificaciones preestablecidas y en permanente concordancia con el trabajo que realiza el Operario de Prensa. Todas las tareas de apoyo necesarias para la producción de material o la preparación y atención del equipo en general. Cuando el grado de conocimientos requeridos y el pertinente entrenamiento lo habiliten a reemplazar accidentalmente al Operador de Prensa, en el pleno ejercicio de su función obtendrá la categoría de Operario Especializado.
  - **Auxiliar de Prensa:** Debe realizar la evacuación de los productos elaborados por la prensa y/o tareas complementarias. Mantiene en condiciones de operatividad el sector y herramientas.
  - **Primer Ayudante Operador de Sierra:** Colabora con el operador, selecciona, identifica y anota la producción en la parte correspondiente.
  - **Operador Banco de Trafilar:** Efectúa el posicionado de trafila y/o mandil para realizar el trafilado de tubos o barras de acuerdo a normas.
  - **Operador Banco de Enderezar:** Realiza el enderezado de barras y caños poniendo a punto los elementos de la máquina que hacen a la operación.
  - **Operador de Punteadora:** Prepara los elementos para la operación. Realiza el punteado de barras y caños mediante desgaste o aplastamiento.
    - Operador Sierra Circular fuera de línea.

- Operador Sierra Sinfín.
  - Ayudante Banco de Trafilación con Operaciones Múltiples.
  - Segundo Ayudante de Mesa de Prensa.
  - Tercer Ayudante de Mesa de Prensa.
  - **Laminación: Primer Ayudante Equipos de Terminado en Líneas Combinadas:** Colabora en el abastecimiento, preparación y puesta en marcha de la línea, como así también durante su operación. Colabora con el operador la identificación y cuidado de las condiciones de calidad especificadas para el material en proceso. Realiza en acuerdo con el operador las verificaciones correspondientes al material en proceso. Eventualmente deberá reemplazar al operador de la línea en el pleno ejercicio de sus funciones, en este caso será Operario Especializado.
  - **Operador de Balancín:** Opera todos aquellos elementos propios de la operación de punzonar siguiendo indicaciones según programas y normas. Toda otra tarea complementaria: su alimentación, lubricación, etcétera. De efectuar el cambio de matriz correspondiente y su puesta en Producción será Operario Especializado.
  - **Auxiliar de Máquinas Laminadoras (Fría y caliente):** En función de los requerimientos particulares de determinado tipo de laminadoras que obliga al agregado de uno o más operarios, se los considerará auxiliares de laminadora los que cumplirán las tareas de apoyo que determinen las normas respectivas.
  - **Papel Aluminio: Ayudante de Líneas Continuas:** Colabora en el abastecimiento, preparación y puesta en marcha de la línea, como así también durante su operación. Colabora con el operador en la identificación y cuidado de las condiciones de calidad especificadas para el material en proceso. Realiza en acuerdo con el operador las verificaciones y anotaciones correspondientes al material en proceso. Cuando reemplaza al operador en pleno ejercicio de sus funciones será Operario Especializado.
  - **Embalaje y Expedición: Guincho:** Realiza valiéndose de un puente grúa, todas las tareas relativas al movimiento, carga, descarga y almacenaje a lo largo de todo su recorrido; de materiales terminados o en proceso, equipos o partes de los mismos y todo objeto que sea necesario mover a cualquier efecto. Cuando la tarea que realiza pertenece al mantenimiento o instalación de un equipo percibirá la diferencia de categoría a Operario Especializado.
  - **Auxiliar de Expedición y Embalaje:** Colabora en las tareas previstas para el seleccionador embalador. Realiza selección y/o embalaje de productos cuyo grado de complejidad sea inferior al definido para el seleccionador embalador.
  - **Fundición: Ayudante General; Laminación:** Primer Ayudante de equipo de terminado (operaciones individuales).  
Auxiliar de máquinas en tareas de producción.
  - **Papel Aluminio:**  
Auxiliar para tareas de preparación de elementos de uso o consumo en producción con equipos de recubrimiento y pegado.  
Operador de equipos recuperadores o reenrolladores
- Cortador de tubos.  
Operador de prensas enfardadoras o compactadoras.
- B) CATEGORÍAS CORRESPONDIENTES A INDUSTRIAS DE PRODUCCIÓN DE ALUMINIO PRIMARIO:**
- **Oficial Múltiple: Mantenimiento Eléctrico y Mecánico: Operador de Puente Grúa:** Opera grúa puerto en todas las variantes operativas. Detecta fallas y ejecuta reparación de los mismos en el equipo utilizado. Confecciona partes de carga y descarga de materiales. Es responsable del adecuado uso, según especificaciones técnicas, del equipo a su cargo.
  - **Oficial: Mantenimiento Eléctrico y Mecánico: Lubricador:** Amplios conocimientos sobre especificaciones y equivalencias de los distintos tipos de lubricantes. Programa y ejecuta el lubricado, con conocimiento del funcionamiento básico de las distintas máquinas y elementos a su cargo.
  - **Molienda — Cocción y Varillado: Operador Tablerista:** Realiza desde el tablero central con el conocimiento necesario de las operaciones de puesta en marcha, control y modificación de los distintos circuitos de molienda, de acuerdo a las normas de conducción establecidas. Realiza relevamientos de valores instantáneos de indicadores y confecciona planillas de control correspondientes. Actúa sobre parámetros de marcha de acuerdo a características de calidad del producto final conformado en función a normas de manobra.
  - **Operador Colador Principal:** Prepara el metal para las coladas de acuerdo a las normas metalúrgicas correspondientes. Calcula porcentajes de componentes de cargas de acuerdo a la aleación a preparar y confecciona las planillas correspondientes. Inicia, corrige y termina las coladas según las normas y/o especificaciones.
  - **Electrólisis — Operador de Cuba:** Determina el tipo de elaboración y la cantidad de fundente a agregar en función de la medición del baño que realiza, según normas. Efectúa los picados de enfriamiento, a horario fijo y de efecto anódico con su apagado. Efectúa el control y corrección de tensión de marcha, horizontalidad y descenso del plano anódico zonas de pinchaderos, posición de las varillas, eliminación de las corrosiones según normas. Indica y colabora en la carga de materias primas, de fundamentos y extracción de carbonilla en caliente. Informa y colabora en la marcha de cubas, estado de herramientas y equipos llenado de planillas.
  - **Electrólisis — Operador Puente Grúa:** Retira la varilla con resto, efectúa los transportes y coloca la nueva respetando el plano anódico, asegurando el contacto. Controla y colabora en la limpieza del resto, del hueco, de travesaño anódico en el contacto y distribución uniforme del baño sólido. Transporta, posiciona y retira el travesaño auxiliar y realiza las operaciones inherentes a la alzada de travesaños. Preparación de hornos para precalentamiento. Transporte y operación con todo tipo de elementos utilizados en la sección según normas.
  - **Operador Colador Electrólisis:** Control y acondicionamiento de los elementos utilizados para la colada. Efectúa la colada de metal y/o baño, transporte, el pesado y el volcado del fundido colado, según normas. Confección de planillas.
  - **Molienda, Cocción y Varillado — Operador Máquina Formadora:** Controla la secuencia automática de

- marcha de máquina formadora. Interviene en forma manual en caso necesario. Contrasta calidad de ánodo obtenido en calidad normalizada. Informa a control central sobre variaciones de marcha. Inspecciona en forma permanente la normal llegada de material a la máquina. Confecciona las planillas de marcha correspondiente. Limpieza de máquinas y acondicionamiento de elementos auxiliares de operación.
- **Ayudante Operario Tablerista:** Colabora y reemplaza eventualmente en la conducción de máquina. Identifica producto terminado. Controla temperatura y medidas generales del producto terminado y confecciona planillas correspondientes. Evacúa material de descarte de zonas de trabajo. Asiste en la limpieza y acondicionamiento de máquina y elementos auxiliares.
  - **Operador Depósito Ánodos Crudos:** Evacúa cintas transportadoras mediante puente grúa de pinzas, con comando manual. Carga cinta de envío a Cocción mediante el mismo puente grúa. Descarta productos con fallas visibles. Evacúa ánodos descartados mediante autoelevadores con pinza. Mantiene orden y limpieza de instalaciones y elementos auxiliares. Confecciona las planillas correspondientes.
  - **Operador Puente Grúa:** Realiza carga y descarga de cámaras de cocción de acuerdo a diagramación de trabajos establecidos. Efectúa movimiento de tapas de cámara de horno, traslado de materiales y elementos utilizados en sección según normas. Responsable por la conservación y cuidado de los distintos elementos auxiliares del equipo a su cargo.
  - **Foguista:** Conduce la marcha de quemadores según las temperaturas indicadas en tablero de control, actuando en cada caso de acuerdo a las normas de conducción y programa establecido. Vigila depresión de cámara e informa sobre variaciones. Mantiene el correcto sellado de cámaras. Reemplaza al operador grúa en caso de necesidad. Realiza en colaboración con operador de grúa las maniobras de cambio de tapas y operaciones auxiliares consecuentes. Mantiene el orden y limpieza en el sector de trabajo.
  - **Operario Hornero:** Realiza con el conocimiento necesario y según programa establecido la ejecución y control de todos los requerimientos metalúrgicos previstos para la carga del horno. Efectúa el control y/o la ejecución de la puesta a punto de los parámetros de colada, antes y durante la misma, según normas y especificaciones.
  - **Operario Especializado — Molienda, Cocción y Varillado — Operador Molinos de Muela:** Según normas establecidas, opera y controla desde panel de mandos la marcha del molino. Extrae muestras de material en distintos lugares de la instalación y efectúa control granulométrico comparados con valores standard. Confecciona las planillas correspondientes. Recorre instalación y mantiene orden y limpieza de máquina y elementos auxiliares.
  - **Operador Movimiento Materiales:** Realiza todos los movimientos y/o materiales del sector. Ordena y alimenta sistema de carga de materias primas correspondientes al proceso. Mantiene y colabora con el orden y limpieza de la instalación.
  - **Ayudante Operador Máquina Formadora:** Colabora y reemplaza eventualmente en la conducción de la máquina. Identifica el producto terminado. Controla temperatura y medidas generales del producto terminado y confecciona las planillas correspondientes. Evacúa material de descarte zona de trabajo. Asiste en la limpieza y acondicionamiento de máquinas y elementos auxiliares.
  - **Operador Instalación Recuperamiento Coque:** Puesta en marcha y control de la instalación del tratamiento coque de la recuperación. Evacúa descartes de procesos. Inspecciona y notifica sobre novedades del equipo a su cargo. Mantiene el orden y limpieza en su sector de trabajo.
  - **Operado Preparador de Varillas:** Opera equipos adecuados a cada una de las operaciones de: introducción en ciclo, extracción de restos, limpieza y preparación de varillas para posterior uso de acuerdo a normas de trabajo. Centra varillas sobre ánodos para su posterior colada. Mantiene su sector de trabajo ordenado y limpio.
  - **Electrólisis — Operador Carga de Materias Primas:** Prepara agujero medida de baño y elimina efectos anódicos. Carga las materias primas en el horno y los vehículos transportadores según normas. Colabora en la eliminación de pinchaduras, carbonilla. Control del medio mecánico. Acondicionamiento de la carga en los hornos evitando corrosiones. Limpieza de su sector de trabajo.
  - **Operario Calificado — Electrólisis — Ayudante de Operador de Cuba:** Transporta herramientas e introduce las mismas para medición del baño según normas. Retira la alúmina y/o fundentes evitando corrosiones. Efectúa retiro de carbonilla caliente, limpieza estructura de cubas. Colabora en la detección y eliminación de pinchaduras, orden y limpieza del sector.
  - **Ayudante Operador Puente Grúa:** Prepara las herramientas, retira la alúmina, limpia el resto y el hueco en caliente. Acondiciona el horno acomodando el baño sólido y limpiando las posiciones descubiertas. Efectúa la eliminación de puntas carbones, marcación de varillas. Colabora en los movimientos del travesaño auxiliar y lo inherente a la alzada del travesaño anódico.
  - **Ayudante Colador Electrólisis:** Preparación del carro porta tubos. Preparación de elementos, cuchara y horno para la colada del metal y/o baño. Efectúa el descenso del plano anódico según normas. Acondicionamiento de la cuchara cargada, del horno y limpieza del lugar del trabajo.
  - **Molienda y Cocción y Varillado — Operario Máquina Pulidora:** Opera desde tablero máquina pulidora de ánodos, de ciclo automático. Interviene en operaciones auxiliares y de preparación necesarias. Controla el estado de limpieza del ánodo de acuerdo a normas. Mantiene el orden y limpieza en su sector de trabajo.
  - **Operario Ayudante Hornero:** Efectúa la preparación y limpieza de elementos de colada y escoriado del horno. Prepara y carga materiales a fundir de acuerdo a normas. Asiste en la colada al operario hornero.
  - **Operario de Colada:** Recibe en cuchara metal fundido, de escoria y transporta mediante monorriel hasta sector de colada. Efectúa vaciado de metal en cada uno de los niples de acuerdo a norma. Libera ajuste de varillas sobre carro, evacúa estación de colada y llama nuevo tren a colar.

- **Operario — Electrólisis — Operario:** Realiza tareas inherentes al precalentamiento, puesta en marcha y parada de hornos. Efectúa todo movimiento, carga y descarga de elementos y materiales utilizados en Electrólisis. Efectúa la limpieza general de la sala.
- **Molienda, Cocción y Varilla — Operario:** Realiza todo movimiento, carga y descarga de elementos y materiales utilizados en el sector. Efectúa limpieza.
- **Ayudantes:** Transporte de elementos y/o materiales necesarios para carga, descarga y operación de hornos. Operaciones complementarias de la carga y descarga del horno. Mantiene el orden y limpieza de su sector de trabajo.

## Capítulo II - Rama: “Armas y Armamentos”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los establecimientos y su personal que como actividad comprendida en la Industria Metalúrgica se dedican a la fabricación, reparación y/o montaje de armas, armamentos de todo tipo; a la fabricación de sus partes y/o los repuestos; al montaje o puesta a su punto; y/o completen y/o intervengan en el proceso de fabricación de armas, de armamentos de cualquier tipo ya sean de uso de guerra por las fuerzas de seguridad, o de uso civil.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple.
- Oficial.
- Operario Especializado Múltiple.
- Operario Especializado.
- Medio Oficial.
- Operario Calificado.
- Operario.
- Peón.

### Categorización de Tareas:

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Armero que repara cualquier tipo de armas, aún aquellas que no son de producción del establecimiento.
- **Oficial:** Armero que repara y da él visto bueno y arma la producción normal del establecimiento; Pulidor de metales (que prepara sus poleas de acuerdo a los diferentes trabajos); Culatero (que elabora totalmente culatas a mano y/o a máquina incluyendo segrinado y lustrado), Fresador (opera fresadora vertical, múltiple y en todos los trabajos de producción. Preparación de máquina y colocación de dispositivos); Probador (efectúa las pruebas de funcionamiento indicando las fallas si las hubiere y alineación de miras y puntería, verifica terminación, avalando con su firma los pliegos de comprobación); Grabador de Metales (con todos los conocimientos del arte para el grabado de armas finas, con dominio de buril y cincel).
- **Operario Especializado Múltiple:** Montador o armador de producción (que arma conjuntos de mecanismos y armas completas de producción normal en el estable-

cimiento, que requieran ajustes finales para su correcto funcionamiento); Tornero (En torno semiautomáticos y paralelos para todos los trabajos generales de producción que desarrolle esa tarea con rapidez y eficacia con preparación de su máquina, afilación y colocación de herramientas); Fresador (que prepara fresadora y desarrolla con eficacia, rapidez y corrección todos los trabajos generales de producción).

- **Operario Especializado:** Perforador de cañones (que afile correctamente las mechas y brocas con preparación de máquinas); Ajustador de banco (que efectúe trabajos de ajuste y terminado a mano y lime en escuadra); Lustrador a mano; Segrinador (segrinado fino); Operador de Moldeadora (Shell Moulding o similar) (con preparación de máquina y arena); Perforador Múltiple (con preparación de Máquina); Balancinero (con colocación de matrices); Soldador de escopetas de dos caños: Guillotiner (con preparación de máquinas); Maquinista culatero (con preparación de máquina); Fresador (que prepara su máquina y efectúa trabajos de producción); Probador (efectúa las pruebas de funcionamiento y puntería con alineación de mira); Alesador de Cañones (con preparación de máquinas y herramientas); Bruñidor de Cañones (que prepara sus propios bruñidores de trabajo, con preparación de máquina); Estriador (que prepara su máquina y desarrolla con eficacia, rapidez y corrección todos los trabajos generales de producción); Limador a máquina (que prepara su máquina, afilado de sus herramientas y que desarrolle todos los trabajos generales de producción); Roscador a Máquina (con preparación de su máquina o afilada o de entrada de macho).
- **Medio Oficial:** Soldador autógena; grabador de metales: Grabado de guardas y dibujos simples.
- **Operario Calificado:** Agujereador (en perforadora simple); Armador de subconjuntos simples a mano o a máquina; Balancinero (sin colocación de matrices); Cortador a sierra o a serrucho de materiales; Estañador; Fresador (de producción en tareas simples sin preparación de máquina); Limador a máquina (de producción en tareas simples sin preparación de máquina); Tornero (de producción en tareas simples sin preparación de máquina); Perforador de Cañones; Alesador de cañones (con esкарador para armas portátiles, sin preparación de máquinas); Bruñidor de Cañones (para armas portátiles sin preparación de máquinas); Estriador de cañones (para armas portátiles sin preparación de máquinas); Maquinista culatero (sin preparación de máquina); Lustrador a soplete; Segrinador (segrinado común); Operador de moldeadora (Shell Moulding o similares) (sin preparación de máquina); Limador o rebabador de banco (en tareas simples); Roscador a máquina (sin preparación de máquina); Lijador a máquina (en tareas de producción) (carpintería); Soldador a punto; Probador (pruebas de funcionamiento sin precisión de puntería); Grabado a Rodillo o Acuñado; Embalador; Trazador manual de culatas; Pulidor de madera; Pavonador (sin preparación de baño).
- **Operario:** Lavador de armas y lubricador; Carga y descarga; Las categorías profesionales de condiciones generales se aplicarán en la Rama de Armas, de acuerdo a las tareas que se realizan en la empresa que la integran.

## Capítulo III - Rama “Ascensores”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Están comprendidos dentro de la Rama de Ascensores, todos los establecimientos que se dedican a la fabricación, armado y producción de partes y repuestos, montaje, instalación, reparación y mantenimiento de ascensores. Las empresas deberán estar legalmente constituidas y tener personal con relación de dependencia.

### Categorías del Personal de Fábricas y Talleres:

**Artículo 2°**— Para el personal de Fábricas y Talleres, regirán las categorías, definiciones y alcances establecidos en el artículo 6° de las condiciones generales de esta Convención Colectiva, y que son:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón
- Aprendices
- Menores Ayudantes Obreros.

### Categorización de las Tarea del Personal de Fábricas y Talleres:

**Artículo 3°**— El encuadramiento de las tareas del personal de Fábricas y Talleres en las categorías determinadas en el artículo precedente es la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Es el que se desempeña en: Armado de suspensiones de todo tipo, de coche y contrapeso, incluye soldado total.
- **Oficial:** Es el que se desempeña en: Tornos paralelos; Copiadores; Rectificadores; Fresadoras; Alesadoras; Tornos Verticales; Creadoras de engranjes.
- **Armado de Motores de:** Corriente continua; Corriente alternada; Armado de generadores.
- **Selectores con Panel:** Especiales armado eléctrico.
- **Controles:** Especiales, armado eléctrico.
- **Armado de Suspensiones:** Especiales y de contrapeso especiales incluye punteado.
- **Elaboración de Grampa:** Especiales.
- **Cortadores oxiacetilénicos, incluyendo trazado:** Fraguadores - Herreros.
- **Montaje de máquinas:** Armado completo, ajuste y calibración. Armado de botoneras especiales de coches, paneles de comando, manipuladores, paneles centrales e indicadores especiales, incluye trazado de tapas.
- **Armado de reguladores:** Especiales incluyen ajuste y calibración.
- **Armado de arneses:** Especiales.
- **Armado de marcos tensores, pesas de gravedad, disparadores, amarres y patines móviles:** Construcción de partes, armado total y ajuste.
- **Armado de mecanismos de puertas:** Con motor de corriente continua.
- **Armado de poleas deflectoras:** Especiales.

- **Armado de paracolpe hidráulicos:**  
**Guillotina y Dobladoras:** Operador, incluye interpretación de planos y preparación de máquinas.
- **Pintores:** Tareas en general de pintura con soplete, cuando prepara color, masilla y lija. Fabricación de puertas corredizas, preparación de plantillas para soldaduras, encastrés, perforado, enderezado y colocación de cabezales.
- **Fabricación de suspensiones de puertas:** Armado total.
- **Fabricación de puertas guillotina:** Armado total según planos incluyendo ajuste.
- **Fabricación de gabinetes:** Armado total según planos con puertas. Soldador autógeno con distintos metales y aportes.
- **Fabricación y armado de marcos y puertas de pisos:** Total según planos.
- **Coches:** Especiales, incluye preparación, armado, ajuste de los mismos y fabricación de partes especiales de los mismos (pisos, umbrales, techos).
- **Plataforma para coches:** Especiales, fabricación y armado según especificaciones y planos. Soldadores eléctricos, conocimientos de electrodos, materiales y utilización de máquinas.
- **Armado final de coches después de pintados:** Especial.
- **Galvanoplastia:** Trabajador que domina la teoría y la práctica de su oficio, capacitado para realizar los trabajos sobre cualquier metal con rapidez y perfección, incluso preparación y arreglo de baños. Queda establecido que en los establecimientos que tengan un solo baño y que el operario reúna todas las condiciones correspondientes a esta categoría, será clasificado como Oficial.
- **Pulides de cinta o rotativa:** Cuando pule todos los metales en desbastado y terminación con conocimiento de todo tipo de cintas y de pastas.
- **Operario. Especializado Múltiple:** Es el que se desempeña en: Agujereadoras radiales; Torno revólver; Agujereadoras múltiples; Chaveteadoras; Limadoras; Cepillos; Mortajadoras; Inyectoras de plástico; Bobinado completo de motores; Balanceado de motores.
- **Empaquetado, prensado de rotores y estatores. Armado y soldado de rotores:** Construcción total.
- **Armado de patines, block de seguridad, guidores:** Armado total o más de un tipo de conjunto.
- **Armado de cerraduras, interruptores y contactos:** Armado total de más de un tipo de conjunto; Armado de botoneras, de coche, exteriores e indicadores standard; Armado total de más de un tipo de conjunto.
- **Balancines y picadoras:** Operador, incluyendo preparación de máquina.
- **Carpinteros:** Revestimientos, pasamanos, pisos.
- **Operario Especializado:** Es el que se desempeña en: Conducción de autoelevadores (tipo clark o similar); Cepillado de láminas de motores, polos; Clavado y desmicado de colectores.
- **Empaquetado, prensado de rotores y estatores, armado y soldado de rotores:** Parcial.
- **Armado de relay:** Armado total de cualquier relay.
- **Bobinas de electroimanes:** Bobinado y terminación.
- **Selectores con panel:** Normalizado armado eléctrico; Armado mecánico.
- **Controles:** Armado mecánico.



- **Armado total de control de puertas y rayo luminoso:** Sierras mecánicas (tipo Ohler) o similar; Agujereadoras radiales (Agujereado común, sin precisión).
- **Armado de suspensiones:** Normalizado y contrapeso normalizado, incluye punteado de soldadura.
- **Elaboración de grampas:** Normalizadas.
- **Armado de patines, block de seguridad, guidores:** Armado total de un solo tipo de conjunto.
- **Montaje de máquinas:** Tareas parciales en la línea.
- **Armado de cerraduras, interruptores y contactos:** Armado total de un tipo de conjunto.
- **Armado de botoneras, de coche, exteriores e indicadores standard:** Armado total de un tipo de conjunto; Pantógrafo para grabado de números y letras en tapas.
- **Armado de marcos tensores, pesas de gravedad, disparadores, Amarres y Patines movibles:** Armado total y ajuste.
- **Soldadoras de punto:**  
**Coches:** Normalizados, incluye preparación y armado de los mismos y de los que tienen pequeñas variantes.
- **Carpinteros:** Embalajes y pisos
- **Alambrado y conexionado eléctrico de coches:**  
**Almacenes:** Trabajos de rutina con conocimientos de pesas y medidas y elementos de medición.
- **Pañol de Herramientas:** Trabajos de rutina con conocimientos de medidas y elementos de medición.
- **Galvanoplastia:** Trabajador que prepara y corrige algunos baños del establecimiento, aún sin conocimientos teóricos.
- **Embalador:** Trabajos de embalado, protección de equipos y cargas con puentes grúas para su trabajo específico.
- **Medio Oficial:** Es el que se desempeña en: Armado de arneses: Normalizados.
- **Armado de mecanismos de puertas:** Con motor de corriente alternada.
- **Armado de poleas deflectoras:** Normalizadas.
- **Pintores:** Tareas en general de pinturas con soplete.
- **Fabricación de suspensiones de puertas:** Armado de partes.
- **Fabricación de puertas guillotinas:** Ayudante de armado total.
- **Fabricación de gabinetes:** Armado total según planos sin puertas.
- **Plataformas para coches:** Normalizados, fabricación y armado según planos.
- **Armado final de coches después de pintados:** Normalizados.
- **Galvanoplastia:** Trabajador que efectúa algunos de los trabajos mencionados para el oficial, pero que no los realiza con la misma rapidez y eficacia del oficial.
- **Pulidores de cinta o rotativos:** Cuando pule todos los metales en desbastado y terminación pero sin conocimientos de cintas y pastas.
- **Operario Calificado:** Es el que se desempeña en: Elaboración de bobinas para motores de: Corriente continua; Corriente alternada.
- **Impregnación y horneado de motores:** Armado de relay; Armado de partes.
- **Bobinas de electroimanes:** Bobinado; Terminación; Controles; Normalizado armado eléctrico.
- **Rayo luminoso:** Armado total.
- **Control de puertas:** Armado total.
- **Armado de patines, block de seguridad, guidores:** Armado de partes de un conjunto.
- **Pintores:** De bases; Suspensiones, grampas (negro chasis)
- **Armado de cerraduras, interruptores y contactos:** Armados de partes de un conjunto.
- **Armado de botoneras de coche, exteriores e indicadores standard:** Armado de partes de un conjunto.
- **Alambrado de botoneras standard:** Armado de reguladores: Normalizados.
- **Armado de marcos tensores, pesas de gravedad, disparadores, amarres y patines movibles:** Armado standard.
- **Colado de plástico en tapas de indicadores:**
- **Balancines y picadoras:** Operador.
- **Guillotinas y dobladoras:** Operador.
- **Fabricación de puertas guillotina:** Tareas parciales.
- **Fabricación de gabinetes:** Tareas parciales o ayudantes de armado.
- **Fabricación y armado de marcos y puertas de pisos:** Parciales o ayudantes de fabricación y armado.

### Categorías del Personal de Montaje, Manutención y Reparación:

**Artículo 4º**— Para el personal de montaje, manutención, mantenimiento y reparación regirán las siguientes categorías:

- Oficial Calibrador da Primera
- Oficial Calibrador de Segunda
- Oficial Montador
- Oficial Múltiple
- Oficial de Servicio de Primera
- Oficial Electricista
- Oficial Mecánico
- Oficial Reclamista
- Oficial de Servicio de Segunda
- Medio Oficial Electricista
- Medio Oficial Mecánico
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

**Artículo 5º**— El encuadramiento de las tareas del personal de montaje, manutención, mantenimiento y reparación, determinadas en el artículo precedente es la siguiente:

- **Oficial Calibrador de Primera:** Es aquel que con título habilitante domina los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, interpretando integralmente diagramas eléctricos y planos mecánicos, necesarios para el ajuste final y sincronización de ascensores de tensión variable en equipos Ward-Leonard y panel despachador.
- **Oficial Calibrador de Segunda:** Es aquel que sin título habilitante domina los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, interpretando integralmente diagramas eléctricos y planos mecánicos necesarios para el ajuste final y sincronización de ascensores de tensión variable en equipos Ward-Leonard.
- **Oficial Montador:** Es aquel que instala integralmente ascensores o elementos análogos poniéndolos en funcionamiento y realizando las adaptaciones que tal instalación requiera.

- **Oficial Múltiple:** Es aquel que reúne las condiciones exigidas en el artículo 6° del presente Convenio.
- **Oficial:** Es aquel que reúne las condiciones exigidas en el artículo 6° de las condiciones generales de esta Convención Colectiva

**Integran la categoría de Oficial:**

- **Oficial Mecánico:** Es aquel que instala o repara la parte mecánica del ascensor, dejándolo en condiciones de funcionamiento.
- **Oficial Electricista:** Es aquel que instala o repara la parte eléctrica del ascensor, dejándolo en funcionamiento.
- **Oficial Reclamista:** Es aquel que atiende cualquier llamado de emergencia y efectúa los arreglos posibles en la parte eléctrica o mecánica del ascensor.
- **Oficial de Servicio de Primera:** Es aquel que realiza la conservación y mantenimiento de instalaciones de ascensores en máquinas con o sin engranaje y tensión variable, atendiendo reclamos.
- **Oficial de Servicio de Segunda:** Es aquel que atiende el servicio de limpieza y engrase de instalaciones de ascensores con máquinas a resistencia y sin atender reclamos. Los oficiales de servicio de segunda que se desempeñan en máquinas, con o sin engranaje de tensión variable, recibirán un adicional del 10 % más sobre el jornal básico de su categoría.
- **Medio Oficial:** Es aquel que reúne las condiciones exigidas en el artículo 6° de las condiciones generales de la presente Convención Colectiva.

**Integran esta categoría:**

- **Medio Oficial Mecánico:** Es aquel que instala o repara la parte mecánica del ascensor, dejándolo en condiciones de funcionamiento, pero careciendo de los conocimientos completos para ser considerado oficial dentro de su especialidad.
- **Medio Oficial Electricista:** Es aquel que instala o repara la parte eléctrica del ascensor dejándolo en funcionamiento pero careciendo de los conocimientos completos para ser considerado oficial dentro de su especialidad.
- **Operario Calificado:** Es aquel que posee conocimientos completos de las herramientas que se utilizan y los materiales que se emplean y que por su práctica, capacidad y experiencia realiza correctamente determinados trabajos en el montaje, manutención, mantenimiento y reparación de ascensores sin tener los conocimientos que requiere un medio oficial.
- **Operario:** Es aquel que al ingresar al establecimiento ejecuta tareas manuales, simples, de ayuda, de colaboración que no requieren aprendizaje previo.
- **Peón:** Es aquel que realiza exclusivamente tareas de limpieza en general, tareas de carga y descarga, acarreo y de simple estibaje, de materiales, útiles y mercadería.

**Limpieza y Engrase:**

**Artículo 6°**— Los oficiales de servicio de segunda con ayudante, deberán efectuar por cada jornada de 8 horas de trabajo, la limpieza y engrase de 8 ascensores, incluyendo las bombas elevadoras de agua, siempre que éstas estuvieran en el mismo edificio que los ascensores. Cada tres

bombas quedan equiparadas a un ascensor, siempre que estén instaladas en el edificio donde no existen ascensores o estos últimos estén atendidos por otra empresa. Quedan exceptuados de este artículo los oficiales de servicio de segunda cuando trabajen en máquinas de multivoltaje. Quedan igualmente exceptuados los casos en que el tiempo insumido en el traslado no permita la realización normal del trabajo establecido precedentemente por hallarse las máquinas instaladas en sitios distintos unos de otros dentro de la Capital Federal.

**Menores de 18 años:**

**Artículo 7°**— No podrán emplearse menores de 18 años en los trabajos de montaje, manutención, mantenimiento y reparación de ascensores.

**Herramientas y materiales:**

**Artículo 8°**— Los trabajadores de montaje y reparación serán responsables de las herramientas que para su tarea les provee la empresa y de los materiales que utiliza durante el tiempo que dure la jornada de labor.

**Trabajos fuera del Establecimiento:**

**Artículo 9°**— Para los obreros ascensoristas que trabajen fuera del establecimiento, accidental, habitual o permanentemente, se establecen las siguientes condiciones:

- Dentro del radio de la Capital Federal o de aquellos puntos desde donde pueda regresarse durante el día, sólo se abonarán los gastos, considerándose el tiempo de traslado desde el lugar habitual de trabajo como horas trabajadas y el tiempo de viaje comprendido durante las horas de trabajo será abonado de acuerdo al salario que perciba el obrero. Además, las horas de viaje fuera de la jornada normal de trabajo, es decir, ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales que determina la Ley N° 11.544 se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario, así como también los gastos de traslado establecidos anteriormente comienzan desde las estaciones centrales recibiendo, además, una suma equivalente al jornal básico del calibrador de primera con presentación de comprobantes en concepto de almuerzo.
- A los obreros enviados fuera de la Capital Federal y que no puedan regresar en el día se les abonará los salarios de la siguiente forma: durante el viaje que comenzará en las estaciones centrales se les abonará el salario que percibe en la Capital Federal, durante las primeras ocho horas de viaje; las que sobrepasen a este límite se abonarán con el cincuenta por ciento de recargo, hasta finalizar las veinticuatro horas continuas de viaje, a contar de la salida; al cumplirse este lapso se volverá a abonar el jornal íntegro durante las ocho horas subsiguientes y así sucesivamente.

Las horas de viaje se considerarán no trabajadas o perdidas. Si el viaje es nocturno se abonará pasaje de primera clase con cama; en viajes diurnos, pasaje de primera. Las empresas dispondrán lo necesario a fin de asegurar al personal comida y alojamiento adecuados incluso el día de viaje. Desde el momento en que el obrero llega a su lugar de destino, gozará de un aumento del quince por ciento

sobre los jornales que perciba en la Capital Federal. Dicho porcentaje será abonado hasta el momento del reembarque. Si la estadía excede de los seis días de trabajo, debe computarse el día sábado a partir de las trece horas y el domingo como jornadas simples de trabajo. Si el obrero trabaja el día sábado después de las trece horas y/o domingo, se le abonará el salario de acuerdo a la ley.

### Comisión Permanente:

**Artículo 10**— Se crea una Comisión Permanente integrada por no más de cinco miembros representantes por cada una de las partes, es decir, la Cámara de Ascensores y Afines y la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, cuyo cometido será el de analizar las tareas que se realizan en el montaje, instalación, reparación y conservación de ascensores para determinar la existencia de los trabajos que fueren o no peligrosos, así como especificar aquellos que se realizan en alturas superiores a los 8 metros o a profundidades de más de cuatro metros a que se refiere el primer párrafo del artículo 65 de la presente Convención Colectiva y los trabajos realizados en pozos, instalaciones de bombas y sus reparaciones que se determinan en el inciso c) del mismo artículo. Tiene, asimismo, atribución para disponer los medios de protección y medidas de seguridad pertinentes además de las especificadas en el artículo siguiente, las que podrán ser modificadas y actualizadas por la Comisión.

La Comisión Permanente deberá iniciar sus tareas y finalizarlas el 30 de septiembre de 1975, y las conclusiones a que se arribe quedarán incorporadas a la presente convención colectiva y regirán desde el momento en que se acuerden.

### Medidas de Seguridad:

**Artículo 11**— Se establece para la Rama Ascensores, las siguientes medidas de seguridad:

- a) La provisión y uso obligatorio para el personal de montaje que realice tareas en los pasadizos, de cascos de protección con ala, de acuerdo a la norma IRAM N° 3.620.
- b) La provisión y uso obligatorio para el personal de montaje e instalación, de calzado flexible, con suela aislante y refuerzo conveniente que impida la penetración de clavos u otros objetos punzantes.
- c) La provisión y uso obligatorio para el personal de engrase, manutención, reparaciones y reclamos, de calzado flexible con suela aislante a los mil voltios de corriente eléctrica y si es posible antideslizante a los lubricantes.
- d) Dentro de los pasadizos, todo sistema de alimentación de corriente eléctrica necesaria para proveer de luz al montaje, así como para la utilización de herramientas eléctricas, deberán tener obligatoriamente polo a tierra.
- e) La provisión y uso obligatorios para el personal de montaje e instalación que realice tareas en los pasadizos, de plataformas, caballetes volantes, andamiajes u otros medios de seguridad análogos y eficientes, siendo condición indispensable que sus estructuras estén

relacionadas con las cargas efectivas y dinámicas que deban soportar.

Las empresas que, para ciertos tipos de instalación actualmente proveen al personal de plataformas móviles accionadas con aparejos con traba y con dispositivos de seguridad para los casos de caídas libres, no innovarán sobre estos elementos, salvo que su modificación o reemplazo se deba a mejoras, más eficientes o equivalentes métodos o procedimientos de seguridad, los que deberán ser aprobados por esta Comisión Permanente.

- f) Cuando las condiciones de las tareas que se realizan en el Montaje y Reparación de Ascensores, así lo requieran, como por ejemplo la elevación de máquinas con guinches eléctricos y el cambio de cables en edificios de más de doce pisos o menores u otros trabajos, en los casos que las circunstancias lo hagan necesario, siempre que los recorridos fueren normales, las empresas tendrán a disposición del personal que las ejecuta medios eficientes de intercomunicación.
- g) Cuando las condiciones de las tareas que se realizan en el Montaje y Reparación de Ascensores, así lo requieran, las empresas proveerán y los trabajadores usarán, obligatoriamente, cinturones de seguridad de acuerdo a la norma IRAM N° 3.622.
- h) La provisión y uso obligatorios para el personal de montaje y reparación, de guantes de seguridad.
- i) En las tareas de reparación, cuando deban realizarse trabajos en ascensores agrupados, cuando fuere necesario deberán paralizarse el o los ascensores lindantes inmediatos.
- j) En todos los casos que la legislación vigente exija para determinadas tareas el uso obligatorio de anteojos de seguridad, las empresas los proveerán individualmente y el personal deberá utilizarlos indispensablemente.
- k) La reposición de los elementos mencionados precedentemente se efectuará contra entrega de los anteriores que no estén en condiciones de utilización en virtud de su uso y normal desgaste.

### Capítulo IV- Ramas: “Automotores”

**Artículo 1°**— Las conclusiones a que se arriben en la presente Rama y que se tramitan por Expediente M.T.N. N° 586.605/75, serán incorporadas a la presente convención colectiva de trabajo, con todos los alcances legales, en la forma, condiciones y modalidades que surjan de dichas actuaciones.

### Capítulo V

**Rama: “Bronceros, Orfebreros y Afines”**

**Rama: “Industrias Metalúrgicas  
Manufactureras Livianas”**

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Están comprendidos dentro de esta Rama todos los establecimientos metalúrgicos y su personal que

se dedican a orfebrería de metales no ferrosos bañados o no, cubiertos de metal blanco bañados o no, menaje de acero inoxidable, menaje enlozado, menaje de aluminio, cubiertos de acero inoxidable, cuchillería especializada, accesorios para baños de acero inoxidable y metales no ferrosos, herrajes de todo tipo, candados y cerrajería en general (excluida cerrajería de automóviles), artefactos de iluminación en general, grifería y válvulas en general, arte funerario y religioso en metales no ferrosos, equipamiento complementario de consultorios médicos y odontológicos, fabricación de elementos ornamentales o no (tales como: alhajeros, estuches, etcétera), pulimento, galvanoplastia, fabricación de soldadura de plata y laminados de plata, cerámico sanitarios, elásticos de camas.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación las categorías que se enuncian a continuación, con las definiciones y alcances establecidos en el artículo 6° de Condiciones Generales:

- Oficial Múltiple
- Operador “C”
- Oficial
- Operador “D”
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

Las tareas involucradas en los sectores que más adelante se detallan podrán ser aplicadas a aquellos otros en que no se haya determinado taxativamente categorización, si la similitud de los trabajos que se efectúan lo justifica y no existen diferenciaciones substanciales por las herramientas, máquinas y metales empleados.

**Artículo 3°**— La Rama se regirá por las tareas propias de los oficios siguientes, sin perjuicio de los establecidos en el artículo 6° de las Condiciones Generales: cincelador, pantografista, cepillador mecánico, galvanoplastista, fundidor, laminador, matricero, trafilador, montador de broncearía, pulidor, cobrero, tornero repujador, montador orfebrero, grabador mecánico, electricista, modelista en madera, en yeso y en metal, montador de herrajes, montador de artefactos eléctricos, pintor, soldador, fresador, limador en máquinas herramientas.

### Categorización de las Tareas de Producción de la Rama; Tareas Aplicables a todos los Sectores:

**Artículo 4°**— Quedan categorizadas de acuerdo con el detalle siguiente:

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Balancinero o prensista o bordeadores:** en todos los trabajos a fuerza motriz, que coloque solo toda clase de matrices en estas máquinas en el establecimiento.
- **Plegador:** en todos los trabajos a fuerza motriz que coloque solo toda clase de matrices en esta máquina en el establecimiento.

- **Pañolero:** con control de existencia y pedidos de reposición de materiales y herramientas.
- **Lubricador:** con conocimientos del uso de grasas y lubricantes según normas para cada máquina de todo el establecimiento, control de niveles y necesidades con responsabilidad de trabajo.

#### Operario Especializado:

- **Empaquetador:** en cajas de cartón y/o papel y/o plástico, con colocación de piezas y control de calidad sin aparatos de medición y arma pedidos por indicación de su superior.
- **Soldador:** por punto y/o proyección con preparación de máquina y puesta a punto de la misma, dispositivos y piezas, en tareas de producción.
- **Operador de guillotina:** con preparación de máquina y control de medidas.
- **Operador de máquina fresadora:** en trabajos simples de producción con colocación de dispositivos y control de medida con calibre fijo.
- **Pintor de soplete:** en piezas de producción, sin preparación de pinturas, con agregados de diluyentes.
- **Decapador:** tareas sobre la línea de baños. Realiza las operaciones normales de desengrasador, lavado, decapado, neutralizado y secado.
- **Tejedor:** de viruta de acero con preparación de su máquina.
- **Preparador de pedidos:** tarea de carga y descarga y acarreo con elementos simples manuales de transporte de productos semielaborados y/o elaborados, con conocimiento de código, conteo y almacenamiento en los sectores a tal efecto.
- **Balancinero o Prensista o Bordeador:** es el operario que trabajando en balancines, o prensas o bordeadoras, realiza las diferentes tareas con eficiencia y rapidez y con los standard de calidad fijados sin colocación de matrices.
- **Plegador:** es el operario que trabajando en plegadora realiza las diferentes tareas con eficacia y rapidez y con los standard de calidad fijados sin colocación de matrices.
- **Pañolero:** operario que entrega material, herramientas o instrumentos de medición.
- **Operador de puente Grúa**

#### Operario Calificado:

- **Operador de balancín:** manual sin motor y sin colocación de matrices.
- **Cortador de discos:** manual en tareas simples, sin trazado.
- **Empaquetador:** en cajas de cartón y/o papel y/o plástico, con colocación de piezas sin control de calidad.
- **Alimentador de varillas:** en tornos automáticos.
- **Operador:** de torno revólver sin preparación.
- **Soldador:** de punto y/o proyección sin preparación de máquina y dispositivos.
- **Operador:** de lámpara y/o pico a gas y/o combustible líquido para recocido de piezas.
- **Operador:** de guillotina sin preparación de máquina.
- **Operador:** de máquina fresadora en trabajos simples de producción con dispositivo y sin control de medida.
- **Marcador:** de formas con plantilla en tareas de producción.
- **Rebabador:** a piedra o banda en piezas de producción.
- **Tareas:** de traslado interno de piezas en forma individual o en pequeñas cantidades con conocimiento de código de materiales.

- **Balancineros o Prensisitas o Bordeadores:** que no reúnan las condiciones exigidas para el operario especializado.
  - **Plegador:** que no reúna las condiciones exigidas para el Operario Especializado.
  - **Ayudante mecánico:** operario que colabora en tareas simples de mecánicos de oficio y que conoce las herramientas e instrumentos básicos en la ejecución de las tareas del área.
  - **Ayudante pañolero**
- Operario:** Limpieza manual de piezas de producción y terminadas y recuento de piezas.
- **Zarandeador:** manual metales simples.
  - **Acarreo de piezas:** tareas de traslado interno de piezas en proceso en forma individual o en pequeñas cantidades sin conocimiento de código ni material.
- Peón:** de acuerdo a tareas indicadas en el artículo 6° de Condiciones Generales.

#### CATEGORIZACIÓN POR SECTORES DE LA RAMA:

- A) SECTOR: Fabricación de Soldaduras de Plata y Laminados de Plata:**  
**Operario Calificado:**
- **Operador de molienda:** de aleaciones de soldadura de plata.
  - **Preparador de varillas:** para soldadura de aleaciones de plata
- B) SECTOR: Orfebrería de metales no ferrosos, cubiertos de metal blanco bañados o no y fabricación de elementos ornamentales o No:**  
**Operario Calificado:**
- **Limador:** en tareas simples sin terminado final.
  - **Armador:** de partes simples o complementarias (aros, picos, manijas y otros similares).
- Operario Especializado:**
- **Limador:** competente en la ejecución y terminación de trabajos del establecimiento en tareas de producción.
  - **Armador:** de piezas completas de orfebrería en tareas de producción.
- C) SECTOR: Galvanoplastia:**
- **Operario Calificado:** Lavado, secado, Grata-Bus (cepillo de cobre o bronce) y tareas auxiliares de galvanoplastia.
  - **Medio Oficial:** el que efectúa algunos trabajos de los mencionados para el Oficial pero que no los realiza con la misma rapidez y eficacia.
  - **Operario Especializado:** desengrase, carga y descarga de baños.
  - **Oficial:** Operario que domina la teoría y la práctica de su oficio, capacitado para realizar todos los trabajos sobre cualquier metal con rapidez y perfección, incluso preparación y arreglo de baño. Queda establecido que en los establecimientos que tengan un sólo baño y que el operario reúna todas las condiciones correspondientes a esta categoría será clasificado como Oficial.
- D) SECTOR: Artefactos de Iluminación en General:**  
**Operario Calificado:**
- **Corte y ranurado** de placas de plástico.
  - **Operador de lija** o brillantador en plástico.

- **Cortador de piezas** moldeadas de plástico sobre mesa.
  - **Armador** de complementos simples eléctricos (portálmparas, perillas, fichas, chicotes y otros similares).
- Operario Especializado:**
- **Cortador de piezas** moldeadas de plástico en torno con preparación del herramental.
  - **Moldeador de plásticos** en prensas hidráulicas o dispositivos neumáticos o al vacío sin preparación de máquina.
  - **Plegador** de plástico en caliente.
  - **Armador:** Operario que arma completo cualquier tipo de artefacto eléctrico en tareas de producción.
- Operario Especializado Múltiple:**
- **Moldeador de plásticos** en prensas hidráulicas o dispositivos neumáticos o al vacío con preparación de máquina.
  - **Armador:** Operario que arma completo cualquier tipo de artefacto eléctrico en tareas de producción, realizando toda la línea con habitualidad.
  - **Oficial Pintor:** al duco con preparación de pintura y combinación en terminados finales.

#### E) SECTOR: Fabricación de elásticos para camas:

- Operario Calificado:**
- **Remachadores** en camas
  - **Estirador** de tejidos.
  - **Colocador** de flejes.
  - **Armador de elásticos** (flejes).
  - **Pintor** elásticos a pincel.
  - **Preparador y cortador** de hierros para armado de elásticos (flejes).

#### F) SECTOR: Equipamiento Complementario de Consultorios Médicos y Odontológicos:

Este sector abarca la fabricación de muebles asépticos, tales como: Camillas de recuperación, camillas de ginecología, camillas de partos, biombos, cunas, camillas de ambulancia, mesa rodante para instrumental, mesa ober, challiong, cama ortopédica y similares.

- Operario Calificado:**
- **Armado:** de muebles asépticos en todas sus variedades, que no reúne las condiciones de eficiencia del operario especializado.

- Operario Especializado:**
- **Armador:** de elásticos ortopédicos o camas, o sillas, o perchas o mesas de luz o sillas de hierro.
  - **Armador:** de muebles asépticos en toda su variedad con dispositivos en línea de producción con terminación del artículo.

- Operario Especializado Múltiple:**
- **Armador:** de muebles asépticos en toda su variedad sin dispositivos en línea de producción con terminación del artículo.

- Oficial Múltiple:**
- **Armador:** de muebles asépticos en toda su variedad que realiza trabajos de armado con todos los tipos de soldadura eléctrica, argón y autógena en línea de producción y con terminación del producto.

- Oficial:**
- **Cortador y doblador de caños y ángulos:** Obrero que en base a planos efectúa el corte y doblado de caños o ángulos o similares para el armado de muebles asépticos.

cos con conocimiento de material y medida en tareas de producción, con preparación de su máquina.

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Cortador y doblador de caños y ángulos:** Obrero que en base a indicaciones efectúa el corte o doblado de caños o ángulos o similares para el armado de muebles asépticos con conocimiento de material y medida en tareas de producción con preparación de su máquina.

**Operario Especializado:**

- **Cortador y doblador de caños y ángulos:** Obrero que en base a indicaciones efectúa el corte y doblado de caños o ángulos o similares para el armado de muebles asépticos con conocimiento de material en tareas de producción sin preparación de su máquina.

**Operario Calificado:**

- **Cortador y doblador de caños y ángulos:** Obrero que en base a indicaciones corta o dobla caños ángulos o similares, sin reunir los conocimientos del operario especializado.

**Oficial:**

- **Trazador:** que confecciona plantillas para corte en base a planos y que utiliza para su trabajo los instrumentos básicos de medición. Asimismo realiza toda clase de trabajos necesarios en el establecimiento en su especialidad.

**G) SECTOR: Pulimento:**

- **Oficial:** Es el obrero que ha realizado el aprendizaje del oficio y que se halla capacitado para realizar cualquier trabajo dentro de su especialidad en renovación, orfebrería, broncearía, arte funerario, elementos de cirugía y similares con rapidez y perfección sobre cualquier metal y en todos los procedimientos a saber: polea, cepillo, paño limpio y pulimento sobre baños de galvanoplastía.
- **Medio Oficial:** Es el obrero que efectúa alguno de los trabajos de los mencionados para el oficial, pero que no realiza con la misma rapidez y eficacia del Oficial.
- **Operario Especializado Múltiple:** Es el obrero que desarrolla todos los artículos de la producción standard del establecimiento con la mayor rapidez y eficacia
- **Operario Especializado:** Es el obrero que desarrolla algunos de los artículos de la producción standard del establecimiento con la mayor rapidez y eficacia.
- **Operario Calificado:** Es el obrero que realiza algunas de las tareas de pulimento sin la eficiencia del Operario Especializado.

**H) SECTOR: Candados y Cerrajería en General:** En este sector se excluye el tratamiento de Cerraduras del automóvil por corresponder a otra rama.

**Operario Calificado:**

- **Armador de Cerraduras:** simples, en línea de producción (llave tipo Piccolo —llave tipo Yale—, llave tipo doble paleta sin combinación).
- **Armador de combinación:** de cilindros tipo Yale, cuando cubre más de un sector de la línea de producción.
- **Armador de gancho y cilindro:** con retén de cierre en cuerpo de candados en línea de producción.

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Armador de cerraduras:** tipo doble paleta con armado de combinación.

**I)SECTOR: Herrajes:**

**Operario Calificado:**

- **Limador:** en tareas simples sin terminado final.
- **Operador** de tambores de pulido.
- **Operador de máquina de agujerear:** en tareas simples de producción.
- **Armador de herrajes:** simples en tareas de producción (pomolas, fichas bisagras y similares).
- **Roscador:** a máquina en tareas de producción.

**Operario Especializado:**

- **Limador:** competente en la ejecución y terminación de trabajos del establecimiento en tareas de producción.
- **Armado de herrajes:** completos (mirillas, pasadores, fallebas, pivot, tijeras y similares).

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Armador:** Operario que realiza y conoce todo el proceso de armado con ajuste final.

**J) SECTOR: Menaje Cubiertos y Cuchillería de Acero Inoxidable — Piletas y Accesorios para Baños, de Acero Inoxidable:**

**Operario Calificado:**

- **Laminador:** operador en máquina laminadora en frío sin control de medición ni preparación de máquina (cuchara y tenedor y similares).
- **Dentado y afilado:** de hoja y cuchillos sin preparación de piedra.
- **Cizallador manual:** sin trazado de piezas.
- **Operador de bombo de acanalado:** sin preparación de máquina.

**Operario Especializado:**

- **Desbastador de cuchillos y hojas:** con control de calidad en tareas de producción sin preparación de máquina.
- **Operador en máquina pulidora automática de cubiertos:** con colocación y cambio de elementos de pulimento puesta a punto con control de calidad.
- **Laminador:** operador en máquina laminadora en frío con control de plantillas sin preparación de máquina.
- **Templador:** operario que efectúa el templado y revenido de cuchillos, hojas y tijeras con su correspondiente control de calidad de temple.
- **Dentado y afilado:** de hoja y cuchillos con preparación de piedra.
- **Operador de bombo de acanalado:** con preparación de máquina con control de calidad.
- **Desabollador:** es el obrero de recuperación y puesta en condiciones de piezas de acero inoxidable.
- **Preparador de piedras para rectificadora:** es el operario que tiene a su cargo la preparación de piedras para rectificadoras, prepara mezclas y proporciones de acuerdo a indicaciones, moldea, desmoldea y da terminación con control de temperatura y calidad.

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Laminador:** operador en máquina laminadora en caliente (cuchillos u hojas) con control de plantillas y elementos de medición con preparación integral de máquina en tareas de producción.
- **Desbastador de cuchillos y hojas:** con preparación integral de máquina en tarea de producción con control de calidad.
- **Desabollador:** es el obrero que desabolla y arma piletas especiales de acero inoxidable con terminación.

**Oficial:**

- **Tornero repujador:** a partir del disco con preparación de máquina.
- **Soldador argonista:** con preparación de equipo y piezas de producción.

**K) SECTOR: Fundición — Broncería Sanitaria — Válvulas:****Operario Calificado:**

- **Cargador de materiales:** Operario que carga, pesa y traslada material para horno bajo supervisión sin conocimiento de materiales.
- **Operador prensa caños por extrusión:** es el obrero que opera la misma sin preparación ni control.
- **Noyeros máquina sopladora:** opera la máquina de soplado de noyos en frío o caliente.
- **Operario que transporta material en fusión:** con cuchara chica para fundir.
- **Operador de máquina de moldeo:** sobre placas ya preparadas.
- **Armador de piezas de bronceería sanitaria y/o válvulas:** sin preparación de dispositivos.
- **Doblador y/o cortador de caños:** obrero que en base a indicaciones corta o dobla caños, ángulos o similares, sin reunir los conocimientos del Operario Especializado.

**Operario Especializado:**

- **Cargador de materiales:** Operario que carga, pesa y traslada material para horno con conocimiento de materiales y sin supervisión.
- **Operador de prensa inyectora de fundición:** coloca material en la estufa y/o crisol, opera la misma en tareas de producción sin cambio de matriz.
- **Operador de hornos:** es el obrero que carga material y opera el mismo, registra lectura del sistema y trasvasa el metal fundido.
- **Operador prensa caños por extrusión:** es el obrero que opera la misma con control.
- **Operador de coquilla:** es el obrero que atiende estufa y realiza con la coquilla a cuchara, la fundición de los productos de línea de producción atendiendo la limpieza de la matriz.
- **Alimentador de varillas en tornos automáticos:** con control de medidas y calidad.
- **Operador de torno revólver:** con preparación y colocación de dispositivos y control de calidad en líneas de producción.
- **Armador de piezas de bronceería sanitaria y/o válvulas:** con preparación de dispositivos.
- **Doblador y/o cortador de caños:** obrero que en base a indicaciones efectúa el corte o doblado de caños, ángulos o similares con conocimiento de material en tareas de producción.

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Operador de Horno:** es el obrero que carga material y opera el mismo, registra lectura del sistema y trasvasa el metal fundido con preparación de aleaciones bajo supervisión.
- **Operador de prensa inyectora de fundición:** coloca material en la estufa y/o crisol, opera la misma en tareas de producción con preparación de su máquina.
- **Operador prensa caños por extrusión:** es el obrero que opera la misma con control y preparación de su máquina.

- **Operador de torno automático:** con control de varilla, control de correcto funcionamiento de su producción, con empleo de planos que interpreta para la realización de tareas en líneas de producción.
- **Operador de torno revólver:** con preparación y colocación de dispositivos y control de calidad en línea de producción con preparación integral de su máquina.
- **Doblador y/o cortador de caños:** obrero que en base a indicaciones efectúa el corte y doblado de caños, ángulos o similares, con conocimiento de material en tareas de producción con armado de su máquina, control de calidad, y empleo de instrumentos de medición.

**Oficial:**

- **Operador de moldeo:** a mano en tareas bajo calibre y plano.
- **Operador de torno automático:** con control de varilla, control del correcto funcionamiento de su producción, con empleo de planos que interpreta para la realización de tareas en líneas de producción, con control de calidad, preparación y afilado de herramientas y con uso de instrumental de medición.

**L) SECTOR: Menaje Enlozado:****Operario:**

- **Zarandeador de esmalte:** sin conocimiento previo.

**Operario Calificado:**

- **Ayudante:** operario que colabora con el fundidor.
- **Ayudante de molinero:** operario que colabora en las tareas de molienda sin mayores conocimientos.
- **Esmaltador:** Operario que realiza las tareas de esmaltación y que no reúne las condiciones requeridas para los operarios especializados.
- **Abastecedor:** operario encargado de abastecer de esmalte a los distintos sectores o líneas de producción con conocimiento de códigos y material.
- **Lavado de piezas:** esmaltadas en máquina.
- **Carga y descarga de canastos:** para el proceso de decapado.
- **Hornero:** es el operario encargado de la carga o descarga del horno, en los elementos que el horno dispone a tal fin.
- **Armador:** de partes simples o complementarias (asas, mangos, manijas, perillas) sin control de calidad ni ajustes previos al montaje.
- **Operador de máquinas rotativas con dispositivos especiales:** moleteado, refilado, gargantas en cuerpos o tapas o similares, que no reúne las condiciones requeridas para el operario especializado.

**Operario Especializado:**

- **Pulidores de bañeras:**
- **Molinero:** operario que realiza toda la operación de molienda. Controla la molienda.
- **Fundidor de Esmalte:** operario que realiza todas las operaciones necesarias para fundir esmalte de acuerdo a especificaciones de proceso bajo indicaciones del supervisor y sin responsabilidad del producto terminado.
- **Esmaltador:** operario que se encarga de realizar mediante inmersión (colado o batido o similares) la aplicación de esmaltes por medios manuales con eficiencia, rapidez y standard de calidad establecidos.
- **Esmaltador:** operario que se encarga de realizar mediante sopletes neumáticos la aplicación de esmalte, con eficiencia, rapidez y standard de calidad establecidos.

- **Fileteador:** operario fileteador y/o colocador de calcomanías.
- **Acondicionador de esmaltes:** controla la cantidad de esmalte que queda en una pieza tipo y efectúa las correcciones para adecuarlos a los standard de calidad establecidos según normas.
- **Cargas y descargas de canastos:** para el proceso de decapado, conteo y manipuleo de los mismos con clasificación del producto para su reprocesado.
- **Hornero:** es el operario encargado de la carga o descarga del horno en los elementos que el horno dispone a tal fin con calificación y clasificación de la mercadería.
- **Operador de torno de repujado:** sin preparación de dispositivos o moldes sobre los cuales copia en sucesivas pasadas la forma a obtener con dispositivos mecánicos, en piezas de chapa de hierro embutidas en tareas de producción con control de formas y medidas con calibre fijo.
- **Recuperador:** de piezas en línea de producción.
- **Colocador de virola:** en tareas de preparación y colocación de virola en piezas de producción según las normas de calidad establecidas.
- **Armador de partes simples o complementarias:** con control de calidad y ajustes previos al montaje.
- **Empaquetador:** en cajas de cartón y/o plástico y/o papel con control visual de calidad y etiquetado.
- **Armador-empaquetador:** sin ajustes previos de montaje, sin control de calidad en aquellos casos de accesorios simples (perillas, manijas).

#### **Operador de línea de crudo de bañera:**

- **Operador de máquinas rotativas con dispositivos especiales:** moleteado, refilado, gargantas en cuerpos o tapas o similares, que realiza las diferentes tareas con eficiencia y rapidez y con los standard de calidad fijados sin colocación de matrices.

#### **Operario especializado múltiple:**

- **Fundidor de esmalte:** es el operario que realiza todas las operaciones necesarias para fundir esmalte de acuerdo a especificaciones de proceso bajo indicaciones del supervisor.
- **Molinero:** operario que realiza toda la operación de molienda, acondiciona esmalte, controla la cantidad de esmalte que queda en una pieza tipo y efectúa las correcciones para adecuarlo a los standard de calidad establecidos según normas.
- **Esmaltador:** es el operador que realiza con habilidad las distintas formas de esmaltación en tareas de producción.
- **Operador de torno de repujado:** con preparación y colocación de dispositivos o moldes sobre los cuales copian en sucesivas pasadas la forma a obtener con dispositivos mecánicos en piezas de chapa de hierro embutidas en tareas de producción con control de formas y medidas con calibre fijo.
- **Colocador de virola:** en tareas de preparación y colocación de virolas con armado de dispositivos y puesta a punto.
- **Armador-empaquetador:** tareas de terminación de cualquier tipo de pieza de producción con preparación y colocación de accesorios o partes integrantes en forma completa y en todas las líneas con su correspondiente empaque y control de calidad sin instrumento.

- **Operador de máquinas rotativas con dispositivos especiales:** moleteado, refilado, gargantas en cuerpos o tapas o similares, que realiza las diferentes tareas con eficiencia y rapidez y con los standard de calidad fijados con colocación de matrices.

#### **Oficial:**

- **Fundidor de Esmalte:** es el operario que realiza todas las operaciones necesarias para fundir esmaltes y que reúne las condiciones necesarias para ejercer el oficio.

#### **M) SECTOR: Cerámico — Sanitarios:**

##### **Sub Sector: Materia Prima— Preparación—Maturación:**

- **Operario Especializado Múltiple:** operario que realiza carga, descarga y almacenamiento de materiales, chóferes de pala mecánica y/o automotores que transporten cargas, empastador o preparador de materias primas, pesador de materias primas, molinero de arcilla, tierra o granzas, mezclador en bateas, zarandeadores, bombeadores, recuperadores de material.

##### **Sub Sector: Fabricación de Refractarios:**

- **Operario Especializado Múltiple:** operario que realiza carga, descarga y almacenamiento de materiales, empastador o preparador de materia prima con molinaje, pesador de materia prima, zarandeador, recuperador de materiales, colador y/o prensador de piezas refractarias con revisado, retocado, clasificado y pintado.

##### **SubSector: Yesería:**

- **Operador “D”. Moldeador:** Operario que realiza sobre matrices, formas compuestas de uno o varios taceles, según standard de calidad establecidos, con preparación de mezcla y acondicionamiento de los elementos.
- **Operador “C”. Modelista y/o Matricero:** operario a quien entregándose un modelo, confecciona o repara dentro de un plazo normal y con standard establecidos de calidad sin ayuda, las matrices correspondientes, con preparación de mezcla y haciendo uso de herramientas y elementos de medición.

##### **Sub Sector: Colado de Artefactos y Accesorios:**

- **Operador “D”:** operario que realiza las tareas de colado, moldeado y trabajos necesarios hasta la terminación de la pieza para su reprocesado de acuerdo a normas de uso y standard de calidad establecidos, con conservación y preparación de moldes, uso de elementos y herramientas adecuadas y conocimiento de dichas herramientas.
- **Operador “C”:** operario que realiza las tareas de colado, moldeado, pegado de partes y trabajos necesarios hasta la terminación de la pieza para su reprocesado de acuerdo a normas de uso standard de calidad establecidos, con conservación y preparación de moldes, uso de elementos y herramientas adecuadas y conocimiento de dichas herramientas.

##### **Sub Sector: Esmaltación:**

- **Operario Especializado:** operario que se encarga de realizar mediante inmersión la aplicación de esmaltes por medios manuales de acuerdo a standard de calidad establecidos.
- **Operario Especializado Múltiple:** operario que se encarga de clasificar y revisar visualmente la pieza para luego realizar mediante inmersión la aplicación de esmalte por medios manuales de acuerdo a standard de



calidad establecidos, con conocimiento de herramientas de uso y material de aplicación.

- **Revisor de Artefactos:** operario que realiza tareas de inspección mediante visualización y/o uso de planillas y colorantes y retoques necesarios que permitan el reprocesado de la pieza.
- **Operador “D”:** operario que se encarga mediante el uso de sopletes neumáticos de la aplicación de esmaltes blanco y/o color total en piezas de acuerdo a especificaciones y standard de calidad establecidos con conocimiento de herramientas de uso y material de aplicación.
- **Operador “C”:** operario que se encarga mediante el uso de soplete neumático de la aplicación de esmalte en piezas con combinación de colores en sectores determinados de un mismo artefacto de acuerdo a especificaciones de standard de calidad establecido, con conocimientos básicos de herramientas y materiales de uso para su correcta aplicación.

#### **Sub Sector: Colocación de Calcomanías:**

- **Operario Especializado:** operario que realiza las tareas de colocación de calcomanías en artefactos y/o accesorios, de acuerdo a normas y standard de calidad establecidos, con preparación de elementos.

#### **SubSector: Clasificación y Embalajes:**

- **Operario Especializado Múltiple:** operario que realiza las tareas de embalaje de piezas (encintado, etiquetado, sellado), previo clasificado de acuerdo a las normas de uso y standard establecidos.

#### **SubSector: Movimiento y Limpieza:**

- **Operario Calificado:** operario que realiza la recolección de pasta y/o limpieza y/o traslado de moldes de yeso y/o reparación de bancos de trabajos.

Las categorías de Operador “C” y “D” se regirán por los siguientes jornales horarios: Operador “C”, \$ 38,30, y Operador “D”, \$ 37,45; las demás categorías indicadas para este sector específico son las corrientes del Convenio Metalúrgico.

## **Capítulo VI**

### **Rama: “Construcción, Montaje, Armado y Reparación de Maquinarias Viales y Neumáticas”**

#### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama, los Establecimientos y su personal, que como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la construcción, montaje, armado, reparación de máquinas viales, neumáticas, mecánicas u otros sistemas; pisón-vibrador, manual o a explosión; motoniveladoras; moto-palas; palas frontales; aplanadoras; grúas y excavadoras; motoelevadores; tractores varios; patas de cabras; palas de arrastre; máquinas hincapilotes; rodillos vibradores; compactadores de suelos; máquinas zanjadoras y todo otro tipo de maquinarias de uso vial y/o sus accesorios o repuestos.

#### **Categorías de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple

- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

#### **Categorización de Tareas:**

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

- **Operario Especializado Múltiple:** Amortajar, balancinar, operar guillotina, prensa o torno revólver, plegar y templar zapatas (con preparación de máquinas); conducción de autoelevadores con transporte de la persona; lubricar máquinas y herramientas; operar puente grúa con cabina; tareas de montaje en producción (Ejemplo: Armar tren delantero, ensamble de motor a convertidor o similares).
- **Operario Especializado:** Amortajar; balancinar; operar agujereadora radial, guillotina, limadora, plegadora, prensa, tijera eléctrica, torno revólver, templar zapatas (sin preparación de máquinas); armar cubiertas; armar y montar zapatas; arenar; conducir auto elevador; conectar terminales en instalación eléctrica; cortar con soplete; despachar y recepcionar herramientas; despachar y recepcionar materiales; doblar caños; embalar; operar fresa; operar torno automático; pintar base (con antióxido o color, sin preparación de color); rectificar en producción; remachar, roscar a mano; operar sierra circular (tipo Heller o similar); tareas de montaje en producción (Ejemplo: montar cabinas o similares).
- **Operario Calificado:** Aguantar; agujerear manual con máquina simple (sin preparación de herramienta); amolar, rebabar y/o esmerilar; ayudar; cilindrar; colocar y/o sacar ruedas; chafianar; empapelar máquinas; engrasar máquinas; lavar máquinas; lijar; lingar; operar prensa husillo; operar sierra manual; operar cizalla manual; punzonadora o serrucho mecánico (sin preparación de máquinas); rebabar con lima; roscar a máquina; soldar a punto; tareas de montaje en producción (Ejemplo: armar paliers, colocar corona, chaveta, torquar o similares).
- **Operario:** Acarrear.
- **Peón:** Carga, descarga y limpieza.

## **Capítulo VII**

### **Rama: “Cromo Hojalaterías Mecánicas, Fabricación de envases e Impresión Litográfica sobre Metales”**

#### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama todos los Establecimientos y su personal que como actividad de la Industria Metalúrgica se dedican, habitual y primordialmente, a la fabricación de envases y/o a la impresión litográfica sobre metales.

## Categorías Generales de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación las categorías que se enuncian a continuación: con las definiciones y alcances establecidos en el artículo 6°:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

## Categorías Específicas de la Rama:

**Artículo 3°**— Se establecen en la Rama las categorías específicas de oficio que se detallan a continuación:

- Maquinista de Rotativa de más de un Color
- Maquinista de Rotativa de un Color
- Transportista y Fotocopiador
- Armador y Tracista
- Maquinista de Plana
- Maquinista de Pomo
- Maquinista de Papel Metálico.

## Categorización de las Tareas de Producción de la Rama:

**Artículo 4°**— Las tareas de producción de la Rama quedan categorizadas de acuerdo con el detalle siguiente:

### Operario Especializado Múltiple:

- **Fabricación de envases de hojalata y tapas:** Operador de Tijeras automáticas de doble operación - Operador de Inyectora de plásticos - Operador de Balancín automático en línea con engomado acoplado (todo proceso) - Atendedor o ayudante de línea automática de fabricación de envases (costura cementada o soldada) - Conductor zorra autoelevadora (alimentación de equipos, carga y apilamiento) - Operador Tijera zigzag con alimentación automática - Inspector Control Calidad - Operador puente grúa (carga, descarga y apilado) - Atendedor de cuarto de lacado - Impresor de formularios internos - Pañolero de cuarto de herramientas, materiales y matrices - Soldador eléctrico continuo de costura de envases de hojalata o chapa negra (enlozado manual) - Operador de formadora automática de fabricación de envases con atención de soldadora - Remachador con atención de dos remachadoras - Probador de envases al agua con atención de dos líneas de producción - Lubricador de equipos de producción - Balancinero con colocación de matrices normalizadas y/o atención de operaciones complementarias múltiples - Atendedor tijera circular barnizadora - Operador línea godronadora/marcadora y encorchadora de tapas (todos los equipos).
- **Fabricación de envases de acero:** Relevantes de línea de producción (todas las tareas) - Atendedor línea de corte - Balancinero con acople de bobinas y atención de guillotina) - Operador de cabina pintura automática y puesta a punto.
- **Fabricación de envases por extrusión:** Preparador de barnizadoras con preparación de barnices - Atendedor

conformadora con preparación de equipo y colocación de matrices - Preparador de pinturas con conocimiento de fórmulas y combinación de colores - Preparador de prensas y recortadoras - Preparador de conificadoras y atención línea platos y bandejas - Preparador máquinas fabricación de tubos - Atendedor de una prensa y recortadora a torno con colocación de matrices.

- **Impresión litográfica sobre metales:** Ayudante maquinista dos colores - Sacaprueba de progresiva de colores - Preparador de tintas con preparación de colores - Atendedor de barnizadora - Trazador/Rectificador de cilindros.

### Operario Especializado:

- **Fabricación de envases de hojalata y tapas:** Operador prensas fondos fácil apertura - Conductor zorras autoelevadoras (operaciones de transporte) - Tijera a pedal - Tijera circular - Enlazador - Soldador de accesorios - Guinchero para carga y descarga y apilado de hojalata - Clasificación y recuperación de envases rechazo de líneas - Engomadora con goma líquida, a pico o a timbre y atención y/o alimentación de horno - Soldador de tapa y fondo en baño de soldar - Clasificador/calibrador de hojas de hojalata - Operador tijera zigzag con alimentación manual - Revisor de tapas o fondos con o sin encajonado y/o embalado - Seleccionador/clasificador de envases tigre - Retocador de costura o piquete soldados - Prensador de recortes (fardos de características definidas) - Operador de formadora automática de fabricación de envases sin atención de soldadora - Remachador con atención de una remachadora - Probador de envases al agua, al vacío o a presión de aire (con atención de una línea de producción) - Limpiador de máquinas de líneas automáticas de fabricación de envases - Pañolero de almacén de materiales (sin herramientas ni matrices) - Balancinero sin colocación de matrices - Sacarrollos de bobinas litografiadas - Operador zaranda rotativa seleccionadora - Operador mesa de inspección control calidad final de tapas - Operador alimentador godronadora/marcadora - Operador alimentador godronadora/enrolladora - Operador encorchadora automática - Operador cortadora barra conglomerado de corcho - Operador despuntadora y cortadora automática - Enlazador manual - Soldador de costura manual.
- **Fabricación de envases de acero:** Atendedor guillotina cizalla o cizalla circular - Atendedor equipo remachador de orejas - Atendedor soldadora con colocación de envolvente - Balancinero sin colocación de matrices - Atendedor engomadora a pico - Soldador en línea de producción o reparación (eléctrica o autógena) - Relevante de línea de producción (tareas de operario calificado y de operario) - Probador a presión por inmersión - Pintor a soplete - Stencilador/ planografista - Atendedor del conjunto de pestañado, expandido y corrugado - Atendedor equipo soldado de orejas - Arenador/granallador - Atendedor máquina de doble engrafado - Atendedor máquina engrafadora un cabezal con colocación de tapa o fondo.
- **Fabricación de envases por extrusión:** Preparador de barnizadoras sin preparación de barnices - Preparador/operador de lavadora - Atendedor conificadora - Atendedor máquina tapa cápsula (realiza cambio) - Atendedor impresora/conformadora tapa cápsula (rea-

liza cambio) - Atendedor de una prensa y recortadora o torno sin colocación de matrices - Alimentador/sacador de impresora o barnizadora.

- **Impresión litográfica sobre metales:** Preparador de barnices - Sacapliegos de rotativa y horno automático - Ponepliego de plana - Ponepliego de barnizadora - Hornero (simple o automático) - Ponepliego de rotativa - Pomaseador - Tintador de transportes litográficos - Sacapliego de plana y enganchador de pliegos en zorra - Trazador/rectificador de cauchos de impresión.

#### Operario Calificado:

- **Fabricación de envases de hojalata y tapas:** Conformadora - Moldurera - Levanta bordes - Pestañadora - Engomadora manual con goma líquida a timbre - Soldador a punto o circular en hojalata o chapa negra - Soldador de boquilla a baño sin cobre - Sopleteador de envases interior o exterior - Acompañante chófer - Piqueteadora - Cilindradora - Dobladora - Dobladora de punta - Encajonador y/o embalador de fondos y/o tapas - Encajonador y/o embalador de envases de línea de armado - Armador de bolsas de papel - Contador de tapas y fondos con equipo mecánico - Aceitador de chapa en equipo mecánico - Enrollador de tapas y fondos - Clasificador de hojas, tiras, recortes o discos en producción - Enroscadora - Recortadora - Rayadora - Cortador de envases - Enfardador de hojas, tiras, plantillas o recortes - Cepillador eléctrico (aserrín, afrecho y kerosene) - Control de bulón o similar - Planchador con equipo mecánico - Recortador - Retocador de costura o piquetes cementados (con cemento o laca) - Recuperador de tapas y fondos - Lavador o borrador de hojas y/o envases litografiados - Golpeador de enlace o piquetes con equipo mecánico - Conformador de manijas - Alimentador de horno de secado de fondo o capa - Limpiador de máquina (balancines, tijeras, hornos, etcétera) - Armador manual de tapas de envases con bisagras - Sellador de bolsas de papel con armado de sellos - Operador alimentador grabadora - Operador alimentador pulidora tapa cápsula - Operador molino mezclador de plásticos - Operador molino recuperación de plásticos - Operador zaranda eléctrica rotativa.
- **Fabricación de envases de acero:** Ayudante balancinero con acople de bobina - Ayudante atendedor línea de corte - Cilindradora - Pestañadora - Marcador de pérdidas de envases en línea de producción - Ayudante equipo remachador de orejas - Pintor letras a soplete con máscara - Pintor a baño - Operador máquina expandidora o corrugadora - Operador equipo limpiador de bordes - Operador soldadora automática - Cerrador de tapas removibles - Modelador de aros - Desabollador de envases - Lavador interior o exterior de envases - Cadenador - Cortador de tapa - Planchador de cuerpo o tapa - Operador engrafadora de envases.
- **Fabricación de envases por extrusión:** Alimentador de horno de recocido - Atendedor tapadora automática - Atendedor engomadora automática - Alimentador conformadora - Atendedor prensa enfardado de recortes - Atendedor tamboreado de tejos - Almacenador de tejos con equipos mecánicos - Atendedor/alimentador recortadora - Alimentador/sacador de lavadora de decapado - Alimentador conificadora - Atendedor frenteadora roscadora de pomos - Alimentador tapadora pomos - Alimentador encoladora de pomos - Atende-

dor enrolladora - Atendedor máquina colocación arandela - Embalador revisador en línea de producción.

- **Impresión litográfica sobre metales:** Graneador de transportes de zinc - Moledor de tintas (sin combinación de colores).

#### Operario:

- **Fabricación de envases de hojalata y tapas:** Pasadores de ácido en costura - Contador de tapas y fondos sin equipo mecánico - Aceitador manual de chapas - Secador de envases - Empapelador de esqueletos - Planchador manual - Cepillador a mano - Limpiador de envases y/o fondos y tapas - Empastador de cuerpos (pestaña) - Golpeador de enlace o piquetes sin equipo mecánico - Armador de anillos o manijas - Sellador de bolsas de papel sin armado de sellos.
- **Fabricación de envases de acero:** Colocador tapas o fondos - Colocador bridas o taponés, colocador aros y guarnición - Colocador manijas - Limpiador de envases.
- **Fabricación de envases por extrusión:** Embalador/revisador fuera de línea de producción - Armador de cajas de cartón.

## Capítulo VIII

### Rama “Electrónica” (Radio Telecomunicaciones, Comunicaciones y Afines)

#### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1º**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los establecimientos y su personal que como actividad de la Industria Metalúrgica, fabrican, montan y/o reparan, equipos electrónicos de cualquier tipo, sus partes, componentes, accesorios y/o repuestos, equipos de iluminación de cualquier tipo, sus partes componentes, accesorios y/o repuestos. Ejemplo: Radio receptores y transmisores, radio receptores de todo tipo, transmisores de todo tipo, estaciones transmisoras y/o receptores de todo tipo, la totalidad de sus equipos, partes componentes y accesorios, sus repuestos y/o “Kitz”, válvulas receptores, transmisores, estabilizadores rectificadores y toda otra válvula de uso electrónico, industrial, médica o de cualquier otro uso, elementos fotosensibles, transistores, diodos, tiristores, diaos, zener, ignitrones, tiratrones, tubos de rayos catódicos, de T.V., estaciones de transmisión y/o recepción de T.V., circuitos cerrados de cualquier tipo, de T.V., lámparas y tubos de iluminación y todo elemento, partes o repuestos o equipo destinado a iluminación, circuitos impresos, circuitos integrados, semi-integrados, microcircuitos y sus partes componentes.

Cerámicas electrónicas, equipos rectificadores con diodos de selenio o similares o equipos que lo reemplacen, reguladores de voltaje y todo equipo regulador electrónico, relés secundarios, relés auxiliares, resistores de carbón, capacitadores cerámicos, instrumentos de medición, (Tacómetros, eléctricos monofásicos y multifásico, radio altímetros y todo instrumentos de medición eléctricos o electrónicos, instrumental médico eléctrico (electroencefalogramas rodantes y portátiles o fijos, mono y multicanal), electrorrestinógrafos, laringostroboscopios, electromiógrafos, foto estimuladores, audio estimuladores, polígrafos, monitores, marcapasos, etcétera) equipos de control de medición ra-

dioisotópico o nuclear, equipos de aplicación, radio isotópico o nuclear, médico o industrial, cerebros electrónicos de cualquier tipo. Fabricación, montaje y reparación de aparatos de T.V.

Máquinas electrónicas de temple por inducción, calculadoras electrónicas con o sin impresión de papel, sus partes, radio enlaces mono y multicanal, multiplex telefónicos, teletipos electrónicas, adaptadores telegráficos y todos sus equipos, estaciones repetidoras, computadores telefónicos de todo tipo, equipo jefe-secretaria, controles telefónicos o manuales, rurales, privados, para hoteles u hospitales, equipos telefónicos especiales de cualquier tipo, conmutadores manuales, automáticos, cápsulas receptores y microfónicas y portadoras, contactos de horquillas, bobinas de inducción sistemas de campanillas, chicharras, teléfonos a disco, automáticos a magnetos, fichas y llaves telefónicas automáticas.

Parlantes y altoparlantes, bocinas y bocinas direccionales, micrófonos de todo tipo, columnas sonoras, condensadores de todo tipo, transformadores, autotransformadores de audio, reguladores, estabilizadores, amplificadores, yugos, Fly-Back.

Grabadores de sonido, grabadores de sonido reproductores, pasa cintas y los componentes, tocadiscos.

La totalidad de los equipos de comunicación, reproducción, control y aplicación electrónicas en uso en cualquier actividad, sus componentes, partes, accesorios repuestos.

### Categorías de Aplicación en la Ramas:

**Artículo 2°**— Son de aplicación en esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las condiciones y alcances allí establecidos.

- Oficial Múltiple.
- Oficial.
- Operario Especializado Múltiple.
- Operario Especializado.
- Medio Oficial.
- Operario Calificado.
- Operario.
- Peón.

**Reserva de Línea:** Es el trabajador capaz de reemplazar a un titular de cualquier tarea de una determinada línea de producción, cumpliendo exigencias de cantidad y calidad.

**Reserva General:** Es el trabajador que reemplaza a un titular de cualquier tarea en más de una línea de producción que componen una sección determinada de un mismo producto, cumpliendo exigencias de cantidad y calidad.

### Categorización de las Tareas de Producción de la Rama:

**Artículo 3°**—

#### Rama Electrónica:

- **Categoría Oficial Múltiple:** Reparaciones de equipos de electromedicina completos; Puesta en marcha, ajuste y reparación de equipos de comunicaciones, compu-

tadoras y equipos de electromedicina; Instalación y puesta en marcha de una planta de radiodifusión con trabajos mecánicos que requerirán las tareas; Instalación completa de antenas de radiodifusión, microonda, parabólicas o cualquier sistema irradiante, de enlace; Reparador de todo tipo de instrumental electrónico; Instalación y puesta en marcha de un estudio de radiodifusión o televisión con trabajos mecánicos que requiera la tarea; Reparación de todo tipo de equipos industriales electrónicos, mecánicos, ajuste mecánico utilizando máquina herramienta.

- **Categoría Oficial:** Mecánico o tableros de partes y/o componentes. Cableado de circuitos de potencia y de Backs electrónicos de control. Distribución del cableado conformando mazos de cables, según las buenas reglas del arte. Verificación del correcto conexionado mediante circuitos de continuidad; Tareas realizadas en base a plano eléctrico de principio (Montaje y cableado); Reparaciones de equipos de T.V; Reparaciones de radio receptores; Reparaciones de amplificadores mono estéreo; Reparaciones de sintonizadores electrónicos; Reparaciones de equipos de comunicaciones; Reparaciones de equipos de mini computadoras y calculadoras digitales; Cableado de equipos electrónicos especiales; Instalación (comunicaciones, computadoras, equipos de electromedicina); Reparador de equipos industriales electrónicos.

#### • **Categoría Operario Especializado Múltiple:**

- **Elaboración y/o Armado de Circuitos Impresos:** Confección completa de prototipos en base a planos; Montajes y/o armados en base a diagramas de implantación; Conexionado de rack o circuitos impresos prototipos.
- **Fabricación de vidrio:** Maquinista ampollas (General). Maquinista tubos.
- **Fabricación de casquillos:** Reserva de la sección y ajustador (Control).
- **Fabricación de lámparas grupo miniatura:** Reserva General.
- **Fabricación de tubos fluorescentes:** Reserva General.
- **Fabricación lámparas especiales (S.G.4):** Reserva General.
- **Fabricación de lámparas normales:** Reserva General de la sección.
- **Sección mecánica:** Colocador matrices de la sección balancines; Pañolero de herramientas y preparador de herramientas sencillas; Rectificador de áncoras, afeitadoras en rectificadora con centro, ajuste de máquina y afilación piedra.
- **Sección carpintería:** Control final bancos con reparación (Bancos); Reserva General (Máscaras).
- **Sección armado:** Reparar sintonizador (Sintonizadores T.V.); Reserva General; Reparación final (Televisión); Reserva General.
- **Sección armado:** Reserva General (Yugos); Reserva final (Televisión); Reserva General (FlyBack); Reserva General (Receptores portátiles personales); Reserva General (Auto-radio); Reserva General (Válvulas); Reserva General (Tubos T.V.); Reserva General (Transistores).

- **Sección armado:** Reparación y/o recuperación de conjuntos terminados (General); Reserva General (Transformadores); Reserva General (Parlantes); Ajustar motor (Afeitadoras); Reserva General (Combinados o amplificadores o sintonizadores de AM y FM); Reserva General (Amperímetros para automotor); Reserva General (Tacómetros); Reserva General (Instrumental temperatura automotor eléctrico); Reserva General (Reguladores para automotor); Colocador moldes (Inyección plástico); Reparador (Caja amplificadora); Reserva General (Válvulas); Reserva General (Tubos T.V.); Reserva General (Grabadores); Hornero tratamientos térmicos con preparación de baños cianuro, tiempo o tratamiento y mantenimiento ligero de horno (Tratamientos térmicos); Reserva General (Medidor temperatura tipo Otto Deutz 175); Control de recepción con uso de plano y utilización de instrumentos de medición (micrómetro, calibre y comparador); Rectificador con preparación de máquina; Soldador autógena de reparaciones menores y de recuperación en producción.
- **Audio aplicado a radiodifusión:** Armado y/o cableado de equipo completos con utilización de plano. Se entiende por equipo, el conjunto de partes que cumplen la función terminal.
- **Máquinas electrónicas de temple y fusión:** Armado y/o cableado de equipos completos con utilización de plano, se entiende por equipo, el conjunto de partes que cumplen la función terminal.
- **Categoría Operario Especializado:**
  - **Elaboración y/o armado de circuitos impresos:** Balancinero con colocación matriz; Impresión serigráfica y su retoque sin supervisión (Aplicaciones Gráficas); Photo resist. y retoque sin supervisión; Confección de stenciles y serigráficos; Galvanoplastia sin supervisión (Aplicaciones Químicas).
  - **Elaboración y/o armado de partes y/o componentes electrónicos:** Reparación de componentes simples y/o subconjuntos defectuosos; Preparado de pasta encapsulante; Montaje y/o armados en base a diagrama de implantación. Conexión de racks o interconexión de zócalos de acuerdo a planilla de conexión (armado circuitos impresos); Mecánico a tablero de partes y/o componentes. Cableado de circuitos de potencia y de Backs electrónicos de control. Distribución del cableado conformando mazos de cables según las buenas reglas; Verificación del correcto conexión mediante circuitos de continuidad, en base a muestras físicas (Montaje y cableado).
  - **Fabricación de vidrio:** Moldeo y enformar (ampollas); Reserva de Línea; Reserva de Línea (Tubos).
  - **Fabricación de arrancadores:** Reserva de Línea (Arrancadores).
  - **Fabricación de casquilla:** Prensa casquillera - cambio de rollos, lubricación máquina, control con calibres; Prensa de vidrio - vigilar la máquina, alimentar con placas de contacto, vigilar la cantidad de vidrio, pasar cada 15 minutos 10 casquillas y control con calibres, eventualmente atender el panel de control del horno; Lavado - vigilar temperatura de los baños, temperatura del horno de secado, vigilar densidad del ácido, alimentar la máquina; Reserva de línea (Control).
- **Fabricación de lámpara grupo miniatura:** Operar máquina ampollas con ajuste y con el cambio de tipo; Reserva de línea
- **Fabricación de tubos (fluorescentes):** Rampa de control final (Reserva); Reserva de Línea.
- **Fabricación de lámparas especiales (S.G.4):** Rampa de control final; Reserva de Línea; Esmerilador con preparación de ácido (Esmerilado).
- **Fabricación de lámparas normales:** Rampa; Rampa final; Reserva de Línea; Preparación de cementos (Cementos).
- **Sección mecánica:** Reserva de Línea (Productos químicos); Ajuste Guillotina (Balancines); Afilación de herramientas.
- **Sección carpintería:** Ajustar y trabajar en sierra circular (Máquina); Ajustar y trabajar en sierra circular doble; Ajustar y trabajar en sierra circular múltiple; Ajustar y trabajar en sierra cuadradora; Lijar a máquina con gruesa y fina Gab. y T.V. (Bancos); Lijar a máquina con gruesa y fina partes de combinados; Ensamblar muebles para combinados; Ensamblar muebles para combinados, ajustar bisagras, tapas o puertas en muebles combinados; Control final bancos sin reparación; Dar color (sopletear) (soplete); Sopletear con polliester; Sopletear barniz mate.
- **Sección carpintería:** Controlar y gotear (Soplete); Lijar a máquina con lija 280 Gabinete T.V. (Terminación); Polish a gabinete; Lijar a máquina con lija 280 combinado y gabinete, conjunto de combinado; Operar máquina pulidora para subconjuntos y combinado; Dar polish a gabinete de combinado; Armado final gabinete para combinados (Colocar base, baffles, puertas y tapas, bisagras, soportes, manijas etcétera, con indicaciones previas); Foliado de cantos a islas gabinetes (Terminación plástico); Foliar cantos (Máscara); Reserva de línea.
- **Sección Armado:** Control sintonizador completo con instrumental (Sintonizadores T.V.); Ajustador; Reserva línea; Soldar con placa impresa "Electrovert", con preparación (Televisión); Control mecánico y reparaciones, como ser soldaduras deficientes, elementos mal posicionados o similares; Control cabina; Reparaciones menores y/o sobre línea; Reparaciones mecánicas; Control final.
- **Sección Armado:** Puesta en marcha (Televisión); Repartidor de materiales y preparación de pedidos; Reserva de Línea; Puesta en marcha; Medición final y ajuste (Yugos); Medir R. y L.; Reserva Línea; Preparar mezcla y color bobina (Fly Back); Medir FlyBack medio ajuste; Reserva de Línea; Control mecánicos y reparación menores (receptores portátiles personales); Ajusta F. I. osciladoras; Ajusta R. F.; Control final; Reserva de Línea; Control mecánico y reparación meno-

- res (Autoradio); Armar sintonizadores con ajuste; Ajuste en línea; Reserva de Línea; Control final (Válvulas); Reserva de Línea.
- **Sección Armado:** Preparación de materias primas (Fabricación polvos fluorescentes), pesada de polvos, mezclado de polvos, horneado polvos, operario uno solo y no al mismo tiempo (Tubos T.V.); Molienda y lavado, filtrado y secado, tamizado, mezclado, un solo operario; Reserva de Línea; Control de calidad (Transistores); Sellado del transistor (emblema) con preparación; Medición; Reserva de Línea; Grabar (Musicassettes); Control real; Control Musicassettes; Reserva de línea (Bobina Nova); Bobinador sobre mandril en máquina automática (Bobinas varias); Bobinar con preparación de máquina (Transformadores); Medir A. T. más ajustes con patrón el aparato de medición; Medir R. y T. más ajuste con patrón el aparato de medición; Reserva de Línea; Control cabina contra resonancia 10 % y cementar imán (parlantes); Reserva de Línea; Bobinar rotor con preparación de máquina (Afeitadoras); Bobinar estator con preparación de máquina; Control final sin reparación; Reparar motor (Estator).
  - **Línea Operación:** Soldar placa impresa (inmersión) con preparación y atención de funcionamiento (excluido mantención) (Combinados, amplificadores, y sintonizadores de AM y FM); Control mecánico visual y cambio de componentes; Armado de chasis completo; Ajustes eléctricos; Control final sin reparación; Reserva de Línea; Calibrador con dispositivo o instrumental (Amperímetro para automotores); Calibrado estando encapsulado con dispositivo o instrumental; Prueba final con instrumental; Reserva de Línea; Calibrar en el aire con dispositivo e instrumental (Medidor de temperatura tipo Otto Deutz 175°); Calibrar en agua 100° con dispositivo o instrumental; Calibrar en aceite 175° con dispositivo o instrumental; Prueba final con instrumental; Reserva de línea; Balanceo del instrumento con dispositivo o instrumental (Tacómetro); Calibrado con dispositivo o instrumental; Prueba final con instrumental; Reserva de Línea; Bobinador preparación de máquina (instrumento temperatura automotor eléctrico).
  - **Línea de operación:** Calibrar con dispositivo a instrumental (instrumentos temperatura automotor eléctrico); Prueba final con instrumental; Reserva de línea; Bobinador sobre bimetal y soldar (Reguladores para automotor); Centrar bimetal y calibrar con dispositivo o instrumental; Prueba final con instrumental; Reserva de Línea; Prueba final con instrumental y de acuerdo a normas (Armado de bulbos); Reserva de Línea; Equilibrar rotor (motor de cuatro polos) (Motores eléctricos); Reparador sin equilibrado de rotor; Reparador (Automático); Aplicar pintura de fondo a caja tocadisco en cabina sin preparación de pintura (Pintura); Aplicar pintura de terminación en bandeja de cambiadores con soplete en cabina sin preparación de pintura; Control velocidad (Cambiadores); Control mecanismos; Reparador sin control de velocidad ni mecanismo; Hacer grilla completa en torno (Válvulas).
  - **Línea Operación:** Control y medir grillas (Válvulas); Reserva de Línea; Preparador de polvo para pantalla (Tubos TV); Torno de recuello; Inspección; Colocar anillo de setel en cañón; Soldar cañón en tubo; Prueba final; Reserva de Línea; Control mecánico visual, y reparaciones menores placa impresa (Grabadores); Control eléctrico y ajuste con instrumental patrón; Control final; Reparaciones menores de equipos completos; Reserva de Línea; Reserva de Línea (Eliminador de pilas); Recuperación de material en moledora (inyección de plástico); Horneado de cables con atención de horno (cables); Pintar gabinete y máscaras TV (Pintura); Foliado de gabinetes con preparación de máquina; Control visual de calidad de las piezas enumeradas en las operaciones anteriores (Control); Control de cantidad, con cálculo de piezas por Kg.; Rectificadora sin centro.
  - **Línea Operación:** Roscadora múltiple y ajustes; Roscadora de un husillo; Balancinero con colocación de matrices; Guillotiner con preparación de máquina; Pulidores a paño en producción normal seriado; Operador de baños (preparación parcial) de baños (Galvanoplastia); Torno revólver con preparación de máquina; Torno automático con preparación de máquina; Torneado de platos; Control final; Soldador a punto con preparación de máquina; Rectificador sin preparación de máquina.
  - **Audio aplicado a radio difusión:** Armado y/o cableado de partes de equipos electrónicos con lectura de interpretación de planos eléctricos o mecánicos. Ejemplo: fuente de alimentación, mesa estudio control, bandeja gira discos, etcétera. Se entiende por plano la representación circuital o mecánica utilizando simbología de acuerdo a norma internacional.
  - **Máquinas electronicas de temple y fusión:** Armado y/o cableado de partes de equipos con lectura e interpretación de planos eléctricos o mecánicos. Ejemplo: plaquetas impresas; Montaje de capacitores especiales; contactores; bobinas, etcétera. Se entiende por plano la representación circuital o mecánica utilizando la simbología de acuerdo a normas internacionales.
- Montaje y/o armado de subconjuntos y/o equipos electrónicos:**
- **Categoría Medio Oficial:** Mecánico a tablero de partes y/o componentes. Cableado de circuitos de potencia y de Backs electrónica de control. Distribución del cableado conformando mazos de cables según las buenas reglas del arte. Verificación del correcto conexionado mediante circuitos de continuidad. Tareas realizadas en base a plano de distribución (Montaje y cableado).
- Elaboración y/o armado de circuitos impresos:**
- **Categoría Operario Calificado:** Abastecimiento de línea; Movimiento y transporte de materiales o productos sin indicaciones; Corte en guillotina (Mecanizado sobre base plástica); Corte en sierra; Punzonado; Ba-

lancinero sin colocación de matriz; Agujereado; Contoneado; Calandrado; Impresión serigráfica y su retoque con supervisión (Aplicaciones Gráficas); Photo resist. y su retoque con supervisión. Aplicaciones Químicas:

- 1) Mordentado y su retoque;
  - 2) Lavado
  - 3) Desengrase;
  - 4) Enlacado;
  - 5) Galvanoplastia con Supervisión.
- **Elaboración y/o armado de partes y/o componentes electrónicos:** Soldador de terminales de capacitores; Selección de capacitores en máquina automática; Impresión de capacitores; Balancinero sin preparación ni colocación de matrices; Revisación (pasa no pasa); Bobinado de capacitores; Estañado de alambre (sin preparación de máquina); Selección de capacitores (medición manual, con patrón); Cortado de elementos componentes de capacitores; Horneado de capacitores; Metalizado de capacitores; Encapsulado de capacitores; Pintado de elementos resistivos para potenciómetros.
  - **Elaboración y/o armado de partes y/o componentes:** Fresado (sin preparación de máquina); Armado de subconjunto y/o componentes.
  - **Montaje y/o armado de subconjuntos y/o equipos electrónicos:** Perforado con máquina agujerear (Mecánico y auxiliares); Desbabado de agujeros, Plegados; Remachados; Cortes manuales o mediante sierra; Preparación de cable y alambre (corte, desalsiado con máquina); Estañado de cable y/o alambre; Montaje de piezas y/o partes y/o subconjuntos; Copiado con pantógrafo en letras y números; Perforado C.I. (Armado circuitos impresos); Tareas realizadas en base a muestra física:
    - Corte C.I.
    - Limpieza C.I.
    - Enlacado C.I.
    - Doblar componentes
    - Insertar componentes
    - Cortar terminales
    - Soldar componentes
    - Montajes y/o armados simples
  - **Fabricación de vidrio:** Clasificador (Ampollas); Embalado y conteo.
  - **Fabricación de vidrio:** Clasificador y embalar (Tubos); Clasificar diámetro (Tubos-plomo); Pesar y embalar; Quemar (requemado) (Rabos); Cortar a medida; Clasificar; Control visual; Embalar y pesar.
  - **Fabricación arrancadores:** Colocar mica (Arrancadores); Remachar dos contactos a placa (Arrancadores); Armar y remachar conjuntos; Colocación conjunto en blindaje; Cerrar y sellar; Prueba de encendido y control; Embalar con conteo.
  - **Fabricación de casquillas:** Fabricación de la mezcla de vidrio, entornar (Composición); Control en banda de selección y embalar (Control).
  - **Fabricación de lámparas y grupo miniatura:** Hacer ampollitas (Ampolletas); Goteado de ampollas; Montaje (3 puestos); Encerrar (Ampolletas); Quemar (rampa 450 posiciones); Máquina de Montaje (Máquina de lámparas); Colocar filamento (Min. Auto); Encerrar; Culotar; Control visual y eléctrico; Reparaciones de lámparas malas.
  - **Fabricación de tubos fluorescentes:** Desembalar, lavar tubos y conteo (Lavadero); Pintar tubos (Pintura); Encerrar (3 puestos rotativos) (Grupo de máquinas); Bomba (3 puestos rotativos); Colocar bases; Culotar; Reparaciones de lámparas; Embalar e inspección visual (Embalaje); Control Montaje (Máquina de Montaje).
  - **Fabricación lámparas especiales (S.G.4):** Desembalar, lavar ampolla y conteo (Lavadero); Encerrar (2 puestos) (Máquina S.G.4); Bomba; Colocar casquillos; Soldar.
  - **Fabricación lámparas especiales (S.G.4):** Esmerilado sin preparación de ácido (Esmerilado); Embalaje con inspección visual (Embalaje).
  - **Fabricación de lámparas normales:** Desembalar ampollas y conteo (Lavadero); Opalizador; Máquina de envases, con control (Máquina S.U.); Colocar espirales; Encerrar; Colocar casquillo; Precontrol; Probado de lámpara (Embalaje).
  - **Sección mecánica:** Preparar pintura (Productos químicos); Preparar cementos; Preparar solventes; Proceso photo-etching; Control bobinas; Horneado de circuitos; Control y retoque regletas soldadas; Silk-screen diales; Silk-screen respaldos; Impresión circuitos; Cortar en tiras-guillotina (Balancines); Punzonado y doblado en balancines; Cortar de tiras guillotina; Cortar de tiras balancines; Extrusión de blindajes; Extrusión y rebabado disco colector (Balancines); Fresado ejes cuchilla afeitadora; Armado gabinete radio (Complementación); Armado gabinete grabadores; Armado manija TV; Foliado en general; Recocido de núcleos y travesaños; Armado estuche afeitadoras; Armado de perillas (remachado, etcétera, en balancines).
  - **Sección carpintería:** Foliar con PVC aglomerado (chapas); Trabajar en lijadora a rollos (Máquinas); Trabajar en agujereadora simple; Trabajar en agujereadora múltiple; Trabajar en sierra sin fin; Trabajar en circular; Trabajar en sierra circular doble; Trabajar en sierra circular múltiple; Trabajar en sierra circular encuadradora; Encolar y clavar listones y tacos de subconjuntos (Bancos); Colocar bujes y tuercas con balancín; Ensamblar gabinete para TV; Encolar tacos de ángulo y colocar en gabinete TV; Masillar y terminación gabinete TV; Armar subconjuntos para combinados; Masillar y detalles de terminación de subconjuntos para combinados; Masillar y detalles de terminación para combinados; Retocar con lija a mano gabinete TV. (Terminación); Operar máquina pulidora para gabinete TV. y combinados; Repaso y retoque de gabinete; Pintar con silk-screen gabinete TV; Repaso y retoque y embalar combinado; Pasar virulana a caja acústica; Pasar cera a caja acústica; Encolar baffles rejillas en caja acústica; Retocar y embalar caja acústica; Encolar y clavar perfil en ornamento (Paneles); Marcar y cortar tela baffles (Baffles); Encolar tela en baffles y pegar cantos; Pegar tela en cartón acanalado (Protectores); Armado y colocado de manijas y rejillas (Terminación plástico); Colocar tira folio y ornamentos; Armar, controlar y embalar (Máscaras).
  - **Sección armado:** Soldar resistencia a canal (Sintonizadores TV); Soldar puente a capacitor; Armar circuitos F.I.; Armar contactos extator; Soldar blindaje; Armar y medir trampa; Armar y soldar tabique (Sinto-

nizadores TV); Rebordear buje; Armar frente; Armar y remachar palanca; Colocar terminales remachados o soldados (TV); Armar placas controles; Armar placas imprenta según muestra patrón; Soldar placas impresas "Electrover" (Inmersión) sin preparación; Preparar conexiones; Armar manojos; Completar placas impresas (Elementos faltantes); Colocar máscaras; Colocar T.R.C.; Colocar chasis y conexión; Preparar respaldo y colocar; Colocar etiquetas y rampa medir A.T.; Reparador de materiales; Bobinar (Yugos); Conectar bobina horizontal; Armar unidad; Colar; Bobinar 174 V y limpiar mandriles; Medir inductancia (Yugos); Bobinar 1000 v y dos por vez (Fly Back); Soldar terminales y colocar en horno bobina de AT.; Colocar bobina en molde y llenado; Colar; Desmoldar y cortar sobrante; Bobinar primario; Bobinar secundario; Impregnar al vacío; Conectar y soldar; Armar placa impresa (Receptores portátiles personales); Soldar inmersión; Remachar ojallillos; Armar chasis; Colocar polea hilo aguja; Colocar en gabinete; Embalar; Cortar potenciómetro y cerrar; Armar placa impresa (Autorradio); Soldar inmersión; Remachar dial; Armar potenciómetro; Armar frente conjunto; Desembalar y armar sintonizador teclas (Autorradio); Armar placa disipadora; Armar porta fusible; Colocar en gabinete; Embalar; Distribuir material sin indicación (Válvulas); Soldar cintas a pié; Soldar soporte a bario; Colocar Montaje o ampolla; Lavar Montaje con alcohol; Soplar Montaje; Enderezar Montaje en telescopio; Moldear blindaje; Colocar Montaje en ampolla; Chispear válvula; Medición parciales; Embalaje; Encerrar; Bombear; Quemar válvulas y enderezar patitas; Calcinar óxido de aluminio (Transistores); Despache y control (Tubos TV.); Sunchado de tubos; Pulido de tubos (Tubos TV.); Pulido de tubos (Recuperación); Control visual; Insertar terminales (Transistores); Aplanado terminales; Cerrado da cubierta plástica y estabilizado pastilla; Medición eléctrica final; Medición eléctrica final (Manual); Sellado de transistor (Emblema) sin preparación; Cortador terminales; Sellado (Características).

- **Línea Operación:** Preparar cinta guía con hilo perlón (Musicassettes Grabar); Preparar escuadra con fieltro; Armar musicassette; Pegar etiquetas; Armar estuche, colocar cassettes y control; Bobinar y soldar (Bobinas Nova); Clavar o remachar pernos; Bobinar, estañar y controlar continuidad (Bobina Forrorreceptores); Cortar prespan y armar tubo, remachar terminales; Cementar perno y colocar a base (Bobinas varias); Armar y soldar Dallum.
- **Medir completo:** Medición completo con instrumentos según patrón, efectuando las mediciones en diversos tipos de bobinas sin ninguna reparación (General); Bobinar sin reparación de máquinas (Transformadores); Hornear e impregnar; Estañar puntas y embalar; Medir A.T.; Medir R y tensión; Sellar; Apretar bobina; Cerrar brida; Conectar y soldar cable; Remachar tres terminales (Parlantes); Remachar placa y punzonar; Remachar carcasa; Cementar y pegar como a campana; Sacar centrador y soldar colilla; Pegar como a campana; Remachar colector (Afeitadoras); Prensar y rebajar colector; Clavar eje en núcleo; Inyectar y controlar eje; Bobinar rotor sin preparación de máquina; Clavar conector y enhebrar

una espira; Enhebrar dos espiras y soldar tres. Tornear colector (Afeitador); Medir desbalanceo; Detección del Desbalanceo; Control eléctrico final sin reparación; Armar chasis; Bobinar estator sin preparación de máquina; Soldar alambre, medir continuidad; Colocar y soldar carrete; Armar y soldar llave conjunto; Armar porta cojinete; Armar motor; Colocar y soldar capacitores y llave a motor; Control A.T.; Pegar emblema y colocar expulsor; Armar carcasa; Montar en carcasa; Soldar y controlar visualmente (Extator); Armar manojos (Combinados amplificadores y sintonizadores AM y FM); Armar llaves; Clavar pins en placa impresa; Armado parcial de placa impresa o chasis; Soldar placa impresa (Inmersión) sin preparación y atención de funcionamiento; Armar placa disipadora; Armar tandem; Armar hilo de dial; Armar pote con escuadra; Armar placa puente; Armar zócalos; Colocar en gabinete; Embalaje; Remachado de eje al soporte (Amperímetro para automotores); Remachado de chapa de silicio al soporte; Remachado de cuerpo plástico con las patas, todo junto al soporte; Carga de imán y remachado con el cuadrante y la aguja; Remachado de cuerpo completo con el cuadrante, la aguja y el imán; Encapsulado de instrumento; Cierre con aro, contra aros y vidrios; Colocado de grampas; Embalaje con control visual final; Soldar burdón con el cuerpo (Medidor de temperatura Otto Deutz 175°); Destapar, soldar terminal; Probar en solvente; Colocar máquina; Soldar biela y volver a probar en solvente; Colocar cuadrante y aguja; Poner en caja; Soldar, cepillar y bulbo (Medidor de temperatura Otto Deutz 175°); Cargar éter; Soldar espina; Cerrar con vidrio y aro; Colocar grampa; Embalar con control visual (Final); Armar ejes (Tacómetros); Colocar volantes con ejes; Colocar bobinas en los volantes y remachar dos contrapesos; Soldar hilos de las bobinas y pegar a los laterales; Colocación de contrapeso; Soldado de espirales; Rebabado de bujes (Medidas con calibre); Montaje de la totalidad de elementos dentro del cuerpo del instrumento; Colocado de cuadrante y aguja; Colocación de aro y vidrio; Colocado de grampas; Embalar con control visual; Armar ejes (Instrumentos, temperatura, eléctrico); Bobinar sin preparación de máquina; Armar bobinas; Soldar; Colocar cuadrante y agujas; Poner dentro del cuerpo del instrumento; Embalar con control visual; Pasado de macho manual automático y colocado de tornillo en la plaqueta (Reguladores para automotores); Colocado de platino en lámina; Remachado de lámina con plaqueta; Asentado de platino y su control; Asentado de bimetálico y su control; Pelado puntas alambre asegurándola con platino; Remachado de bimetálico a plaqueta; Colocado de instrumento en cuerpo; Soldado de hilo saliente a masa; Embalar con control visual; Colocado de plomo en cápsula (Armado de bulbos); Colocado de papel y pastilla en cápsula. Colocado de resorte y goma; Probado de bulbo con dispositivo; Cerrado de bulbo; Bobinar carretes (para sector cuatro polos) (Motores eléctricos); Armado motor cuatro polos (1° operación); Armado motor cuatro polos (2° operación); Armado motor cuatro polos (3° operación); Armado de automáticos (1° operación) (Automáticos); Armado de automáticos (2° operación); Armado de automá-



- ticos (3° operación); Armado de automáticos (4° operación); Armado de automáticos (5° operación); Armado de automáticos (6° operación); Armado de automáticos (7° operación); Armado de automáticos (8° operación); Remachar cuatro pernos en cuerpo de automático (Automáticos); Remachar un perno en cuerpo automático; Remachar subconjunto perno y buje en pata comando; Armado cambiador (puesto N° 1); Cambiadores; Armado cambiador (puesto N° 2); Armado cambiador (puesto N° 3); Armar plaqueta impresa (Plaquetas); Pintar frente para baffle (Imitación madera) con rodillo (Pintura). Pintura frente imitación madera, con rodillo; Lacar frente; Imprimir aplique (Planografiado); Implimir ornamento (Planografiado); Lavar con solvente y peinar placa frente; Lavar con solvente y peinar bagueta; Armado cambiador (puesto N° 4); Cambiador; Armado cambiador (puesto N° 5); Armado cambiador (puesto N° 6); Armado cambiador (puesto N° 7); Armado cambiador (puesto N° 8); Armado cambiador (puesto N° 9); Embalaje con control visual; Armado pick up (puesto N° 1) (Subconjunto cambiadores); Armado pick up (puesto N° 2); Armado caja amplificadora (puesto N° 1) (Caja amplificadora); Armado caja amplificadora (puesto N° 2); Armado caja amplificadora (puesto N° 3); Armado caja amplificadora (puesto N° 4); Ensamble de caja amplificadora con cambiador (Caja amplificadora); Embalaje con control visual; Colocación mica (Válvulas); Pintura y metalizado; Sellar ampolla; Soldar amortiguador; Estirar barra de grilla; Cortar barra; Recuperador de bulbos (Tubos T.V.); Dispensado decantador y secado; Lacado; Pintado con grafito; Secado pintura grafito; Aluminizado por alto vacío; Horneado; Templado bulbo para eliminar tensiones; Flaschado; Chispeo; Envejecimiento; Limpieza exterior total del tubo; Remachar buje o pernos (Grabadores); Cableado potenciómetros; Cableado llave; Cortar cable y despuntar con máquina; Armar placa impresa; Soldar inmersión; Colocar en gabinete primero; Colocar en gabinete segundo; Embalar; Armar placa impresa (Eliminador de pilas); Colocar en caja; Control eléctrico; Rebabado y corte de colada con control visual (Inyección de plástico); Terminación de piezas; Enrolado (Cables); Remachar terminales; Recuperación cables; Ensamble gabinete (Pintura); Foliado gabinete; Impresión Silkscreen; Retoques finales simples (Control); Corte de blindajes en fresadora (Terminación); Balancinero sin colocación de matrices; Pulidora a tambor; Ayudante operador baño (galvanoplastia); Granalladora en pequeña, con granalla de vidrio en piezas chicas; Lapidado (Bruñidora); Agujereadora; Torno revólver sin preparación de máquina; Torno automático sin preparación de máquina; Lijador de cinta; Roseadora; Preparador de pintura sin combinación de colores (Pintura); Operador prensa resina fenólica (Inyección plástico); Operador plano metálico plástico; Mezclador plástico; Molienda recuperación plástico.
- **Audio aplicado a radio difusión:** Armado y/o cableado de partes de equipos electrónicos con muestra física; ejemplo: fuente de alimentación, mesa de estudio control, bandeja gira discos, pacheras, etcétera.
  - **Máquinas electrónicas de temple y fusión:** Armado y/o cableado de partes de equipos con muestras físicas. Ejemplo: plaquetas impresas; Montaje capacitores especiales; contactores, bobinas, etcétera.
- Elaboración y/o armado de circuitos impresos:**
- **Categoría Operario:** Cortar y embalar; Colocar o sacar plaqueta en cinta transportadora o similar; Lavado manual; Desengrase manual; Ayudante guillotina (Mecanizado sobre plásticos).
  - **Montaje y/o armado de subconjuntos y/o equipos electrónicos:** Lavado y limpieza de piezas.
  - **Fabricación de Vidrios:** Embalar (Ampollas); Sacar de la línea (Tubos-plomo); Ayudante cortador (Rabos); Embalar (Rabos); Limpieza y transporte (General).
  - **Fabricación arrancadores:** Embalar (Arrancadores).
  - **Fabricación de lámparas grupo miniatura:** Control visual ampollas.
  - **Fabricación de tubos (fluorescentes):** Lavar tubos (lavadero); Transporte de la sección sin indicación (Embalaje).
- Fabricación lámparas especiales (S.G.4):**
- **Categoría Operario:** Sellar ampollas; Limpiar lámparas solamente (Esmerilado); Transporte sin indicación (Línea Montaje).
  - **Fabricación de lámparas normales:** Lavar ampollas (Lavadero); Colocar ampollas en cadena máquina S.U. autom; Embalaje (Embalaje); Cerrar cajas; Transporte sin indicaciones; Sección mecánica; Lavado y desengrasado (Complementación)
  - **Sección carpintería:** Emparejar atrás con escofina gabinete T.V. (En banco); Encintar gabinete o subconjunto (Soplete); Pegar rejilla en gabinete T.V. (Terminación); Colocar placas metalizadas, patitas fundas; Encolar y colocar placas aletas; Teñir con nogalina por inmersión (Baffles); Encolar y clavar taquitos (Paneles); Armar protector (colocar cartón). (Protectores).
  - **Sección Armado:** Doblar y cortar resistencias (Sintonizadores T.V.); Colocar canales a motor; Doblar puente; Colocar un buje a estator; Colocar un tornillo a estator.
  - **Categoría Operario:** Remachar hojalillo a trampa (sintonizadores T.V.); Remachar resorte; Clavar rodillo; Embalar; Doblar o cortar elemento (Televisión); Colocador spaguetti (Yugos); Envaselinar el molde; Desmoldar; Completar y sellar; Cementar; Cortar sobrante traba; Embalar; Cortar spaguetti a mano; Limpiar molde Fly Back.
  - **Bobina Baja Tensión:** Soldar casquillos; Cementar; Embalar; Armar hilo del dial (Receptores portátiles personales); Enderezar terminal a trafo; Pegar tira a tandem; Transporte (Válvulas); Etiquetado (Tubos T.V.); Cargar terminales (Transistores).
  - **Línea Operación:** Cortar tapitas (Musicassette-Grabar); Sellar musicassettes; Cerrar caja y estibar; Ranurar blindaje (Bobina Nova); Sellar blindaje; Armar con un núcleo, dos o tres; Embalar; Sellar fecha (Transformadores); Embalar; Embalar (Parlantes); Armar engranajes (Afeitadoras); Insertar corta patillas; Colocar cabezal; Embalar; Colocar tres alambres (Estator); Enhebrar; Pegar prespan a escuadra (Combinados, amplificadores y sintonizadores de AM y FM). Armar gomas a ferrito; Pegar botones; Cementar placa ornamento; Pegado de imanes con pasta (Amperímetros para automotores); Limpieza de imanes con sol-

vente; Lavado de aparatos armados con solvente (Amperímetros automotor); Pintado de remaches cuadrados, retocado agujas y cuadrante; Probado de portafuquitos; Etiquetado; Embalaje; Etiquetar. (Medidor temperatura tipo Otto Deutz 175°); Embalar; Etiquetado (Tacómetro); Embalar; Pegar imanes (Instrumentos temperatura automotor eléctrico); Armar cuerpo y colocar siliconas; Etiquetado; Embalar sin control visual; Etiquetado (Reguladores para automotor); Embalar sin control visual; Lavado y secado de cápsulas (Armado de bulbos); Embalado; Limpieza ampollas (Válvulas); Colocar número a base; Lavado a bulbos (Tubos T.V.); Lavado de cuello de bulbo; Premojado; Escurrido; Escurrido de laca; Secado; Cortar cables y despuntar a mano (Grabadores); Pegar emblema (Eliminador pila); Pegar ornamento en general; Pegar ornamento; Embalar; Rebabado y corte de colada (Inyección de plástico); Lavado de gabinete (Pintura); Transportador y limpieza sin indicación.

## Clasificación de Rama — Sector telefonía y telecomunicaciones:

**Artículo 4°**— Se efectúa la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Operador ajustador de máquina fabricación resortes contacto (Siemens o similar), prepara la máquina, cambia matrices (Relevadores). Construcción, reparación y mantenimiento de equipos probadores de fabricación, desarrollo de equipos. (Construcción y mantenimiento de equipos). Probado completo de centrales telefónicas móviles (Construcción y mantenimiento de equipos). Prueba de control prueba eléctrica y de localización de falla de bastidores, en base a planos eléctricos y de montaje y programa, con uso de equipos de prueba. Reparación y prueba de equipos electrónicos discretos o integrados Semáforos, circuitos controlador de discos, osciladores, teletiposora electrónica. Reparación y Prueba de fuentes telegráficas, reparación y prueba de todo tipo de centrales, teléfonos y equipos telefónicos. Construcción de equipos a partir del circuito eléctrico (según planos de Montaje y soldadura). Modificación de equipos sobre pedidos (sin planos). Interpretación de planos de circuitos eléctricos, cableado y listado de materiales. Construcción de prototipos para producción. Utiliza instrumental de medición eléctrica y electrónica, opera con criterio propio (Fabricaciones especiales). Ensayo físico (ensayo) (Laboratorio de ensayo de materiales). Ensayo químico (ensayos) (Laboratorio de ensayo de materiales). Ensayo eléctrico (ensayo) (Laboratorio de ensayo de materiales). Ensayo de duración (vida) (Laboratorio de ensayo de materiales). Construcción mecánica de equipos (Laboratorio de ensayo de materiales). Puesta y control de funcionamiento, detecta fallas, repara (Télex).
- **Oficial:** Soldador arco sumergido (Mecánica). Soldador oxiacetileno (Mecánica). Preparador de baños (Galvanoplastia). Prueba eléctrica y localización de fallas en barras o regletas con programa de pruebas y uso de instrumental, efectúa reparaciones menores (trabaja con plano eléctrico y plano mecánico de Montaje), con equipo e instrumentos manuales o automáticos (telefonía y telecomunicaciones, seguro de calidad). Prueba eléctrica y de localización de fallas de bastidores tipo EMD en base a planos eléctricos y de Montaje y programa, con uso de equipos de prueba (Prueba de bastidores). Prueba final electromecánica completa (seguro de calidad) (Télex). Confección de planos para fabricación de piezas mecánicas especiales, planos de Montaje a partir del circuito eléctrico (Fabricaciones especiales). Ajuste y lubricación de elementos componentes de equipos PURSM, selectores, etcétera (Fabricaciones especiales). Reacondicionamiento de centrales completas (Fabricaciones especiales). Armado y ajuste de mesa operadora GWN o similares (Fabricaciones especiales). Bancos (carpintero de banco) (Carpintería). Plegador prepara la máquina, efectúa distintos plegados (Mecánica). Pantografista (Mecánica). Enderezado, estirado, ajustado, limado y esmerilado (con disco) de gabinete para centrales telefónicas (Chapistería). Preparación de pintura con combinación de colores (Pintura). Tratamientos térmicos completos para matricería (Tratamientos térmicos).
- **Operario Especializado Múltiple:** Balancín: con preparación de dispositivo, uso de calibre y lectura de planos (autónomos). (Mecánica). Torno revólver, torno automático de producción y fresadora con preparación (Mecánica producción). Balancinero (autónomo) (se coloca la matriz) (Mecánica). Colocador de matrices (Mecánica). Conexionado y soldado de maza de cables grandes a terminales sobre bastidores “MEFA” o similar trabaja con circuito o planilla de colores (Mazo de cables). Control final y prueba de funcionamiento (Teléfonos especiales-Rapiset-Jefe-Secretaría). Prueba final electromecánica de selector (Funcionamiento completo), con circuito de acuerdo al tipo de selector (Armado de selectores-Seguro de calidad). Armado y ajuste: con calibres, sondas (en todos los puestos) (Télex). Reparación módulos por seguro de calidad (Módulos ESM). Confección de planillas de cableado para trabajos especiales (prototipos, reformas) (Fabricaciones especiales). Prueba final, división radial y entre tiras con calibre electromecánico, detecta fallas (Armado de bastidores de tiras múltiples). Combinada (Máquina) (Carpintería). Tratamientos térmicos de producción: horno eléctrico de remanencia (recocido magnético) (800° enfriamientos lento) (Tratamiento térmicos). Confección de tableros y planillas de formado de cables (Mazo de cables). Bobinado a mano para fuentes de alimentación o similares de uno o más devanados en capas, con terminación (aislado, soldado, espaguetado) (Transformadores). Reserva de línea general (para varias líneas) (Armado general). Reparador fuera de línea, con detección de falla y uso de instrumental (Armado general). Taponado con rodillo o soplete (Pintura). Pañolero estoquista, lleva control de existencia y solicita reposición de depósitos generales (Depósitos). Pañolero herramientas: con conocimiento de matrices y herramientas (Depósitos). Terminación manual frente aparato operador en blanco (Chapistería). Control visual y prueba final (Control de calidad) (Transformadores).
- **Operario Especializado:** Sierra circular: prepara medida, corta perfiles de hierro, (sierra desplazable con acopie) (Corte de materia prima). Serrucho mecánico con preparación de máquina (Corte de materia prima). Sierra circular: con preparación de máquina (corte de materia prima). Guillotina: prepara la máquina (Corte de materia prima). Máquina para eliminar tensiones:

prepara la máquina para las distintas piezas, regulándolas de acuerdo a cuatro comparadores, acoplados a la misma (otra máquina sin comparadores, tiene diales) usa calibre, controla planitud de piezas (Mecánica). Soldador: con soplete sobre dispositivos, con doble pico, posición de pieza, aporta material manualmente (Sección con preparador) (Mecánica). Enderezado manual sobre dispositivos de bastidores y otras piezas (Chapistería). Agujereadora y agujereadora múltiple con preparación (Chapistería). Tareas de inyectado de termoplásticos con agujereados o fresado o quitado de noyos (Plástico). Pulido de piezas inyectadas (Plástico). Torno revólver con preparación (Mecánica Producción). Torno automático de producción con preparación (Mecánica Producción). Fresadora con preparación (Mecánica Producción). Torno revólver, torno automático de producción y fresadora sin preparación (Mecánica Producción). Preparador de pintura sin combinación de colores (Pintura). Control de calidad visual (Pintura). Cobreado, niquelado, decapado, desengrasado alcalino, cincado, plateado, cincado cromatizado en bateas con ganchara (Galvanoplastia). Escuadrado manual de marcos (Mecánica). Conexión de barras completas (enganchar y soldar a terminales mazos de cables), barras o regletas con circuito indicador o planillas de colores (Mazo de cables). Control visual de la barra o regleta conexas, trabaja con circuito de conexión (Mazo de cables). Armado sobre tablero individual de mazos de cables grandes, por indicación por números, color y planilla indicadora (Mazo de cables). Conexión y soldado de mazo de cables grandes a terminales sobre bastidores EMD o similares (con planilla de colores) (Mazo de cables). Montaje de barras o regletas con bastidor (Armado mecánico de bastidores). Control visual de bastidores: control de conexión y soldadura del mazo de cables grandes (Armado mecánico de bastidores). Operador máquina fabricación resortes de contacto (atiende la máquina) (Relevadores). Bobinado automático con cabezal múltiple, con cuenta vueltas y parada automática (prepara y termina bobinas manualmente) (Relevadores). Bobinado automático individual (atiende dos máquinas) con cuenta vueltas y parada automática (termina bobina) (Relevadores). Ajuste relay, efectúa el ajuste manual de los resortes de contactos con pesas, distancia entre contactos con sondas, trabaja sobre dispositivo y pantalla, en mini relay visualización y accionamiento eléctrico para luz entre contactos (Relevadores). Control mecánico calidad de ajuste con calibre pasa no pasa, pesas, rechaza y aprueba con criterio propio (Relevadores). Prueba eléctrica de relay (accionamiento, mantenimiento y tiempo de accionamiento) operación del equipo eléctrico (puente Wheatstone) regulación de relay en prueba de tiempo (Relevadores). Control eléctrico de circuitos (Teléfonos). Atención de máquina soldadora por ola (Teléfonos). Ajuste paquete resortes disco (Disco). Control mecánico de ajuste (Disco). Control y regulación velocidad del disco final (Disco). Prueba final y colocación de cápsulas (Teléfonos y tubos). Control visual con planilla de color (Teléfonos especiales-Rapiset/jefe-secretaria). Armar y soldar (completo) (Teléfonos especiales Rapiset/jefe-secretaria). Soldadura de regleta y botonera (Teléfonos especiales-Rapiset/Jefe-secretaria). Ajuste y

control motor (bobinas con proyector óptico) (Selector EMD). Control prueba final motor (cuenta pasos) (Selector EMD). Armado completo y ajuste brazos de contacto (Selector EMD). Ajuste de paquete de resorte para selectores (Selector EMD). Ajuste, control y centrado columna (Armado selectores). Montaje y ajuste con control (Armado selectores). Montaje paquete de resortes control y ajuste al selector (Armado selectores). Control parcial y ablande (Armado selectores). Ajuste brazos de contacto (Móviles, fijos completo) (Armado selectores). Control mecánico final con calibre (Armado selectores). Prearmados (Tarea por tarea) (Télex). Revisión visual (Seguro de calidad-telex). Limpieza y carrozado (Telex). Inspección visual (aspecto) final (Control de calidad) (Telex). Formado esterilla (cableado total) (Módulos ESK). Montaje y soldadura de subconjunto (Módulos ESK). Soldadura de esterillas de módulos (Módulos ESK). Cableado y soldado conectores (Módulos ESK). Prueba eléctrica final del módulo con máquina a cinta perforada (Módulos ESK). Cableado (Marcos estante). Soldadura (Marcos estante). Limpieza y reacondicionamiento de equipos, cambio de componentes (conocimiento de los equipos sobre los que trabaja) (Fabricaciones especiales). Cableado de mesa operadora (fabricaciones especiales). Máquina soldadora continua de paladio sobre tira de latón (máquina automática) (tiras rejillas y múltiples). Control de seguridad (control de calidad) (tiras rejillas y múltiples). Control visual y dimensional de tiras múltiples con comparadores (tiras rejillas y múltiples). Montaje y fijación de tiras múltiples en marcos de bastidores y combinados (soldado de multifilares previa ubicación) (Armado de bastidores de tiras múltiples). Control final de cápsulas telefónicas, microfónicas y aparatos teletónicos en CVDM o similar (Armado de cápsulas telefónicas). Prueba electromecánica de alambre con equipo automático (Laboratorio de ensayos de materiales). Ayudante de laboratorio (auxiliar para tareas de laboratorios) (Laboratorio de ensayos de materiales). Cepilladora (máquina) (Carpintería). Sierra a disco (Carpintería). Embalaje de bastidores y elementos sueltos del bastidor (Centrales), y para exportación, clavado, sunchado y encolado, colocación de goma en soporte (Embalaje). Embalaje y control, marcado para exportación (Expedición). Embalaje y control, marcado (mercado interno) (Expedición). Plegadora sin preparación de máquina (Mecánica). Armado de barras o regletas (con planilla indicadora o plano) (Armado de barras). Prearmado de subconjuntos de bastidores (con planilla indicadora o plano) (Armado mecánico de bastidores). Atender máquina pre-dobladora de resortes (con regulación de máquina y control) (Relevadores). Atender máquina automática de fabricación de contactos (Relevadores). Bobinado manual en capas: guía manualmente el alambre, controla número de vueltas, parada manual (termina bobina) (Bobinado). Armado de transformadores (llenado con chapas, cuñas y terminación) (Transformadores). Repaso de soldaduras de circuitos impresos (Circuitos impresos telefonía). Ajuste mecánico (Timbre). Ajuste electro acústico (Timbre). Ajuste (Llaves telefónicas, pulsadores, conjuntors (Jack) y sus respectivas regletas). Control mecánico y eléctrico (Fusi-

bles resoldables). Ajuste mecánico (Contador de comunicaciones). Control de ajuste mecánico (Contador de comunicaciones). Control eléctrico y ablandamiento (Contador de comunicaciones). Armado de regletas dobles (tipo cincuenta unidades) (Regletas para fusibles resoldables). Ajuste (regletas para fusibles resoldables). Control de ajuste (control de calidad) (Regletas para fusibles resoldables). Control electromecánico (seguro de calidad) (Regletas para fusibles resoldables). Control de marco de estante (Control final ESK). Control de conector de estante (Control final ESK). Control de cables de conectores (Control final ESK). Control módulos (Control final ESK). Control de subconjuntos (Control final ESK). Control de cableado de esterillas (Control final ESK). Control de marco de señalización (Control final ESK).

**Nota:** Todas estas tareas con uso de planos mecánicos y circuitos eléctricos.

Balancinero: para cortar tiras de pertinax con horno (Estampado). Balancín automático (Estampado). Balancín de 100 Tns. (Estampado). Prensa de fricción (Estampado). Balancín con acople (Avance automático tipo festo o similar con enhebrado de material) (Estampado). Balancín con matrices universales con varios topes (Estampado). Abastecer la línea sin indicaciones (Armados general). Reserva de línea (Armados en general). Reparador en línea sin detectar fallas (Armados en general). Sopleteado de pintura en cabina (Pintura). Desengrasar, decapar y desoxidar (Con polipasto) (Galvanoplastía). Cobreado, niquelado, cincado, plasteado, cincado cromatizado, en tambor o campana, con control de tiempo de tratamiento (Galvanoplastía). Conductor, zorra eléctrica con o sin elevador (Transporte interno). Despacho de piezas y partes componentes (Depósitos). Despachante de herramientas (Depósitos). Pintar con planograf (Pintura).

- **Operario Calificado:** Serrucho mecánico: Corta perfiles de hierro (Corte de materia prima). Sierra circular: prepara medida, corta pertinax, calienta material, atiende horno calentamiento de material (corte de materia prima). Soldador a punto: sin preparación de máquina (Chapistería). Amoladora (Chapistería). Agujereadora y agujereadora múltiple, sin preparación (Chapistería). Inyectora: inyectado de piezas y quitado de pico colada (Plástico). Torno a revólver, sin preparación (Mecánica-producción). Torno automático de producción, sin preparación (Mecánica-producción). Fresadora, sin preparación (Mecánica-producción). Torno frontal (chico dos cabezales) de producción, varias herramientas, sin preparación (Mecánica-producción). Agujereadora de producción (Mecánica-producción).

**Nota:** En todas estas operaciones se usan elementos de medición.

Roscado en roscadora horizontal doble (Mecánica-producción). Roscadora Múltiple Automática (Mecánica-Producción). Pulido a Tambor (Galvanoplastía). Roto-finish (Galvanoplastía). Máquina roedora (Mecánica). Balancín manual (Mecánica). Conexión de barras completas (Enganchar y soldar a terminales mazos de cables), barras o regletas con circuito indicador o planilla de colores, en línea (Mazos de cables). Conexión de selectores (enganchar y soldar cable plano a terminales de selector) con planilla circuito (Mazos de ca-

bles). Formado de cables multifilares: sobre tableros y con planilla indicadora (Prearmado de subconjuntos de bastidores). Desaislado por resistencia de terminales de cables multifilares (Prearmado de subconjuntos de bastidores). Estañado de extremos de cables multifilares por inmersión (Prearmado de subconjuntos de bastidores). Desaislar con máquina (Prearmado de subconjunto de bastidores). Remachado de contactos en resorte de contacto (en prensista) (Relevadores). Armado de paquetes de resortes de contacto: en prensa neumática o manual, acomoda ordenadamente las distintas piezas en dispositivo de prensa, con máscara guía, sierra, prensa paquete, atornilla con neumático, desprensa, saca de dispositivo (en otro caso no atornilla, remacha en prensa con remaches tubulares) (Relevadores). Estañado manual de paquetes de resortes por inmersión (atiende la cuba, decapa, estaña, golpea para que caiga estaño sobrante) (Relevadores). Terminación bobinas, coloca rótulo y envoltura (Relevadores). Montaje armadura con componentes sobre dispositivo, atornilla (Relevadores). Alineado armadura con bobina, sobre dispositivo con indicador visual (Relevadores). Montaje armadura, con colocación de componentes sobre armadura (Relevadores). Armado de circuitos impresos (Teléfonos). Prearmado (Disco). Armado (tarea por tarea) (Disco). Armado teléfono (tarea por tarea) (Teléfonos y tubos). Prearmado motor (tarea por tarea) (Selector M.D.). Prearmado brazo contacto sobre soporte (tarea por tarea) (Selector M.D.). Armado (tarea por tarea) (Armado de selectores). Soldadura cable (armado de selectores). Embalaje (Armado de selectores). Desaislado (Módulo ESK). Montaje de módulo (módulo ESK). Desaislado (Marco estante). Estampadora automática de tira rejilla (acoplada desengrasadora automática). Cortadora (automática 1° plegado en prensa hidráulica) (Tiras rejillas y múltiples), segundo plegado (prensa hidráulica) (Tiras rejillas y múltiples). Montaje manual placas aislantes (Pertinax) (Tiras rejillas y múltiples). Perforado e insertar topes ebonita (prensa hidráulica) (Tiras rejillas y múltiples). Reparación, colocación y fresa de topes ebonita faltantes (prensa manual) (Tiras rejillas y múltiples). Sierra circular múltiple y prensa de corte partes de placa aisladora (Pertinax) (Tiras rejilla y múltiple). Armado de peines para bancos de selectores (Montaje de peines y platos, clavado de perno guía) en prensa manual, tarea por tarea (Prearmado). Montaje de bobina (Armado de cápsulas telefónicas). Montaje de piezas de asiento (Armado de cápsulas telefónicas). Montaje en máquina automática (Pegado) de gasa de seda en cápsula microfónica (armado de cápsulas telefónicas). Montaje de electrodo en membrana y ésta en pieza de asiento, en máquina de accionamiento manual (Armado de cápsulas telefónicas). Colocar electrodo de carbón (Armado de cápsulas telefónicas). Ajuste de aro y electrodo de carbón (prensa manual) (Armado de cápsulas telefónicas). Colocación de tapa, cerrado de cápsula (Armado de cápsulas telefónicas). Llenado de cápsula con granalla de carbón en máquina llenadora (Armado de cápsulas telefónicas). Armado de tapón de cierre y cerrado en prensa manual de la cápsula (armado de cápsulas telefónicas). Sellado en dispositivo manual de la cápsula (Armado de cápsulas telefónicas). Colgado de piezas en gancheras (Galva-

noplastía). Armado sobre tablero de mazos de cables chicos con indicación por número, color y planilla indicadora (Mazos de cables). Armado de barras o regletas con muestra física (Armado de barras). Conexionado de barras (enganchar y soldar a terminales mazos de cables, barras o regletas, con circuito indicador o planilla de colores puesto por puesto o fraccionado en línea (Armado de barras). Prearmado de subconjuntos de bastidores (con muestra) (Armado mecánico de bastidores). Bobinado automático individual (atiende una máquina) con cuenta vueltas y parada automática (termina bobina) (Bobinador). Bobinado manual libre (Llenado), guía manualmente el alambre, controla número de vueltas (parada manual) (Termina bobina) (Bobinado). Repaso de soldadura con tratamiento de pintura antisoldante (circuitos impresos de telefonía). Ajuste apertura y cierre de conmutador en circuitos impresos (Circuito impreso de telefonía). Prearmados (tarea por tarea) (Timbre). Armado (tarea por tarea) (Timbre). Medir y cortar (Cables para teléfonos). Desvainar (Cables para teléfonos). Desaislar (Cables para teléfonos). Colocar terminales con prensa o con máquina automática (Cables para teléfonos). Colocar extremos de cables (Cables para teléfonos). Remachado de botones (Botones y botoneras). Regular peso de resortes (Botones y botoneras). Armar botonera: unir cinco o seis botones (Botones y botoneras). Armado (tarea por tarea) (Llaves telefónicas, pulsadores (Jack) y sus respectivas regletas). Armado (Fusibles resoldables). Bobinado (fusibles resoldables). Soldado (Fusibles resoldables). Encapsulado (Fusibles resoldables). Seleccionado (Fusibles resoldables). Armado (Contador de comunicaciones). Armado de carbonos (Regletas para fusibles resoldables). Armado de regletas simples (Regletas para fusibles resoldables). Armado (tarea por tarea) (Regletas, distribuidores y zócalos). Estañado de terminales (Regletas, distribuidoras y zócalos). Inyectado de topes en resortes de contacto (Plástico). Balancinero en general sin preparación (Estampado). Abastecer la línea con indicaciones (Armados en general). Desengrasar y aceitar piezas por inmersión en canastas (Galvanoplastía). Transporte de materiales con carro manual sin indicaciones (Transporte interno). Terminación de bobinas: soldar extremos bobina a terminal con soldador fijo o por inmersión (Bobinado). Armado de paquetes de resortes con armadura y libre dispositivo con atornillador neumático (control visual de alineación) (Armado de relevadores). Embalaje (Teléfonos y tubos). Colocar botonera y soldar (Teléfonos especiales Rapiset/Jefe-Secretaria). Colocar placa circuito y soldar (Teléfonos especiales-Rapiset/Jefe-Secretaria). Colocar regleta de conexión y soldar (Teléfonos especiales-Rapiset/Jefe-Secretaria). Acomodar cable montar disco, caja, tubo y cerrar (Teléfonos especiales-Rapiset/Jefe-Secretaria).

- **Operario:** Lavar piezas (Galvanoplastía). Transporte de materiales con carro manual, con indicaciones (Transporte interno).
- **Empleados: Personal Técnico Grupo “B” Cuarta Categoría:** Control volante área (Mecánica-producción).

## Capítulo IX - Rama: “Empleados de la Industria Metalúrgica”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Las disposiciones de la presente Rama, son de aplicación obligatoria a todo el personal empleado (mensualizados), dependientes de empleadores que desarrollen actividades comprendidas en la Industria Metalúrgica, conforme a lo señalado en el Título I, artículo 4° de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y estén o no estén expresamente clasificadas sus tareas y/o denominados sus puestos de trabajo y/o asignadas específicamente sus categorías y/o grupos, conforme a lo que surge de los artículos siguientes:

### Grupos y Categorías:

**Artículo 2°**— Reconócese los “grupos” y “categorías” que a continuación se indican:

#### Grupo “A”: Personal Administrativo: Categorías:

- 4° (cuarta)
- 3° (tercera)
- 2° (segunda)
- 1° (primera)

#### Grupo “B”: Personal Técnico: Categorías:

- 6° (sexta)
- 5° (quinta)
- 4° (cuarta)
- 3° (tercera)
- 2° (segunda)
- 1° (primera)

#### Grupo “C”: Personal Auxiliar: Categorías:

- 3° (tercera)
- 2° (segunda)
- 1° (primera)

### Clasificación de Tareas:

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

#### INCISO 1°: GRUPO “A”: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

**4° Categoría:** Quedan comprendidos en esta categoría los empleados que realizan tareas de responsabilidad y que tienen conocimiento de los trabajos que se efectúan dentro de la oficina y/o especialidad, y están capacitados para supervisar los trabajos del personal de categoría inferior, siendo responsables ante sus superiores del trabajo realizado, pudiendo tener o no tener personal a su cargo. Revisten en esta categoría:

- **Analista de Costo o de Presupuesto:** Es aquel empleado/a encargado de la emisión de información de “costos de producción” y su respectivo análisis relacionado con: mano de obra directa, gastos de fabricación, materiales de consumo, energía eléctrica, combustibles etcétera, basado en premisas de “costos preventivos” y/o “presupuestarios” utilizando para ello criterio e iniciativa propia y la responsabilidad de la conexión con otras áreas de la Empresa. Confeccionar, además la planilla de “costos consultivos” y/o “costos fijos”.
- **Analista de Cuenta:** (De clientes y/o proveedores): Es aquel empleado/a que verifica el cumplimiento de las

- condiciones generales y particulares pactadas en las operaciones de compra o venta (pago financiación, descuentos, recargos, penalidades por incumplimiento, etcétera); controla la corrección de los documentos y comprobantes emitidos en relación con dichas operaciones y la fidelidad de su registro contable realizando los ajustes pertinentes; determina composición y antigüedad de los saldos de las cuentas y concilia los mismos con los correspondientes clientes y/o proveedores. Además se ocupa del reclamo y seguimiento de los saldos que resultaren deudores hasta conseguir su cancelación y de liberar los saldos que resultaren acreedores para su devolución o utilización en operaciones futuras. Deberá asimismo llevar las anotaciones extracontables que correspondan a efectos de suministrar a sus superiores la información que pudiera serle requerida en relación con el desenvolvimiento de dichas cuentas y también mantendrá los contactos directos o epistolares necesarios para el logro de los fines anteriormente expuestos.
- **Analista de Finanzas:** Es aquel empleado/a que de acuerdo a normas generales de la Empresa efectúa, por iniciativa propia, ante las distintas instituciones financieras la gestión, preparación y control de todas las operaciones de crédito. Además es responsable por todas las registraciones necesarias.
  - **Analista de Importación o Exportación:** Es aquel empleado/a encargado del control y tareas inherentes a permisos previos y embarques, solicitudes de cambios, mercaderías en tránsito y todo lo concerniente a derechos de aduana, dominando a fondo toda la legislación atinente a este tema.
  - **Analista de Mano de Obra:** Es aquel empleado que con conocimientos técnicos y prácticos, basado en métodos, tiempos y evaluación es responsable de elaborar los informes de eficiencia y/o gestión de mano de obra de producción y/o servicio con imputación primaria a costos.
  - **Analista de Presupuesto e Información Financiera:** Es aquel empleado/a que bajo su responsabilidad y por iniciativa propia se encarga del seguimiento de los presupuestos asignados a cada área a los fines de determinar su evolución. Debe efectuar el análisis diario y mensual de los desvíos de los mismos, como así también la actualización de estadísticas requeridas. Efectúa el análisis de las cifras del comité de pagos, lleva el control de pagos a proveedores generales. Realiza la confección de los presupuestos y de las planillas del desarrollo de los mismos, encargándose del análisis de las cobranzas, efectivo y documentos, evaluando la evolución de créditos y costos de dichos ítems. Mantiene el seguimiento y análisis de los créditos bancarios, revisión de los estados de cuentas bancarias y retribuciones bancarias.
  - **Analista de Seguros:** Es aquel empleado/a responsable por el análisis, encuadramiento y control de:
    - a) Distintos tipos de seguros a contratar (Por ejemplo: Incendio y Adicionales. Riesgos Varios, Automotores, Pólizas Flotantes, etcétera).
    - b) Los montos de capitales a contratar y sus ajustes periódicos.
    - c) Las denuncias por los siniestros ocurridos, su evaluación y tramitación.
  - **Auxiliar Contable:** Es aquel empleado/a que ejecuta los asientos contables de la empresa y efectúa los análisis y conciliaciones de las cuentas modificadas a no, tales como los de gastos generales, gastos de ventas, costos de fabricación, etcétera.
  - **Auxiliar de Personal de Primera:** Es el empleado/a responsable, en una planta industrial, de procesar toda la información necesaria para la confección del legajo personal y la liquidación de los sueldos y jornales. Es además responsable de controlar el ausentismo y el incumplimiento de horarios e impuntualidades. Debe además cumplir el proceso de inducción al personal nuevo, instruyéndolo sobre normas, modalidades o reglamento. Debe además procesar la información sobre horas inactivas para determinar costo real en la finalización del producto.
  - **Cajero:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la caja del establecimiento realizando los pagos y/o cobranzas generales, de acuerdo a las modalidades de la empresa, llevando las planillas con el movimiento producido diaria y/o mensualmente. Cobrador: Es aquel empleado/a responsable de la gestión de la cobranza de la empresa, preparando de por sí los cobros a afectar teniendo a su cargo la adjudicación y liquidación de los documentos de acuerdo con los plazos y formas de pagos que convenga, pudiendo realizar todas las tareas complementarias. Comprador y/o Adjudicador: Es aquel empleado/a que con criterio propio efectúa las compras en el mercado nacional de acuerdo a los pedidos recibidos de las distintas secciones de la empresa. Conoce las calidades de los productos suministrados por los distintos proveedores y está capacitado para proponer sucedáneos y/o alternativas. Efectúa el análisis de las ofertas de precios y en base al resultado de dicho estudio y por propia iniciativa adjudica las compras. Realiza consultas de precios, seguimientos de pedidos y actualiza registro de proveedores.
  - **Controlador de Valores:** Es aquel empleado/a que prepara los cheques, confeccionando notas de contabilidad. Controla fecha, firma y endosos de los cheques que se depositan en los bancos y endosa los mismos. Separa los cheques por "Clearing" de las localidades que correspondan, efectúa seguimientos de las acreditaciones. Lleva fichas de valores al cobro que van a depósito (débito y crédito). Finalizadas las tareas de confeccionar las boletas respectivas de depósito se confeccionan las planillas de posición de bancos por orden de "Clearing". Acompaña con todos los valores que van a (en bolsas) los empleados del banco hasta el camión blindado. Se encarga de poner las comisiones bancarias en las planillas de posición de bancos que envía el banco (boletas de depósito conformadas) y confecciona las notas de contabilidad respectiva. Confecciona notas de contabilidad por los créditos de valores al cobro y débitos efectuados por los bancos. Lleva cuenta recaudadora (créditos) y notas de contabilidad. Esta calificación es válida únicamente para el empleado/a que esté afectado en forma exclusiva a la realización de esta tarea.
  - **Control de Crédito:** Es aquel empleado/a que con su firma y bajo su responsabilidad está autorizado para conceder, negar o renovar el acuerdo de los créditos comerciales del establecimiento.

- **Control de Producción de Acería:** Es aquel empleado/a responsable de discriminar en planillas las coladas obtenidas, como así también todos los materiales utilizados en la misma. Coloca las cantidades obtenidas en cada colada, saca el promedio de peso por gamelia utilizada en cada colada, asienta los informes de coladas diarias, las pesadas exactas que se traen de la playa de lingotes y la cantidad de lingotes. Vuelca la producción diaria de los materiales utilizados en las coladas en planillas especiales para tal efecto. Realiza los informes mensuales sobre tratamientos técnicos de cuchara, de fumistería y varios. Utilizando criterio propio determina los materiales que serán usados en la fabricación de acero, confeccionando los vales-resúmenes correspondientes. Vuelca los materiales obtenidos por colada, por calidad y grupo de costos en planillas sumándolas luego en forma parcial. Detalla en planillas de consumo todos los rubros, ya sean de chatarra, discriminados parcialmente, como así también las de aleaciones varias y cargas metálicas, sumándolos día por día sobre parciales y asentando la producción buena que se obtiene diariamente y el recape final.
- **Control de Stock:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo el control de entradas y salidas de materiales y/o materias primas y/o productos elaborados o semielaborados que sean necesarios para la producción y/o mantenimiento de la empresa, debiendo realizar las anotaciones en las fichas correspondientes (vales de salida, remitos de entrada, control de facturas, etcétera), debiendo llevar el control de entradas y salidas con o sin valores. Obtiene los saldos mensuales y anuales de los renglones a su cargo y es responsable de mantener el nivel de stock entre los niveles mínimos y máximos previstos.
- **Control de Tráfico Importación y/o Exportación:** Es aquel empleado/a que bajo su responsabilidad y por iniciativa propia efectúa el control de las facturas provenientes de flota fluvial, estibajes, transportes terrestres y ferroviarios. Es el encargado directo de realizar la contratación de bodegas, personal portuario transportes y facilidades para las distintas cargas, descarga y traslados. Debe, además encargarse del control de la mercadería existente en playa.
- **Corresponsal:** Es aquel empleado/a encargado de confeccionar con redacción propia todo tipo de correspondencia, escritos y documentación del establecimiento. Por ejemplo: corresponsal de ventas, de cobranzas, de créditos, etcétera.
- **Despachante Externo o de Clientes:** Es aquel empleado/a responsable del control de recepción y de la expedición de materiales elaborados a clientes. Confecciona remitos y facturas, carta de portes, avisos de lista de mercaderías, cartas de información para retirar pedidos, remitos y despachos de material entregado, además de las notas de créditos a clientes por devoluciones y toda otra documentación complementaria. Verifica precios y cantidad de material entregado a clientes. Debe llevar el archivo de las órdenes de carga, pedidos de mercaderías y órdenes de clientes.
- **Enfermero:** Es aquel empleado/a que con título habilitante está a cargo de primeros auxilios y enfermería.
- **Imputador Contable:** Es aquel empleado/a que previo análisis de los comprobantes, determina su afectación contable conforme al plan de cuentas, asignando al mismo tiempo los códigos respectivos e implementando esta tarea acorde con los sistemas mecanizados de la empresa.
- **Liquidador de Facturas de Proveedores:** Es aquel empleado/a responsable de la registración de las materias primas recibidas por proveedor y material. Controla diariamente los ingresos de materias primas por proveedor, calidad y orden de compra. Efectúa provisiónes por los cargos pendientes de liquidación. Controla y realiza los ajustes finales a los proveedores de acuerdo a las especificaciones contractuales. Controla las retribuciones efectuadas en garantías y devolución de las mismas, juntamente con los ajustes por análisis. Confecciona planilla resumen con los ingresos mensuales de materias primas indicando material, cantidad, valor, flete, costo promedio por unidad, por cantidad y distribuida por el sector que utiliza las mismas, liquida y contabiliza las facturas de los proveedores de acuerdo a las recepciones.
- **Liquidador de Impuestos:** Es aquel empleado/a que analiza la vida útil fijada por departamento ingeniería a los bienes que se irán incorporando al activo con relación a las disposiciones legales. Analiza el patrimonio de la empresa adaptado a las exigencias impositivas. Recepciona y analiza las informaciones periódicas realizadas, a fin de determinar los ingresos brutos para el cálculo de impuestos a las ventas. Analiza la inversión y gastos de la empresa en correlación con las disposiciones impositivas vigentes, análisis de los sistemas de evaluación utilizados con los productos elaborados, semielaborados y demás bienes de cambio, realizando las proposiciones que sean necesarias para su adaptación a las exigencias impositivas. Confecciona declaraciones juradas, balances impositivos, y demás informaciones a remitir a las organizaciones tales competentes en la materia. Prepara toda clase de consultas a los organismos citados, en todo lo atinente a problemas impositivos.
- **Liquidador de Sueldos y Jornales:** Es el empleado/a que realiza en forma efectiva todas las tareas relativas a la liquidación de sueldos y jornales y retenciones legales y sindicatos pertinentes como ser: anotaciones en los libros de sueldos y jornales, liquidaciones de sueldos y jornales, retenciones y cálculo de aportes legales y/o convencionales, cálculo de aguinaldos, vacaciones, premios y demás remuneraciones periódicas y/o diferidas, etcétera. Lleva asimismo las planillas y estadísticas de servicios prestados.
- **Operador de Máquinas de Contabilidad:** Es aquel empleado/a que conoce y tiene a su cargo el manejo de distintas máquinas del equipo Powers, Hollerith, Burroughs, Schsimatic, NCR 3000 o similares (clasificadora, tabuladora, multiplicadora, intercaladora, etcétera).
- **Operador Teletipista:** Es aquel empleado/a que se encarga de la recepción y transmisión de mensajes en máquinas teletipos del tipo "Siemens", Olivetti, o similares, debiendo tener conocimiento de idiomas extranjeros que le permitan recibir los telex y traducirlos al castellano y viceversa, y una velocidad dactilográfica de cincuenta (50) palabras por minuto. Se encarga de operar en comunicaciones internacionales. Encaminar por la vía más conveniente, tanto eficiente como eco-

nómica, el mensaje a transmitir. Chequear el tiempo que dura una transmisión para su posterior verificación en facturas. Proporciona asistencia técnica elemental a todos los equipos de la sala de comunicaciones requiriendo la presencia del técnico ante cualquier falla. Intervenir cuando existen problemas en líneas telegráficas; procede a dar intervención el personal técnico de mantenimiento realizando con éste las búsquedas de fallas técnicas, efectuando las pruebas correspondientes, medición de corriente en los pases telegráficos, apertura a corto circuito de líneas. Debiendo constituir la presente su tarea principal.

- **Programador de Stock y Existencias:** Es aquel empleado/a responsable de la provisión de materiales para la fabricación. Para ello deberá mantener un control de stock permanente. Empleando su criterio y conocimiento debe proponer sucedáneos o alternativas si así lo considera, a fin de no aumentar el stock. Es responsable de mantener dicho stock dentro de los niveles máximos y/o mínimos óptimos. En caso necesario emitirá las correspondientes órdenes de compra e informará al sector de programación sobre las fechas de entrega, con el fin de controlar su cumplimiento.
- **Recibidor de Mercaderías Adquiridas:** Es aquel empleado/a que en el establecimiento tiene a su cargo la recepción con control de calidad y cantidad de los materiales adquiridos en el exterior de la fábrica, como ser: materias primas, mercaderías, maquinarias etcétera, de los que debe tener amplios conocimientos. Es asimismo el encargado responsable de la posterior distribución de los renglones antedichos debiendo tener obreros ayudantes para cumplir con su cometido.
- **Responsable de Cuentas a Pagar:** Es el responsable de verificar que las facturas de proveedores se encuentren en condiciones de ser abonadas, debiendo responsabilizarse por toda la tramitación interna que va desde el remito de recepción hasta la imputación de los débitos y créditos correspondientes al proceso administrativo y su posterior enlace con la contabilidad general y/o industrial por las fechas de vencimiento o calendarios de pago. Asimismo es responsable de la información y/o gestión ante proveedores por rechazos y/o reintegros. Debe además controlar los materiales entregados en préstamo a los distintos proveedores, manteniendo sus saldos contables debidamente regularizados.
- **Responsable Cuenta Elaboración - Despachante Material a Proveedor:** Es aquel empleado/a responsable de enviar a proveedores el material necesario para que se le hagan los trabajos o modificaciones programadas. En consecuencia debe controlar el material que despacha y su recepción en término, una vez procesado por el proveedor; debe, llegado el caso, reemplazar con criterio propio, el material pedido por otro de similares características. Es responsable de activar la recepción del material, procesado por la Empresa, que necesite, así como de activar al proveedor para lograr la entrega del material ya procesado en término.
- **Telefonista de Conmutador:** Es aquel empleado/a a cargo de un conmutador manual o a magneto con por lo menos 20 líneas internas y tres externas.
- **Traductor:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la traducción de correspondencia, documentos y publicaciones.

**3° Categoría:** Quedan comprendidos en esta categoría los empleados que realizan tareas de responsabilidad y que tienen conocimiento de los trabajos que se efectúan dentro de las oficinas y/o especialidad; y están capacitados para supervisar los trabajos del personal de categoría inferior, siendo responsables ante sus superiores del trabajo realizado. Revisten en estas categorías:

- **Analista de Reposición y de Stock:** Es aquel empleado/a responsable de recopilar todos los elementos o informaciones tendientes a contabilizar stock en base a fichas Kardex o sistema de codificación y determina los puntos de reposición bajo el análisis de consumo y en relación a la recepción general de materiales.
- **Auxiliar Administrativo de Consultorio Médico:** Es aquel empleado/a encargado de efectuar todas las tareas administrativas inherentes al servicio médico. Realiza la recepción de pacientes. Entrega las historias clínicas de los mismos a los correspondientes consultorios para su consulta médica. Confecciona las nuevas altas, archivándolas en sus correspondientes carpetas clínicas. Conserva en los archivos por número de matrícula las historias clínicas de todo el personal. Controla el pedido de médico, registrándolos y saca las correspondientes historias clínicas para entregárselas a los médicos de control a domicilio. Se encarga de pasar dactilográficamente todos los trabajos concernientes a dicho servicio.
- **Auxiliar Administrativo de Mano de Obra:** Es el empleado/a responsable que controla y verifica información del centro de procesamiento y/o costo. Controla y registra variaciones (altas, bajas, transferencias, rotación, traslados, etcétera) del potencial laboral de la empresa en horas y personas confeccionando además la estadística de la mano de obra utilizada y resume datos primarios para cálculos de eficiencia y/o gestión, como así también registra y controla los checkup de sanidad que determine la legislación o las normas internas de la empresa.
- **Auxiliar Control de Crédito:** Es aquel empleado/a que realiza las siguientes tareas: control de créditos, ficheros acordados, morosos y a renovarse, pedidos de informes, etcétera.
- **Auxiliar de Caja:** Es aquel empleado/a que con amplios conocimientos de las tareas de la Caja, reemplaza al Cajero indefectiblemente con todas sus obligaciones, durante sus ausencias parciales o temporarias.
- **Auxiliar de Caja:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la caja auxiliar del establecimiento, que realiza los pagos y/o cobranzas y efectúa las registraciones de acuerdo a las modalidades de cada empresa.
- **Balancero Principal:** Es aquel empleado/a que teniendo conocimiento teórico prácticos sobre el manejo de básculas para la pesada de camiones controla el peso de todos los materiales, materias primas, maquinarias, productos elaborados, semielaborados que egresen o ingresen del establecimiento, calcula en base a los datos obtenidos de las básculas el peso neto de cada uno de los rubros pesados. Lleva la planilla de acarreo interno, calculando los importes devengados por tales conceptos. Controla mediante la confección de planillas, el material ingresado y retirado por cuenta de terceros. Es responsable del eficiente funcionamiento de la báscula.
- **Control de Producción:** Es aquel empleado/a que mediante observación directa durante el período del pro-



ceso de fabricación y bajo su responsabilidad obtiene el control exacto de la cantidad del material producido, debiendo anotar el número de piezas, correctamente elaboradas como así las de rechazo, utilizando para ello los instrumentos de control determinados por la empresa. Debe determinar el tiempo de máquina realmente utilizado. Colabora con la jefatura de sección en el análisis del tiempo de los trabajos de proceso de fabricación. Establece mediante los tiempos observados y registrados el premio a la producción individual y/o colectiva del personal obrero.

- **Coordinador de Reclamos:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo recibir y coordinar los reclamos para las reparaciones de equipos, heladeras, motores, cocinas, calefones, ascensores etcétera, distribuyendo el trabajo entre el personal obrero que corresponda, de acuerdo a su criterio y responsabilidad.
- **Cuenta Correntista:** Es aquel empleado, que contabiliza las facturas, notas de crédito, notas de débito, recibos y/o pagos tanto de los clientes como de los proveedores y además controla saldos.
- **Dactilógrafo:** Es aquel empleado/a que realiza con corrección y con un mínimo de cincuenta (50) palabras por minuto, la confección de documentos comerciales, planillas, notas, cuadros, estadísticas, debiendo confeccionar cartas con redacción propia.
- **Distribuidor de Trabajo:** Es aquel empleado/a que cumpliendo correctamente los requisitos exigidos para el Distribuidor de Trabajo de la categoría inferior cuando la supervisión y organización de los trabajos lo requiere, colabora con el Encargado de Producción con el control de los trabajos que realizan dentro del Departamento de la Superintendencia.
- **Facturista:** Es aquel empleado/a responsable de confeccionar todas las facturas de la Empresa en base a la documentación y normas internas referente a calidad, cantidad, precio, fletes, condiciones de pago, etcétera.
- **Informante Comercial:** Es aquel empleado/a que por sí obtiene informes capital, stock y concepto personal de clientes o futuros clientes, analizando contratos, títulos, etcétera, en base a lo cual son otorgados, negados o renovados los créditos comerciales solicitados al Establecimiento.
- **Receptor o Despachante Interno:** Es aquel empleado/a que realiza el control de entrada o salida de materiales y/o herramientas de stock y de fabricación correspondiente. Debe asimismo, clasificar y distribuir el material que se recibe y despacha, como así también efectuar balances de saldos periódicos de los renglones antedichos.
- **Telefonista de Conmutador:** Es aquel empleado/a a cargo de un conmutador manual o a magneto de por lo menos 10 líneas internas y dos externas y hasta 19 líneas internas, o conmutador automático.

**2º Categoría:** Quedan comprendidos en esta categoría los empleados/as que bajo la supervisión superior realizan en forma correcta tareas que requieran conocimientos de oficina, tales como:

- **Apuntador de Taller de Segunda:** Es aquel empleado que lleva el control del trabajo realizado en cantidad, tiempo, etcétera, por cada obrero o grupo, iniciala las boletas de producción, actuando de acuerdo con los datos

suministrados por los capataces o por los propios obreros. Si las necesidades del trabajo lo requieren debe cooperar con el control administrativo del taller.

- **Auxiliar de Recepción de Materiales:** Es aquel empleado/a encargado de registrar los remitos de los proveedores. En función de ellos, confecciona los formularios de entrada y/o importación de materiales, efectuando además los resúmenes necesarios, que envía a los centros respectivos. Registra los materiales y/o envases entregados en préstamo y/o sus devoluciones.
- **Caja Chica:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo atender y llevar las anotaciones correspondientes a pagos y/o adelantos; debiendo rendir cuenta a la caja auxiliar y/o principal.
- **Control Interno:** Es aquel empleado/a que lleva las tarjetas del personal con las horas trabajadas, redacta el parte diario (asistencias, llegadas tarde, enfermedad, etcétera), paga vales al personal de obras y/o establecimiento, etcétera.
- **Empleado de Expedición:** Es aquel empleado/a que colabora con el Despachante Externo, pudiendo confeccionar remitos, Cartas de porte, envío de listas de mercaderías, cartas de información para retirar pedidos y se encarga del archivo de toda la papelería inherente al sector.
- **Operador de Máquinas Reproductoras de Segunda:** Es aquel empleado/a encargado de sacar copias de planos, croquis documentos, etc. en máquinas reproductoras de sencilla complejidad técnica.

**1º Categoría:** Quedan comprendidos en esta categoría los empleados/as que realizan tareas que requieren conocimientos elementales de los trabajos de oficina y que están supervisados por un empleado de categoría superior. Revisten en esta categoría:

- **Anotadores de Libros y Tarjetas de Producción:** Es aquel empleado/a que transcribe en libros las anotaciones de planillas, tarjetas, vales, etcétera, y anota en tarjetas la cantidad de producción de los obreros sin control de calidad.
- **Recaudador:** Es aquel empleado/a encargado de recoger la cobranza según indicaciones dadas y circuitos preestablecidos limitándose a informar los resultados de sus visitas.

#### **INCISO 2º — GRUPO “B” — PERSONAL TÉCNICO:**

**5º Categoría:** Quedan comprendidos en esta categoría los empleados/as de amplia preparación técnica-teórica-práctica, que los habilita para realizar los trabajos de la mayor responsabilidad dentro de su especialidad. Se requiere además, un perfecto conocimiento de las tareas que se realizan en su sección o departamento. Su amplio criterio e iniciativa los capacita para diseñar, calcular y asesorar en todos los casos las construcciones que se efectúen dentro de su especialidad. Deberán, asimismo, estar capacitados para controlar o supervisar las tareas del personal incluido en las categorías inferiores. Revisten en esta categoría:

- **Asistente Técnico:** Es aquel empleado/a con capacidad técnica-teórico-práctica, que con amplio criterio o iniciativa propia y bajo directivas de sus superiores, modifica, substituye o proyecta partes o elementos de construcciones existentes, aconsejando su mejor utili-

zación dentro de su especialidad. Debe también encargarse de supervisar la ejecución de fabricaciones, construcciones y/o instalaciones internas, asumiendo la responsabilidad inherente a su categoría.

- **Calculista Técnico:** Es aquel empleado/a que con capacidad técnica-teórico-práctica y con amplio criterio calcula, bajo directivas de, sus superiores, partes o elementos de construcciones, según su especialidad.
- **Comprador Técnico:** Es la persona que con capacidad técnica-eléctrica, mecánica y/o electrónica, que trabajando con criterio y/o iniciativa propia, planifica y supervisa los medios de fabricación de productos o partes asignadas a proveedores. Es el responsable de que se verifique el cumplimiento de los controles de calidad establecidos, de los materiales utilizados, de decidir sucedáneos o reemplazos. Debe realizar estudios de factibilidad y puede sugerir variaciones en el diseño del producto o parte, adecuando las necesidades de fabricación con las posibilidades del proveedor o del mercado. Asesora y desarrolla a proveedores y es responsable de conducir las tratativas de compras. Define los procesos de fabricación desde sus comienzos.
- **Control Técnico y/o Mecánico:** Es aquel empleado/a que con la capacidad y responsabilidad inherente a la quinta categoría, controla en laboratorios o en salas de ensayos los artículos manufacturados, ejecuta mediciones de calidad en instrumentales o en su defecto interpreta por su experiencia normas privadas o internacionales, cuando sus funciones lo requieran como ser: calidad de materiales, especialidades de producción elaboradas por máquinas fabricadas por las empresas, etcétera.
- **Coordinador Técnico de Producto y Proceso de Primera (Planificador de la Producción):** Es la persona que con capacidad técnico-teórica y experiencia práctica en su especialidad trabajando con criterio e iniciativa propia planifica los medios de fabricación de un producto o partes asignadas a su responsabilidad, previendo con anterioridad a la fabricación o lanzamiento del producto, máquinas, herramientas, dispositivos de control, nuevos. Es responsable de la calidad del producto terminado, de los materiales utilizados, sus alternativas y sus reemplazos, de acuerdo a las posibilidades del mercado local. Realizan estudios de factibilidad e inversiones y tiene ingerencia en el diseño del producto, pudiendo sugerir cambios o modificaciones. Asesora a proveedores, siendo enlace de la oficina de compras en las tratativas y desarrollo de las mismas. Define la utilización de partes o componentes con desviaciones en la fabricación que puedan afectar a un producto en su aspecto o funcionamiento. Asesora la fabricación desde sus comienzos, definiendo los procesos necesarios documentados en los planes de trabajo. Realiza estudios técnicos-económicos.
- **Coordinador Técnico de Programación:** Es aquel empleado/a con amplios conocimientos técnicos-administrativos y que con criterio propio desarrolla los programas de producción en forma completa. Elabora la documentación básica para la disposición de materia prima, piezas, subconjuntos y equipos. Imparte instrucciones para que se efectúe la preparación de todos los elementos necesarios para la fabricación (planos, especificaciones, dispositivos, materiales, etcétera), controlando que los mismos se cumplan en la forma es-

tablecida colaborando a tal fin con las distintas secciones informando a los interesados de las anomalías que se produzcan. Es responsable de vigilar el cumplimiento de los plazos de entrega establecidos para todas y cada una de las etapas de fabricación. En caso de interrupciones en la producción deberá proponer alternativas o sucedáneos. En caso de producciones seriadas deberá determinar en base a los programas anuales, promedios diarios de fabricación y tomar los recaudos pertinentes a los efectos de impedir paralizaciones en las líneas de producción.

- **Dibujantes Litógrafos Cromistas de Primera:** Es aquel empleado/a que crea y reproduce a su propia creación, realizando cualquier trabajo de su especialidad, dominando ampliamente su profesión.
- **Especialista:** Es aquel empleado/a que bajo directivas iniciales de sus superiores y con amplia capacidad técnica-teórico-práctica asesora en toda organización técnica inherente a su especialidad como ser: Fabricación de motores, máquinas textiles, aire acondicionado, construcciones en vidrio, bakelita, etcétera.
- **Instrumentista:** Es aquel empleado/a que poseyendo vastos conocimientos técnico-teórico-prácticos y con un amplio criterio e iniciativa propia, realiza los trabajos de la mayor responsabilidad dentro de su especialidad, ocupándose de proyectar, calcular, controlar y verificar los instrumentos eléctricos y/o mecánicos. (En el caso que su labor sea exclusivamente la de proyectar instrumentos, está clasificado como proyectista).
- **Presupuestista de 1°:** Es aquel empleado que con amplio criterio o iniciativa propia analiza el estudio, general de los procesos de fabricación (máquinas, herramientas, mano de obra) tendientes a prever el costo de las construcciones de cualquier tipo en su especialidad sobre la base de proyectos o anteproyectos.
- **Proyectista:** Es aquel empleado/a que se encarga de desempeñar y realizar proyectos dentro de su especialidad, y proporcionar las indicaciones generales o iniciales a los dibujantes, siempre que sus funciones lo requieran.
- **Químico de Primera:** Es aquel empleado/a que con amplio criterio e iniciativa propia realiza los trabajos de la mayor responsabilidad dentro de su especialidad, como ensayos en los laboratorios y en plantas, redacción de especificaciones sobre materiales, etcétera. Además de los conocimientos teóricos se requiere amplia experiencia para estudiar nuevos procesos y/o modificar los existentes con o sin título habilitante.
- **Técnico en el Estudio del Trabajo:** Es aquel empleado/a encargado de analizar los puestos de trabajo, verificar condiciones de máquinas, experimentar nuevas condiciones de máquinas, mejorar las condiciones de trabajo mediante estudios adecuados (distribución de herramientas, piezas y posición de trabajo del operador, cronometrar la operación luego del minucioso estudio, confeccionar hojas de análisis de elaboración transcribiendo los datos recopilados en planta, determinando el tiempo de ejecución de la operación. Determinación mediante estudio previo tiempo de limpieza de máquinas y puesto de trabajo, tiempo de preparaciones de máquinas (cambio de montajes, etcétera). Estudiar mejores técnicas de dispositivos, máquinas, herramientas, etcétera, con fines de mejorar la calidad de la elaboración y al mismo tiempo conseguir un ahorro de esfuerzos al operador.

Control de horas indirectas e inactividad. Control de operaciones eventuales y determinación de tiempo de elaboración. Control de operaciones, rechazo a reparar y determinación de tiempo de elaboración. Control de órdenes de trabajo y su tiempo de elaboración. Control de planillas de preparación de máquinas. Determinación de necesidad de personal por equipo. Control de movimiento interno de obreros. Confección y actualización de comunicación, variaciones de tiempo de trabajo en tarjetas para uso del taller. Archivar ciclos y fichas: de elaboración según tipo, matrícula y planos.

- **Técnico Instalador de Segunda Externo:** Es el empleado/a que bajo supervisión realiza trabajo de análisis de sistema, desarrolla programas standard y/o aplicativos de biblioteca y/o clientes, para productos de sistemas minicomputadores y/o sistemas contables.
- **Técnico Proyectista de Herramental de Primera:** Es aquel que con capacidad técnica y teórica y experiencia práctica en su especialidad con criterio, iniciativa y responsabilidad propia, diseña, calcula y proyecta máquinas especiales, herramientas, dispositivos y elementos de control, a utilizar en la fabricación o inspección de piezas o conjuntos. Analiza y define sobre base de proyectos propios o solicitud de modificaciones, el mejor aprovechamiento de mano de obra, material y máquinas, mediante la adecuación de los medios de producción mencionados.

**4º Categoría:** Quedan comprendidos en esta categoría los empleados/as que posean capacidad técnica-teórica-práctica para supervisar los trabajos de los inferiores dentro de su especialidad y que bajo indicaciones iniciales de sus superiores ejecutan tareas de suma responsabilidad como ser: cálculos, proyectos o análisis que requieran vasto criterio e iniciativas propias; deben tener amplios conocimientos de la organización de la Sección o departamento en donde actúan. Revistan en esta categoría:

- **Analista de Métodos de Fabricación:** Es aquel empleado/a con capacidad técnica-teórica-práctica que posee los conocimientos generales necesarios y que bajo indicaciones iniciales de sus superiores analiza, sobre la base de planos, croquis o muestras, las distintas fases de elaboración de las construcciones dentro de su especialidad que deberán ser sometidas a la fabricación. Determina las máquinas, herramientas, dispositivos y tiempo de las distintas operaciones requeridas o procedimientos a emplearse de acuerdo a la necesidad técnica y económica, y las posibilidades de la planta de fabricación.
- **Auxiliar Técnico de Análisis y Licitaciones:** Es aquel empleado que con capacidad teórica-práctica exigida para la cuarta categoría, posee los conocimientos generales necesarios para el estudio de las licitaciones, establecer costos de los materiales y artículos no standard que pueden ser ofrecidos por la empresa, haciendo los análisis, estadísticas técnicas, etcétera, realizando sus tareas bajo supervisión superior.
- **Coordinador Técnico de Proceso de Segunda (Planificador de la Producción):** Es la persona que con capacidad técnica-teórica y experiencia práctica en su especialidad, que con asesoramiento, planifica los medios de fabricación de un producto o partes asignadas a

su responsabilidad, previendo con anterioridad a la fabricación o lanzamiento del producto, máquinas, herramientas, dispositivos de control, nuevos. Es responsable de la calidad del producto terminado, de los materiales utilizados, sus alternativas y sus reemplazos, de acuerdo a las posibilidades del mercado local. Realiza estudios de factibilidad e inversiones y tiene injerencia en el diseño del producto, pudiendo sugerir cambios o modificaciones. Asesora a proveedores, siendo enlace de la oficina de compras en las tratativas y desarrollo de los mismos. Define la utilización de partes o componentes con desviaciones en la fabricación, que puedan afectar el producto en su aspecto o funcionamiento. Asesora la fabricación desde sus comienzos, definiendo los procesos necesarios, documentados en los planos de trabajo. Realiza estudios técnicos-económicos.

- **Cronometrista de Primera:** Es aquel empleado/a que posee capacidad técnica-teórica-práctica y que bajo indicaciones iniciales de sus superiores mide los tiempos que se emplean en la realización de los trabajos dentro de su especialidad. Efectúa estudio de operaciones y propone mejoras a los métodos de trabajos con el fin de obtener mejor rendimiento. Calcula los tiempos controlador o tarifas según normas establecidas y verifica la exactitud de los cálculos preestablecidos por los analistas de métodos de fabricación.
- **Dibujante Colorista:** Es aquel empleado/a especializado en dibujos coloreados, como ser colores en planos, catálogos, en telas, en vidrio, etcétera (acuarela, tempera lavable), normalización y codificación en colores para planos, eléctricos, instalaciones de establecimientos, químicos, de tintorería, industriales, etcétera.
- **Dibujante de Primera:** Es aquel empleado que reuniendo las condiciones exigidas para esta categoría, realiza bajo indicaciones iniciales de sus superiores, dibujos y cálculos de máquinas, instalaciones, herramientas, dispositivos y construcciones.
- **Dibujante Litógrafo, Cromista de Segunda:** Es aquel empleado/a que reproduce cualquier trabajo de dibujante litógrafo. Debe ser letrista y tener conocimiento del color.
- **Especialista de Segunda:** Es aquel empleado que con conocimientos teóricos-prácticos y bajo directivas y control de sus superiores realiza las tareas que a continuación se detallan:
  - 1) En base a planos y especificaciones analiza y propone para su aprobación proceso de fabricación de partes de un producto previendo necesidades de herramientas y dispositivos analizando en conjunto con la sección respectiva el proyecto y fabricación de los mismos, tendiente a lograr su mayor efectividad, determina pautas generales de inspección.
  - 2) Determina las posibles causas de inconvenientes de ciertos procesos de fabricación proponiendo soluciones a las mismas.
  - 3) Analizar y proponer posibilidades de uso de piezas que presenten desvíos respecto de planos y/o especificaciones.
  - 4) Determinar e implementar los medios tendientes a recuperar elementos defectuosos.
- **Preparador de Maquetas o Muestras:** Es aquel empleado/a que efectúa en diversas escalas según pedido,

en metal, madera, cartón u otro material las muestras de proyectos parciales o piezas según su especialidad, como ser: condensadores variables o fijos para transmisiones de radiotelefonía, automáticos para aparatos de rayos X, radioscopia, etcétera, debiendo para ello tener los conocimientos técnico-teórico-prácticos exigidos para la categoría cuarta "B" y proceder con criterio propio e iniciativa, con indicaciones iniciales del superior.

- **Presupuestista o Calculista de Costos de Cuarta:** Es aquel empleado/a que posee capacidad técnica, teórica-práctica y que bajo indicaciones iniciales de sus superiores, aplica sus conocimientos generales sobre proceso de fabricación (máquinas, herramientas, mano de obra) para prever el costo de las construcciones de su especialidad, utilizando planos, croquis, muestras y antecedentes de construcciones similares como así también el de piezas simples a presupuestar que no poseen dichos antecedentes.
- **Químico Auxiliar:** Es aquel empleado/a que, reuniendo las condiciones exigidas para esta categoría bajo indicaciones iniciales de sus superiores efectúa análisis y ensayos en laboratorios y plantas de fabricación. Colabora con el químico de 5° en la redacción de especificaciones y el estudio de nuevos procesos de fabricación y/o modificaciones de los existentes.
- **Técnico en Estudio de Trabajo de Segunda: (Analizador de métodos de fabricación):** Es la persona que con capacidad técnico-teórica y experiencia práctica con indicaciones realiza el estudio y establece los métodos de fabricación o armado de los productos y procesos de su especialidad, sobre la base de planos, croquis o muestras, determinando las secciones, máquinas, herramientas, dispositivos y tiempos de elaboración. Analiza y determina el contenido de trabajo para efectuar las distintas operaciones de proceso productivo, de acuerdo con el método más racional, las necesidades técnicas o económicas y las posibilidades de la planta de fabricación. Evalúa y asigna la categoría de jornal correspondiente. Realiza estudios de muestreo sobre la base de cálculos estadísticos. Efectúa distribuciones de puestos de trabajo, herramientas, máquinas y dispositivos y gráficos de recorrido en proceso de fabricación de línea. Boceja dispositivos y modificaciones para futuros proyectos.
- **Técnico Inspector de Primera:** Es aquel empleado/a que realiza con criterio propio los trabajos de inspección y contralor de las piezas u operaciones, en el proceso total de fabricación, ajustándose a las directivas de sus superiores, interpreta toda clase de planos, listas de materiales, especificaciones, normas y todo otro tipo de información de índole técnica. Actúa con criterio e iniciativa. Colabora en la prevención y solución de los inconvenientes que puedan surgir. Certifica con su firma la cantidad y calidad de piezas elaboradas.
- **Técnico Instalador Tercera Externo:** Es aquel empleado/a que bajo supervisión realiza trabajos de análisis de sistemas, desarrolla programas standard y/o aplicativos de biblioteca y/o clientes, instala e instruye personal, diseña formularios, participa en demostraciones para productos de sistemas contables con reducidos archivos en línea.
- **Técnico Programador de Primera:** Desarrolla los programas de producción no seriado de acuerdo a li-

neamientos dados, informa sobre los desvíos de los planes y sugiere las medidas para su solución. Efectúa los lanzamientos de las órdenes de trabajo de acuerdo con los programas. Centraliza la emisión de los pedidos de materiales fijando las fechas necesarias de los suministros. Elabora la documentación necesaria para hacer los pedidos de piezas y materia prima.

- **Técnico Proyectista de Herramental de Segunda:** Es aquel que con capacidad teórica-técnica y experiencia práctica en su especialidad con indicaciones, usando criterio e iniciativa diseña, calcula y proyecta máquinas especiales, herramientas, dispositivos y elementos de control a utilizar en la fabricación e inspección de piezas o conjuntos. Analiza y define sobre la base de proyectos propios o solicitud de modificaciones el mejor aprovechamiento de mano de obra, material y máquinas, mediante la adecuación de los medios de producción mencionados.

**3° Categoría:** Comprende a aquellos empleados/as que desempeñan tareas de mediana responsabilidad y que poseyendo la preparación técnica-teórica-práctica necesaria realizan tareas técnicas de mediana complejidad dentro de su especialidad, bajo supervisión superior. Debe tener conocimientos básicos de los trabajos que se realizan dentro de la Sección o Departamento donde actúa y eventualmente debe poder supervisar a los empleados inmediatos inferiores. Revistan en esta categoría:

- **Ayudante de Laboratorios:** Es aquel empleado/a que bajo la dirección o indicación del principal o el auxiliar colabora en los diversos ensayos a realizar como ser: flexión, mediciones (potencia, revolución, prueba de control de diagramas o tareas similares).
- **Coordinador de Segunda:** Es aquel empleado/a que posee conocimientos completos del trabajo específico de producción que realiza y conocimientos técnicos suficientes que le permitan bajo las indicaciones del inmediato superior, efectuar al taller el pedido de fabricación de una construcción o parte de ella. Tiene conocimiento de la ubicación de las máquinas, herramientas e instalaciones de las construcciones a que se dedica. De acuerdo a instrucciones precisas de un empleado de categoría superior, solicita la preparación del ciclo de operaciones, tiempo, modelos y herramientas. Prepara los pedidos para la adquisición de materiales y efectúa los pedidos de fabricación al taller. Colabora en el control de la fabricación y en la preparación del cargo de máquina.
- **Dibujante Detallista:** Es aquel empleado/a que reuniendo las condiciones exigidas para esta categoría, realiza bajo supervisión superior dibujo de detalles de máquinas, instalaciones, herramientas, dispositivos y piezas a fabricar, efectuando asimismo cálculos sencillos.
- **Cronometrista de Segunda:** Es aquel empleado/a que bajo supervisión superior, mide los tiempos que se emplean en la realización de los trabajos dentro de su especialidad, calcula los tiempos controlados o tarifas según normas preestablecidas y verifica la exactitud de los tiempos o tarifas preestablecidas, por los analistas de métodos de fabricación.
- **Presupuestista de Tercera:** Es aquel empleado/a que bajo supervisión superior, efectúa presupuestos de piezas

simples o semielaboradas exclusivamente sobre la base de antecedentes.

- **Técnico Inspector de Tercera:** Es aquel empleado/a que en su sector de trabajo inspecciona y controla piezas durante su fabricación. Se ajusta a las indicaciones de sus superiores e interpreta planos, listas de materiales y especificaciones, todas ellas de mediana complejidad.
- **Técnico Instalador Cuarta Externo:** Es el empleado/a que bajo supervisión realiza trabajos de análisis de programación, duplicación de soportes de programas o armado de elementos de programación según esquemas ya elaborados, instala los equipos e instruye al personal, diseña formularios y documentación de programas y operatorias, participa en demostraciones de productos con o sin reducidos archivos en línea.
- **Técnico Planificador:** Es aquel empleado/a que con criterio e iniciativa, recoge, evalúa, computa y procesa los datos para la comprobación sistemática de diferencias entre lo programado y la realidad productiva, considerando disponibilidades de insumos, máquinas, herramientas y mano de obra para la correspondiente planificación, efectuando las variaciones y ajustes correspondientes.
- **Técnico Programador de Segunda:** Desarrolla los programas de producción seriadas de acuerdo a lineamientos dados, informa sobre los desvíos de los planes y sugiere las medidas para su solución. Efectúa los lanzamientos de las órdenes de trabajo de acuerdo con los programas. Centraliza la emisión de los pedidos de materiales fijando las fechas necesarias de los suministros. Elabora la documentación necesaria para hacer los pedidos de piezas y materia prima.

**2º Categoría:** Comprende a aquellos/as empleados/as que realizan tareas que requieren cierta experiencia y criterio propio, así como una preparación técnica mediana bajo supervisión superior. Revistan en esta categoría:

- **Ayudante Computista o Revisor:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas que requieren cierta experiencia y criterio propio, aplicando a su preparación técnica mediana, bajo supervisión superior en la revisión de piezas terminadas u operaciones simples, se ajusta a las instrucciones de sus superiores, debiendo interpretar planos de mediana complejidad.
- **Ayudante de Calculista:** Es aquel empleado/a que revisa las operaciones efectuadas por los calculistas, utilizando máquinas de calcular en casos necesarios, ayuda colaborando en búsqueda de planos, antecedentes y datos, efectuando cálculos simples y lista de materiales según indicaciones precisas.
- **Ayudante de Dibujante o Copista:** Es aquel empleado/a que confecciona planos de detalle de acuerdo a directivas generales y particulares que se le proporcionan en todas sus vistas según croquis.
- **Empleado de informe de Producción:** Es aquel empleado/a que de acuerdo con instrucciones precisas de empleados de categorías superiores prepara la información de fabricación en el taller, informándose si todos los elementos necesarios para la fabricación están listos.
- **Ayudante de Presupuestistas:** Es aquel empleado/a que ayuda a la confección de presupuestos buscando antecedentes y datos necesarios y efectúa o revisa cálculos y cómputos elementales, tales como superficie,

volúmenes y pesos confeccionando las planillas correspondientes.

**1º Categoría:** Comprende este grupo empleados/as que realizan tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio y que poseen conocimientos técnicos elementales.

- **Ayudante de Oficina Técnica:** Es aquel empleado/a que realiza tareas técnicas de orden secundario sin iniciativa.
- **Personal de Sistemas Informativos:** Se incluyen en este rubro a todos los empleados que realicen como tarea principal alguna de las referidas a sistemas informativos y cuyas descripciones son indicadas a continuación:

**6º Categoría:**

- **Analista de Computación de Tercera:** Es aquel empleado/a que realiza tareas de análisis y diseño de los programas que componen un sistema de procesamiento de datos que no sean los de mayor envergadura dentro de la empresa para ser usados en equipos de registro unitario, computadora o minicomputadoras electrónicas, integrando o no grupos de trabajo.
- **Analista de Organización y Métodos de Tercera:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de análisis de necesidades y diseño de trabajo de los circuitos de información que no sean los de mayor envergadura dentro de un sector determinado de la empresa, integrando o no grupos de trabajo.
- **Analista de Sistema de Tercera:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de relevamiento, análisis y diseño de circuitos de información que no sean los de mayor envergadura dentro de la empresa, integrando o no un grupo de trabajo.
- **Operador Mayor "A":** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo el manejo total de un equipo de 12 o más periféricos, o más de 256 K. de Memoria o coordina a más de dos operadores.
- **Operador Mayor "B":** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo el manejo total de un equipo de 8 o más periféricos, o más de 128 K. de Memoria o coordina a más de un operador.
- **Planificador de Primera:** Es el empleado/a que realiza las tareas de diagramación de las cargas de máquina, prioridades del uso del equipo e instrucciones para realizar el procesamiento.
- **Programador de Segunda:** Es aquel empleado/a encargado de realizar las tareas de confección del diagrama lógico, la codificación y prueba de los programas de mediana envergadura dentro de la Empresa, en base a una definición dada.

**5º Categoría:**

- **Operador de Minicomputadores de Primera:** Es el empleado/a que realiza las tareas de minicomputadoras y puede realizar los programas de mayor envergadura dentro de la empresa.
- **Operador de Registro Unitario de Primera:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de manejo total y programa tableros de las máquinas que integran el equipo.
- **Operador Mayor "C":** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo el manejo total de un equipo de menos de 8

peliféricos, menos de 128 K. de memoria o que coordina un solo operador.

- **Operador Principal "A":** Es aquel empleado/a que secunda en las tareas de manejo de un equipo de 12 o más periféricos o más de 256 K. de memoria.
- **Operador Principal "B":** Es aquel empleado/a que secunda en las tareas de manejo de un equipo de 8 o más periféricos o más de 128 K. de memoria.

#### 4º Categoría:

- **Analista de Sistemas de Cuarta:** Es aquel empleado/a que para realizar tareas de relevamiento, análisis y diseño de circuitos de información, necesita ser guiado y aconsejado frecuentemente.
- **Bibliotecario de Primera:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo y realiza las tareas de identificación, resguardo y almacenamiento de los archivos utilizados en el procesamiento de datos.
- **Grabador de Primera:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de grabación de los datos contenidos en la documentación a procesar, mediante una máquina de grabación de soportes magnéticos (cinta, disco, cassette, disquette) y a la cual se le puede confiar cualquier tipo de grabación obteniéndose de su trabajo la confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.
- **Operador Auxiliar "A":** Es aquel empleado/a que ayuda en las tareas de manejo en un equipo de 12 o más periféricos o más de 256 K. de memoria.
- **Operador de Minicomputadoras de Segunda:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de manejo de minicomputadoras y puede realizar los programas de no mayor envergadura dentro de la Empresa.
- **Operadores de Terminales de Procesamiento Remoto de Primera:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de manejo de una máquina, entrega y/o recibe información en forma habitual y principal de una computadora y puede programar los mismos (Terminal inteligente).
- **Operador Principal "C":** Es aquel empleado/a que secunda en las tareas de manejo de un equipo de menos de 8 periféricos o menos de 128 K. de memoria.
- **Operador de Registro Unitario de Segunda:** Es aquel empleado/a que realiza tareas de manejo en no todas las máquinas que integran el equipo.
- **Perforador de Primera:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la función de perforación de los datos contenidos en la documentación a procesar y a la que se le puede confiar cualquier tipo de perforación, obteniendo de su trabajo la confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.
- **Planificador de Segunda:** Es el empleado/a que realiza las instrucciones para realizar el procesamiento.
- **Programador de Tercera:** Es aquel empleado/a encargado de realizar las tareas de confección del diagrama lógico, la codificación y prueba de los programas de menor envergadura dentro de la Empresa en base a una definición dada.
- **Registrador de Caracteres de Primera:** Es aquel empleado/a que realiza tareas de registración de caracteres magnéticos u ópticos en la documentación a procesar, mediante la utilización de una máquina destinada a tal

efecto y a la cual se le puede confiar cualquier tipo de registración obteniéndose de su trabajo la confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.

- **Verificador de Grabación de Primera:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la función de verificar la exactitud de la grabación de los datos contenidos en la documentación a procesar, mediante la utilización de una máquina verificadora de soportes magnéticos y a la cual se le puede confiar cualquier tipo de verificación, obteniéndose de su trabajo la confiabilidad y performance que los standard de la Empresa hayan fijado para cada tipo de documento.
- **Verificador de Primera:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la función de verificar la exactitud de la perforación de los datos contenidos en la documentación a procesar, mediante la utilización de una máquina verificadora de tarjetas perforadas y a la cual se le puede confiar cualquier tipo de verificación, obteniéndose de su trabajo la confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.

#### 3º Categoría:

- **Auxiliar de Procesamiento de Primera:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de preparación de documentación para su procesamiento y las de control y envío de la información resultante en el ámbito del Centro de Cómputos.
- **Bibliotecario de Segunda:** Es el empleado/a que colabora en las tareas de identificación, resguardo y almacenamiento de los archivos utilizados en el procesamiento sin estar a cargo de la misma.
- **Operador de Terminal de Procesamiento Remoto de Segunda:** Es el empleado/a que realiza las tareas de manejo de una máquina de entrega y/o recibe información en forma habitual y principal de una computadora y puede programar con guía o consejos frecuentes (Terminal inteligente).

#### 2º Categoría:

- **Auxiliar de Procesamiento de Segunda:** Es el empleado/a que realiza las tareas de preparación de la documentación y envío de la información resultante en el ámbito del Centro de Cómputos.
- **Grabador de Segunda:** Es aquel empleado/a que realiza las tareas de grabación de los datos contenidos en la documentación a procesar, mediante una máquina de grabación de soportes magnéticos (cinta, disco cassette, disquette) y que no obtiene de su trabajo habitual confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.
- **Operador Auxiliar "B":** Es aquel empleado/a que ayuda en las tareas de manejo en un equipo de 8 o más periféricos o más de 128 K. de memoria.
- **Verificador de Grabación de Segunda:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la función de verificar la exactitud de la grabación de datos contenidos en la documentación a procesar, mediante la utilización de una máquina verificadora de soportes magnéticos y que no obtiene de su trabajo la habitual confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.

- **Registrador de Caracteres de Segunda:** Es aquel empleado/a que realiza tareas de registración de caracteres magnéticos u ópticos en la documentación a procesar mediante la utilización de una máquina destinada a tal efecto y que no obtiene de su trabajo la habitual confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.
- **Verificador de Segunda:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la función de verificar la exactitud de la perforación de los datos contenidos en la documentación a procesar mediante la utilización de una máquina verificadora de tarjetas perforadas y que no obtiene de su trabajo habitual confiabilidad y performance que los standard de la Empresa haya fijado para cada tipo de documento.

#### 1º Categoría:

- **Auxiliar de Procesamiento de Tercera:** Es aquel empleado/a que realiza las funciones auxiliares de preparación de la documentación y envío en el ámbito del Centro de Cómputos.
- **Operador Ayudante "A":** Es aquel empleado/a que ayuda y realiza funciones auxiliares en un equipo.

#### INCISO 3º: GRUPO "C": PERSONAL AUXILIAR:

Se incluyen en este grupo al personal mensualizado según las categorías y discriminaciones que se detallan a continuación, como asimismo el personal que realiza tareas similares. También comprende a choferes de vehículos de carga que no hayan sido específicamente incluidos en las disposiciones del convenio aplicables al personal obrero (Resolución de la Dirección General de Trabajo y Acción Social Directa de fecha 2 de marzo de 1948). Revisten en este grupo, conforme a las categorías que se indican:

#### 3º Categoría:

- **Choferes:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo el manejo de los vehículos de la empresa y/o autorizados por esta (Por ejemplo: automóviles de la Dirección, Gerencia, Subgerencia o Administración, etcétera) y los conductores de vehículos de carga especificados en el enunciado de esta categoría, abonándoseles a estos últimos, en los casos en que habitualmente efectúen cobranzas contra entrega de mercaderías o materiales, un sobresueldo mensual, a partir del 01/06/75, de \$ 40.
- **Ecónomo:** Es aquel empleado/a así denominado en diversas firmas de la industria que poseyendo los conocimientos necesarios realizan demostraciones de arte culinario, en salones de venta, exposiciones o en domicilio de los clientes, para evidenciar las bondades de los artículos fabricados en el establecimiento.

#### 2º Categoría:

- **Ayudante de Cocinero o Parrillero:** Es aquel empleado/a que bajo indicaciones del cocinero prepara la comida y/o parrilla y/o tareas similares. Reemplaza a éste cuando la circunstancia lo exigiera.
- **Mozo de Comedor:** Es aquel empleado/a que realiza todas las tareas inherentes a sus ocupaciones en el comedor y reparto de servicio de café, té, mate cocido, etcétera, fuera de hora de comida. Cuando la organización del servicio lo exija deben ocuparse de la limpieza en general del comedor y vajillas en particular, como asi-

mismo ocuparse del cobro de vales, tickets, dinero, etcétera.

- **Ordenanza:** Es aquel empleado/a que realiza las siguientes tareas: limpieza de oficinas y escritorios, lleva y trae correspondencia interna y externa de los establecimientos y/o tareas similares.

#### 1º Categoría:

- **Ascensorista:** Es aquel empleado/a que está a cargo del manejo del ascensor o monta-carga y limpieza del mismo.
- **Ayudante de Mozo de Comedor:** Es aquel empleado/a que ayuda al mozo en tareas secundarias, como ser: levantar los platos, servicio de bebidas, etcétera. Debe, asimismo, ayudar a los mozos en las tareas de limpieza.
- **Peón de Cocina:** Es aquel empleado/a que bajo supervisión del cocinero ayuda en la preparación de los elementos para la comida (pela papas, limpia verdura, pescado, etcétera, y tareas similares). Debe ocuparse, asimismo, de la limpieza de la cocina.
- **Personal de Limpieza:** Es el personal que tiene a su cargo la limpieza a fondo de la oficina, patios, corredores, puertas, vidrios, etcétera.

**Artículo 4º**— Los empleados que tengan que cumplir tareas que signifiquen un mayor esfuerzo físico que el habitual, contarán con la cooperación de personal adecuado.

### Capítulo X - Rama: "Fabricación, Reparación, Armado y Montaje de Carrocerías"

#### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1º**— Están comprendidos dentro de esta Rama los establecimientos metalúrgicos y su personal que como actividad de la Industria Metalúrgica se dedica a la fabricación, reparación, armado y montaje de carrocerías destinadas al transporte público de pasajeros en general, y de mercaderías varias, cualquiera sea su tipo (carga liviana, mediana y pesada). Las empresas deberán estar legalmente constituidas y tener y mantener personal con relación de dependencia de acuerdo a las prerrogativas que establece la ley.

#### Personal de Fábrica y Talleres:

**Artículo 2º**— Para el personal de fábrica y talleres, regirán las categorías y sus definiciones y salarios establecidos en el artículo 6º, que son las siguientes:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

#### Oficios Específicos de la Rama:

**Artículo 3º**— Sin perjuicio de los que puedan surgir en el futuro, se establecen como oficios específicos de esta Rama, los siguientes:

- Mecánico
- Herrero Estructurista
- Maquinador
- Chapista
- Terminador
- Pintor
- Electricista.

Las tareas de dichos oficios serán las siguientes:

- **Mecánico:** Realiza trabajos en suspensión, dirección frenos y toda otra tarea que requiera adaptación en una unidad nueva o usada.
- **Herrero Estructurista:** Conformar materiales, traza, corta, fragua en frío o en caliente, arma y monta conjuntos o subconjuntos a la estructura y/o chasis y suelda.
- **Maquinador:** Es el que conforma, traza, corta, fragua, suelda, pule y desbasta materiales sin arranque de viruta.
- **Chapista:** Traza, corta, da forma, conforma, suelda, plancha, monta y arma cualquiera de las distintas secciones de la unidad.
- **Terminador:** Traza, corta, ajusta, fija y da terminación a cualquier tipo de forro interior y de piso, además de fijar otros elementos (de lujo y/o confort) u ornamentos ubicados en el interior o exterior de la unidad.
- **Pintor:** Prepara la superficie, su máquina, colores y combinaciones de los mismos, sopletea y lustra lo pintado, marca los cortes de pintura según planos o indicaciones verbales o escritas.
- **Electricista:** Efectúa la instalación del circuito eléctrico y los ensambla con las líneas originales de los chasis, conectando y/o desconectando dínamos, reguladores, alternadores, etcétera. Instala otros elementos (de lujo y/o confort) u ornamentos ubicados en el interior o exterior de la unidad.

## Categorías y Tareas:

Artículo 4°— Se determinan las siguientes:

- **Oficial Múltiple:** Es el oficial que realiza las tareas de más de uno de los oficios carroceros, debiendo satisfacer los requerimientos teóricos y prácticos establecidos en Condiciones Generales.
- **Oficial Múltiple Herrero Estructurista:** Es el oficial que realiza todas las tareas para la construcción de la estructura con preparación y conformación de materiales.
- **Oficial Múltiple Terminador:** Es el oficial que monta conjuntos y subconjuntos y coloca pisos de madera y/o chapa, ensamblados a la estructura de la base que previamente haya preparado.
- **Oficial Mecánico:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y que ejecuta con la precisión y rapidez trabajos en suspensión, dirección, frenos y toda otra tarea que requiera la adaptación en una unidad nueva o usada, sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su especialidad.
- **Oficial Herrero Estructurista:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y que ejecuta con precisión y rapidez, la conformación de materiales, mide, corta, dobla en frío o en caliente, suelda, arma y monta conjuntos y subconjuntos a la estructura y/o chasis, sobre la base de planos, dibujos, croquis o indicaciones escritas o verbales cualquier trabajo de su especialidad.

- **Oficial Maquinador:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y realiza con precisión y rapidez el armado y montaje de matrices, dispositivos, mesadas, cuchillas, etcétera, y todos los accesorios intercambiables de las máquinas, poniendo a punto las mismas de acuerdo a normas y limitaciones de las máquinas en lo referente a seguridad y funcionamiento adecuado. Ejecutando todas las operaciones de preparación y maquinado de materiales (marcado, corte dimensionamiento, lubricación, plegado, estampados, recortes, troquelado, perforado, etcétera), según normas y especificaciones dadas por planos, croquis, plantillas o indicaciones verbales.
  - **Oficial Chapista:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y que ejecuta con precisión y rapidez la conformación de materiales, traza, corta, da forma, suelda, plancha y arma cualquiera de las distintas secciones de la unidad, sobre la base de planos, dibujos, croquis o indicaciones escritas o verbales cualquier trabajo de su especialidad.
  - **Oficial Terminador:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y que ejecuta con precisión y rapidez las tareas de trazar, cortar, ajustar, fijar y dar terminación a cualquier tipo de forro interior y de piso, además de fijar otros elementos de lujo, confort u ornamentos en el interior o exterior de la unidad, sobre la base de planos, dibujos, croquis o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su especialidad.
  - **Oficial Pintor:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y que ejecuta con precisión y rapidez, la preparación de la superficie, su máquina, colores y combinaciones de los mismos, sopletea y lustra lo pintado. Marca los cortes de pintura según planos o indicaciones escritas o verbales.
  - **Oficial Electricista:** Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de este oficio y que ejecuta con precisión y rapidez la instalación de cualquier aparato eléctrico o electromecánico aplicable a la unidad por razones de lujo, confort, seguridad, reglamentario y ornamento sobre la base de planos, dibujos, croquis o indicaciones escritas o verbales cualquier trabajo de su especialidad.
- Los operarios que deseen ser promovidos a las categorías precedentes, deberán rendir las pruebas prácticas de suficiencia y reunir las siguientes condiciones:
- a) Saber las cuatro operaciones aritméticas y tener nociones de geometría,
  - b) Saber interpretar los planos que requieran sus tareas,
  - c) Conocer los materiales usados en la industria para su especialidad,
  - d) Saber manejar las herramientas de medición que requieran sus tareas.
- **Operario Especializado Múltiple:** Mecánico Herrero Estructurista, Maquinador, Chapista, Terminador, Pintor, Electricista: Es el trabajador que en razón de sus conocimientos, tiene las funciones de mayor responsabilidad en un sector o línea de producción, montaje, recuperación o reparación, cuyo proceso implica complejidad o precisión indispensable, y realiza más de una de las tareas especificadas en las del operario especiali-



- zado, con rapidez y precisión, pudiendo ejecutar cualquiera de las otras en caso de serle requerido.
- **Operario Especializado Mecánico:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es ejecutada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría son:
    - a) Prepara los materiales y realiza los trabajos en suspensión;
    - b) Prepara los materiales y realiza los trabajos en dirección;
    - c) Prepara los materiales y realiza los trabajos en frenos;
    - d) Prepara los materiales y realiza toda otra tarea que requiera adaptación en una unidad nueva o usada.
  - **Operario Especializado Herrero Estructurista:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación, o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es ejecutada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría son:
    - a) Carga o acomoda los materiales en los moldes o patrones con precisión;
    - b) Prepara el chasis según plantillas o indicación;
    - c) Monta materiales, conjuntos y subconjuntos y los puntea fijándolos;
    - d) Corta y ejecuta materiales o partes de conjuntos y subconjuntos, según indicaciones escritas o verbales;
    - e) Alinea conjuntos y subconjuntos.
  - **Operario Especializado Maquinador:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es realizada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría son:
    - a) Realiza todo tipo de operación en máquinas previamente preparadas (guillotinas, plegadoras, etcétera);
    - b) Traza, corta, agujerea con plantilla o indicaciones;
    - c) Suelda a máquina a punto según indicaciones.
  - **Operario Especializado Chapista:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación, o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es realizada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría pueden ser:
    - a) Remacha o agujerea según medidas o indicaciones requeridas para sus tareas;
    - b) Arma conjuntos y subconjuntos con materiales previamente preparados;
    - c) Monta materiales con conjuntos y subconjuntos en el interior y exterior de la unidad;
    - d) Suelda autógena según indicaciones;
    - e) Puntea con soldadura eléctrica;
  - f) Sella con materiales protectores (protex, brea, undersil, etcétera), las juntas previendo entradas de agua, óxido y evitar vibraciones;
  - g) Suelda a punto;
  - h) Conformar y da forma a materiales según indicaciones escritas o verbales.
  - **Operario Especializado Terminador:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación, o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es realizada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría pueden ser:
    - a) Monta piso con materiales previamente preparados;
    - b) Monta conjuntos, subconjuntos y materiales previamente preparados con ciertos ajustes (forrado interior y de piso, cortinas, accesorios de lujo, de confort, de seguridad, ornamentos, etcétera), interiores y exteriores;
    - c) Prepara, ajusta, coloca cualquier tipo de puerta, ventanilla, lunetas y parabrisas;
    - d) Arma, une, pega, materiales, conjuntos y subconjuntos (portaequipajes, capitoné, tableros, calefacción y refrigeración, muebles de frente y cola, etcétera);
    - e) Monta calefacción o refrigeración según indicaciones, plantillas, croquis con materiales previamente preparados;
    - f) Monta asientos según plantillas o indicaciones escritas o verbales.
  - **Operario Especializado Pintor:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación, o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es realizada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría pueden ser:
    - a) Prepara superficie para darle color (limpia, sopletea antióxido, masilla, poma, da impresión, etcétera);
    - b) Sopletea superficies según indicaciones con colores preparados;
    - c) Encinta y empapela los cortes de pintura;
    - d) Sella con materiales protectores (protex, brea, undersil, etcétera) las juntas previendo entradas de agua, óxido y evitar vibraciones.
  - **Operario Especializado Electricista:** Es el trabajador que efectúa exclusivamente una de las tareas que se determinan a continuación, o las que en el futuro el desarrollo industrial las necesite, cuya realización no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio y es realizada correctamente en producción y calidad. Algunas de las tareas de esta categoría pueden ser:
    - a) Arma líneas o cables para instalaciones según plantilla o indicaciones escritas o verbales;
    - b) Coloca o conecta elementos de lujo, confort, reglamentarios, de seguridad, ornamentos, etcétera;
    - c) Hace el tendido de las líneas o cables y realiza las conexiones según indicaciones escritas o verbales.
  - **Medio Oficial: Mecánico, Herrero Estructurista, Maquinador, Chapista, Terminador, Pintor, Electricista:** Es el trabajador que terminó su período de

aprendizaje y que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de estas categorías, pero no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la precisión y rapidez exigibles al oficial. Debiendo tener nociones básicas de estos oficios, saber usar el metro, máquinas manuales y herramientas portátiles, saber leer, saber escribir, saber conformar de acuerdo a plantillas, saber puntear soldadura eléctrica o autógena (en el caso del Medio Oficial Pintor no es necesario saber puntear con soldadura eléctrica o autógena), tener nociones de los materiales que se usan en su oficio.

- **Operario Calificado: Mecánico, Herrero Estructurista, Maquinador, Chapista, Terminador, Pintor, Electricista:** Es el trabajador que por su práctica y capacidad realiza correctamente una o varias operaciones en un tipo determinado de máquina o ejecuta ciertos trabajos dentro de su especialidad, sin tener la universalidad de conocimientos que requiere el operario especializado.
- **Operario: Mecánico, Herrero Estructurista, Maquinador, Chapista, Terminador, Pintor, Electricista:** Es el trabajador que ejecuta tareas manuales simples de ayuda, de colaboración y tareas auxiliares que no requieren aprendizaje previo y, además, alternativamente tienen asignadas tareas de carga y descarga, acarreo y simple estibaje de materiales, útiles y mercaderías y tareas de limpieza. Algunas de sus tareas pueden ser: Ayudar a tener materiales, conjuntos o subconjuntos para su montaje, ordenar y limpiar la sección, traslado de materiales, conjuntos y subconjuntos y otras tareas similares que no requieren previo aprendizaje.
- **Peón:** Es el obrero mayor de 18 años que realiza exclusivamente las tareas de limpieza en general, carga y descarga, acarreo y de simple estibaje, de materiales, útiles y mercaderías.  
Las exigencias teóricas para cada una de las categorías serán siempre y cuando las tareas lo requieran. Asimismo se deja establecido que todas las tareas de las respectivas categorías son enunciativas y no limitativas.

## Capítulo XI - Rama: "Fabricación y Reparación de Material Ferroviario"

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal que como actividad de la industria Metalúrgica se dedican a la fabricación y/o reparación de locomotoras Diesel, eléctricas o hidráulicas, coches motores Diesel y eléctricos, coches para transporte de pasajeros; vagones de carga de todo tipo; furgones, boogies de chapa soldada para vehículos ferroviarios; zorras de vías, equipos eléctricos para uso ferroviario; elementos de comunicación, señalización y protección ferroviaria; fabricación de componentes, piezas o repuestos de todo tipo para el material rodante o red de vías, etc.; excluidas las plantas industriales que se dedican solamente a producir piezas fundidas.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidas:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Nómina de "Oficios" propios de la Rama:

**Artículo 3°**— A continuación se discriminan tareas de "oficios" propios de esta Rama, entendiéndose que esta enumeración es sólo enunciativa y no limitativa: Ajustador de Banco; Ajustador de Matricería; Albañil; Alesador; Asignado a Cabina Eléctrica; Armador Herrero de Estructuras; Afilador de Herramientas; Cañista; Carpintero de Banco; Calderista-Foguista; Costurera/o; Carpintero Máquinas Segunda Elaboración; Carpintero de Línea; Corte Oxiacetilénico Manual o con Pantógrafo; Cepillador; Cerrajero; Chapista, Chófer (con Registro Profesional); Electricista Máquina Soldadora por Resistencia; Electricista Central Telefónica; Electricista de Máquina; Electricista de Banco; Electricista Máquina Soldadora por Arco; Electricista de Grúas; Electricista Bobinador; Electricista de Línea de Terminación; Electricista Tablerista; Fresador; Fraguador; Gasista, Galvanoplastista; Herrero Forjador; Herrero Herramientista; Hojalatero; Inspector de Elaboración; Inspector de Fabricación Externa; Inspector de Calidad Final; Inspector de Calidad Funcional; Limador de Matricería; Mecánico Motorista; Mecánico de Refrigeración; Mecánico de Frenos; Mecánico de Máquinas; Mecánico Ajustador; Mecánico en Banco; Mecánico de Grúas; Macánico Electricista; Mortajador; Masillador; Modelista (Yeso – Madera – Metal o Plástico); Matricero; Pintor última Mano; Pulidor; Pintor en Línea; Plomero; Revisiónista de Banco; Revisiónista de Grupos; Revisiónista de Estructura; Revisiónista de Aberturas; Rectificador; Radialista de Matricería; Soldador Autógeno; Soldador Eléctrico; Soldador Arco Protegido; Tapicero; Templador; Tornero (Paralelo – Vertical – Copiador o Repujado); Cincelador; Grabador; Armador Herrero; Trazador; Pintor Letrista; Foguista.

### Categorización de Tareas:

**Artículo 4°**— Se efectúa la siguiente:

- **Operario Especializado Múltiple:** Agujereador en Radial; Armador en Banco; Armador en Línea; Asignado a Prensa Hidráulica; Limador de Producción; Montador Cañista en Línea; Montador de Puertas en Línea; Montador Mecánico en Línea; Montador Mecánico en Línea de Boggie; Operador de Máquina Carpintería Primera Elaboración; Operador de Máquina Dobladora; Operador de Máquina Perforadora a Columna; Operador Torno Revólver; Preparador de Prensa y Balancines; Secretario de Reparto; Operador de Máquina Conformadora de Chapa; Gruista y Grúa Móvil; Pañolero; Operador de Prensa y Balancín.
- **Operario Especializado:** Agujereador en Radial; Armador de Estructuras; Armador de Grupos; Arma-

dor en Banco; Armador en Línea; Armador en Tapicería; Asignado o Máquina Dobladora de Caños, Asignado a Prensa Hidráulica; Carrelista y Tractorista; Conductor Grúa Móvil; Gruísta; Plantillero; Lijador; Limador de Producción; Montador Cañista en Línea; Montador Carenado en Línea; Montador de Puertas en Línea; Montador Eléctrico; Montador en Línea; Montador Mecánico en Línea; Montador Mecánico en Líneas de Boogie; Operador de Máquina Chaflanadora; Operador de Prensa o Balancín; Operador de Máquina Carpintería Primera Elaboración; Operador de Máquina Conformadora de Chapa; Operador de Máquina Dobladora; Operador de Máquina Guillotina; Operador de Máquina Perforadora o Columna; Operador de Máquina Roscadora; Operador Torno Revólver; Pañolero; Conductor Locomotora de Maniobra; Secretario de Reparto; Colocador de Vidrios; Operador de Máquina Soldadora a Punto; Operador de Máquina Soldadora a Tope por Resistencia; Montador de Piso; Estañador; Operador de Máquina Cortadora de Metales; Asignado a Compresores y Lubricador; Granallador; Adremista; Hellografista.

- **Operario Calificado: Adremista:** Armador de Cables de Acero; Armador de Equilibradores; Armador de Estructuras, Armador de Grupos, Armador en Tapicería; Asignado a Compresores y Lubricador; Asignado a Máquina Dobladora de Caños; Colocador Lana de Vidrio; Carrelista; Conductor de Barredora; Cortador a Cizalla; Cortador Sierra de Metales; Operador de Balancín (menos de 160 toneladas); Operador Máquina Guillotina; Distribuidor de Línea o Despachante; Estañador; Granallador; Lijador; Montador; Carenado en Línea; Montador de Piso; Montador Eléctrico; Montador en Línea; Operador de Máquina Cortadora de Metales; Operador de Máquina Perforadora de Banco; Operador de Máquina Soldadora a Punto; Operador de Máquina Chaflanadora; Operador de Máquina Soldadora a Tope por Resistencia; Conductor de Tractores; Colocador de Vidrios; Rebabador; Operador Auxiliar Línea de Pintura.
- **Operario:** Cortador a Cizalla, Cortador Sierra de Metales; Rebabador.

## Capítulo XII - Rama: “Fabricación de Relojes y Afines”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidas dentro de esta Rama la totalidad de los Establecimientos y su personal que como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación de relojes de todo tipo, mecánicos, eléctricos y/o electrónicos, sus partes, piezas y aparatos de relojería destinados a medir el tiempo o a efectuar una operación en función del mismo. Dentro de esta Rama se encuentran también comprendidos los servicios y reparaciones que realizan estos Establecimientos.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6° con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple

- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorización de Tareas:

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Preparador de distintos mecanismos o productos de diferentes fábricas.
- **Oficial:** Pintor a soplete con base, preparación de pintura y preparación de colores. Reparador a domicilio o en taller de productos de la fábrica. Armador de mecanismos eléctricos y/o mecánicos completos con ajustes y puesta a punto en equipos marcadores de tarjetas o relojes taxímetro o equipos de similar complejidad.
- **Operario Especializado Múltiple:** Preparador u operador de cualquier tipo de torno en tareas de producción con preparación, afilado y colocación de herramientas. Operador y preparador de distintas máquinas y dispositivos de fabricación o producción. Verificador de producto terminado, su recuperación en línea y servicio de fábrica. Colocador de matrices o moldes en balancines o prensas inyectoras o por molde.
- **Operario Especializado:** Operador de torno revólver de producción con puesta a punto y afilado. Operador de torno automático con puesta a punto y afilado. Operador de torno paralelo de producción con puesta a punto y afilado. Operador de máquinas a grabar con puesta a punto y afilado. Agujereador con puesta a punto y afilado de mechas. Moldeador con preparación de moldes y del material a moldear. Balancinero con colocación de matrices. Roscador con puesta a punto, cambio de herramientas. Ranurador con puesta a punto y cambio de herramientas. Bobinador en máquina o a mano con preparación de la máquina. Guillotinador con puesta a punto. Rectificador de producción con puesta a punto y medición. Remachador con control y con preparación de máquina. Operador de máquina automática o electrostática de pintura con preparación de máquina y pintura. Soldador por inmersión en baño de estaño con preparación de baño. Operador de creadora de engranajes o sinfines, con puesta a punto. Operador fresadora de producción con preparación de máquina. Impresor de cuadrantes a máquina o manual con puesta a punto y preparación de la máquina. Instalador de relojes fijos de control de personal con arreglos elementales sin reparación. Armador de mecanismos en líneas incluso eléctricos y electrónicos con ajuste y puesta a punto en hasta tres puntos. Operador de pivoteadora con control y puesta a punto. Verificador de piezas o partes de producción o fabricación con elementos de medición.
- **Operario Calificado:** Operador de torno revólver de producción sin puesta a punto. Operador de torno automático sin puesta a punto. Operador de torno paralelo de producción sin puesta a punto. Agujereador con control y sin preparación de máquina. Moldeador con control. Balancinero sin colocación de matriz. Roscador con control y sin preparación de máquina. Ranurador con control y sin preparación de máquina. Inyector

de plástico con rebabado y separador de colada sin preparación de inyectora. Molinero de plástico. Bobinador en máquina sobre dispositivo o a mano sin preparación de máquina. Remachador con control y sin preparación de máquina. Operador de microinyectora automática. Operador de máquina automática o electrostática de pintura sin preparación de máquina ni pintura. Soldador de chicotes y terminales a estaño. Soldador por inmersión en baño de estaño. Operador de creadora de engranajes o sinfines sin puesta a punto. Operador fresadora de producción sin preparación de máquina. Contador de flejes y resortes. Cortador de vidrios. Impresor de cuadrantes a máquina o manual. Armador de subconjuntos, conjuntos y mecanismos hasta tres puestos sin puesta a punto. Armador de plaquetas simples para relojes electrónicos. Colador de resinas. Operador de tratamientos superficiales (limpieza, etcétera). Clasificador de piezas o partes de producción. Colocador de mecanismos en caja, tapa y accesorios exteriores. Probador de marcha. Ayudante de pañolero. Embalador. Operador de pivoteadora con control, sin preparación de máquina.

## Capítulo XIII - Rama: “Fundición”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama, los Establecimientos y su personal que como actividad de la industria Metalúrgica, se dedican a la fundición, colada y moldeo de metales ferrosos y no ferrosos por cualquier sistema; fundición y moldeo de acero y de hierro por cualquier sistema o procedimiento (fundición gris, maleable, nodular, etcétera); fundición y moldeo de metales no ferrosos por cualquier sistema o procedimiento (fundición a presión o inyección), de aluminio, cobre, bronce, etcétera, siempre que se obtengan piezas o elementos de forma definida y que sometiéndolos a proceso no modifiquen sustancialmente su forma original.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidas:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorización de Tareas:

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Operador de Moldeadora por Proyección de arena o tierra (tipo Kydaslinger o similar):** hace moldeo por medio de una lanzadora de arena o tierra asegurando la dureza del molde.
- **Moldeador en Piso o Banco:** Realiza moldeo con modelos sueltos, complejos y a mano, con colocación de

noyos, preparación y cierre de cajas, sin reunir las condiciones que demanda un oficio.

- **Operador único de Cubilete:** opera el cubilete en forma total, vigila la presión de aire, escoria, antecrisol, trasvasa en cuchara y obtiene muestra.
- **Ensamblador de Cajas de Moldeo:** con colocación de noyos complejos, con dispositivos de control y con armado y ajuste previo del conjunto de noyos.
- **Reparador de Refractarios:** repara cubilete, antecrisol y cucharas de más de 500 Kg.
- **Soldador de Piezas Fundidas:** recupera piezas de producción por soldadura eléctrica y/o autógena, sin reunir las condiciones que demanda un oficio, siguiendo indicaciones de su superior.
- **Operador de Prensa Semiautomática de Moldeo a Presión o Inyección (no ferroso) de Cámara fría o caliente:** acciona cierre, carga material con cuchara, acciona disparador, extrae piezas y lubrica moldes; colabora con el montaje y desmontaje de la matriz; efectúa el control visual de su producción.
- **Cambiador de Placas y Modelos:** cambia placas y modelos en máquina, con control de alineación para su puesta en marcha, sin los requerimientos que demanda un oficio.
- **Pañolero:** recibe, acomoda, entrega y registra: equipos, elementos, herramientas, dispositivos y todo material que no sea a granel y mantiene control físico y visual de stock.
- **Moldeador de máquina (con ciclo completo):** realiza moldeo en máquina; pinta y saca moldes; coloca noyos y cierra cajas.
- **Rebabador (con ciclo completo de rebabado):** realiza todas las operaciones necesarias y terminación de piezas complejas que requieren el uso de varias herramientas y/o instrumentos de control fijos.
- **Operador de Puente Grúa:** opera puente grúa para transporte de metal en estado líquido y transporta, carga y descarga de materiales varios.
- **Noyero en piso o banco:** realiza noyos complejos en serie, con colocación de armaduras, venteo y demás elementos necesarios para la terminación del noyo, sin los requerimientos que demanda el oficio.
- **Operador de máquina tipo “Lapirelle” o similar:** opera comandos; rectifica con sectores de piedra, calibra y cambia dispositivos según la operación a realizar, con uso de calibres fijos de control, con uso de otras herramientas manuales.

#### Operario Especializado:

- **Ensamblador de Noyos:** ensambla noyos complejos con uso de dispositivos de armado.
- **Noyero Único en sopladora de Estaciones Múltiples (tipo Sutter o similar):** realiza el manejo o ciclo completo de una máquina (sin preparación de la misma) y sin abastecerse del material que utiliza.
- **Granallador a mano (en cabina):** trabaja dentro de una cabina granalladora de estaciones múltiples tipo Pangborn o similar.
- **Moldeador en Placas a mano:** prepara cajas, coloca placas, batea, abre vientos y coladas; coloca noyos; pinta, seca y cierra cajas.
- **Operador de Prensa Semiautomática de Moldeo a presión o inyección (no ferroso) de cámara fría o caliente:** acciona cierre, carga material con cuchara, ac-

- ciona disparador, extrae piezas y lubrica molde; colabora en el montaje y desmontaje de la matriz.
- **Preparador de Tierra o de Arena:** opera en molino regenador o preparador de tierra y/o arena con métodos y fórmulas preestablecidas.
  - **Operador de Puente Grúa:** opera Grúa y/o guinche a botonera desde piso para transporte, carga y descarga de materiales varios.
  - **Recocedor de maleables:** con preparación y carga de ollas y hornos con atención del mismo.
  - **Cementador:** con preparación y carga de ollas y horno y atención de los mismos, con obtención de muestras.
  - **Operador de máquina Centrifugadora:** vuelca metal fundido en matriz, opera máquina, coloca noyos y extrae piezas.
  - **Operador de Horno Eléctrico y/o Cubilete:** carga, opera, registra lectura y trasvasa el metal fundido y realiza alguna de las tareas del operador único de cubilete.
  - **Operador de Máquina de Mecanizado (de juntas de referencia):** realiza operaciones simples usando dispositivos fijos.
  - **Operador de Máquina de Moldeo:** responsable del comando y ciclo de la operación en máquina de moldeo.
  - **Noyero de Máquina Sopladora (intrincado):** opera máquina sopladora para hacer noyos intrincados, debiendo realizar durante el proceso, por lo menos tres (3) de las siguientes operaciones:
    - a) colocación de alambres de refuerzo.
    - b) colocación de piezas sueltas en caja de noyos.
    - c) colocación de “vientos” (varillas, alambres).
    - d) llenar parcialmente la caja de noyos con arena para compactar manualmente zonas ocultas.
  - **Revisor visual:** selecciona y registra piezas y/o noyos y/o moldes, según instrucciones, especificaciones y/o muestras, usando dispositivos y/o elementos de medición simples.
  - **Esmaltador:** de esmaltes vítreos, con conocimientos de esmaltes y temperatura de hornos, según tareas.
  - **Preparador de Esmalte:** prepara cargas según muestras y/o indicaciones de sus superiores; carga el horno, controla su funcionamiento y descarga.
- Operario Calificado:**
- **Operador de Granalladora o Vibradora en fundición de aluminio:** carga, opera máquina con ciclo establecido, descarga y hace control visual de la pieza.
  - **Operador de Horno (no ferroso):** carga lingotes y scrap de la aleación clasificada según normas; espuma y distribuye el material líquido.
  - **Embalador:** cuenta y embala piezas a despachar.
  - **Rebador en línea o serie:** rebaba piezas con amoladoras neumáticas y/o eléctricas de mano y/u oscilantes y/o de pié, usando herramientas de corte fijas y/o matrices y/o bandas abrasivas.
  - **Guincherero:** opera plumas y/o polipastos desde piso, para carga y descarga de materiales.
  - **Reparador de Cuchara, Cucharines y Basines:** repara con material refractario y secado de los mismos.
  - **Operador de Horno de Calentamiento (producción):** carga, vigila el proceso preestablecido y descarga según indicaciones.
  - **Colocador de Noyos:** coloca noyos simples, ajusta y cierra cajas de moldeo.
  - **Probador de Prueba Hidráulica:** realiza pruebas de fuga final.
  - **Noyero Manual:** realiza noyos simples con colocación de armaduras y venteo.
  - **Amolador de Noyos:** carga, opera máquina para llevar noyos a medida con dispositivos fijos y descarga noyos.
  - **Estufero:** carga, descarga noyos o moldes de estufa.
  - **Cargador de Cubilete:** pesa, carga y transporta los componentes para la alimentación del cubilete.
  - **Desmoldeador:** abre cajas, realiza el desmoldeo en zarrandas, o a mano; separa colada y transporta piezas, cajas, coladas y tierra.
  - **Cortador de colada a soplete:** corta coladas y montantes con soplete.
  - **Colador:** cuela en moldes de tierra y/o de arena y/o metálicos, desde cuchara.
  - **Noyero máquina sopladora:** responsable de la operación de la máquina de soplado de noyos en frío o en caliente.
  - **Operador de armadora:** carga arena, descarga y transporta piezas.
  - **Aplicador de Pintura y terminador de noyos:** Aplica pintura y retoca noyos simples.
  - **Noyeros Manuales y Moldeadores a Mano:** que realicen trabajos cuyos requerimientos sean los que demanda un oficio serán clasificados como lo disponen las condiciones generales del presente convenio.

#### Capítulo XIV -Rama: “Fundición, Laminación y Extrusión de Materiales no Ferrosos”

##### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran incluidos en esta Rama, los Establecimientos y su personal cuya actividad principal comprendida en la Industria Metalúrgica es la transformación de los metales no ferrosos (cobre, aluminio, etcétera, y sus aleaciones) por fusión, extrusión, laminación, prensado, estampado, trefilado, soldado, maquinado y cualquier otro proceso que produzca elementos metálicos no ferrosos y/o mixtos elaborados y/o semielaborados y finales, como así también los tendidos, montaje, empalme, armado de piezas, partes y repuestos.

Los productos fabricados son: barras, cintas, flejes, chapas tubos y planchuelas, alambres, cuerdas y cables para energía y/o comunicaciones como sus cubiertas y su preparación.

##### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

## Categorización de Tareas:

**Artículo 3°** — Se efectúa la siguiente:

### Oficial Múltiple:

- **Primer Operador de Tren de Laminación de Palanquilla de Cobre:** Es el encargado del tren y se ocupa de todo lo concerniente a la puesta en marcha del mismo, de su regulación, cambio de cilindros, guías control de refrigeración, horno de calentamiento.
- **Primer Operador Colada Continua y Laminación de Aluminio y/o de Aleación:** Es el encargado del tren y se ocupa de todo lo concerniente a la puesta en marcha del mismo, de su regulación, cambio de cilindros, guías, control de refrigeración, hornos de fusión, horno de mantenimiento y de lo correspondiente a todo tipo de control.

### Oficial:

- **Rectificador de Hileras o Trefilas:** Realiza el rectificado de acuerdo a tolerancias estrictas, de las hileras de metal duro, diamante y/o similares, empleando para ello abrasivos especiales de boro, polvo de diamante, conociendo el uso de éstos, sus diferentes granulometrías, como así también el empleo de instrumental de medición.
- **Operador Rueda Colada Continua:** Realiza el control del nivel del material fundido (aluminio o aleación de aluminio), la correcta colada y alimentación del sistema.
- **Segundo Operador Tren de Laminación de Palanquilla de Cobre:** Actúa en todo lo relacionado al tren de cilindros terminados, atiende el panel de mandos y colabora con el primer operador, por ejemplo: cambio de cilindros, guías y controles.
- **Operador de Horno de Recocido con Atmósfera Controlada y Equipo Generador de Atmósfera:** Es el que interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo la condición de temperatura, tiempo y atmósfera necesarias para lograr las características establecidas. Debe asimismo conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpreta lo que indiquen todos los elementos de control (Pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera). Asimismo debe saber operar los generadores de atmósfera controlada (exotérmica, endotérmica, amoníaco disociado, etcétera), con las mismas condiciones que rigen para el manejo de los hornos. Debe ser capaz de verificar las especificaciones de fabricación.
- **Oficial Fundidor:** Efectúa con criterio propio y decide los materiales para la carga en aleaciones normales del Establecimiento; determina la forma de agregado de los diversos elementos componentes de la aleación; funde; decide sobre oxidación y desoxidación; efectúa controles.
- **Oficial Laminador:** Efectúa con criterio propio, la operación de laminar a espesor constante, dejando el fleje en tolerancia por cambio de pasadas para eliminar altos y bajos; determina los porcentajes de reducción de espesor para la obtención de los temple requeridos y determina la necesidad de cambios de cilindros.
- **Oficial Fundidor en Hornos de Recuperación de Cobre:** Controla el proceso de fusión, de oxidación de escoriado, de desoxidación, el lingoteado o la colada;

como así también la calidad de material obtenido; el funcionamiento del equipo de fuel-oil y la caldera térmica; la reparación de refractarios y piqueras; las cargas y descargas y puestas en marcha.

### Operario Especializado Múltiple:

- **Maquinista de Armadora:** Arma cables con flejes de acero o cobre, cobertura de yute, papel, tela, en secciones de medidas varias, carga bobina a armar y bobina recibidora, carga flejes de acuerdo a orden de trabajos, coloca niples y controla con elementos de medición, al finalizar la operación, descarga la máquina, confecciona planillas de producción y tarjeta identificatoria del material.
- **Maquinista de Extrusora de P.V.C. Polietileno y Extrusora-Vulcanizadora:** Aislación o envainación de trenzas o alambres, carga bobina con material a aislar, carga bobina recibidora, pasa tipo, arma cabezal máquina extrusora, carga material termoplástico en tolva, vigila durante el proceso los instrumentos efectuando las correcciones necesarias a fin de mantener el constante grado de fusión del material termoplástico, verifica concentricidad del espesor de paredes, coloración, verifica el correcto bobinado, descarga y limpieza de máquina, confecciona planilla de producción y tarjeta identificatoria de material elaborado, atiende tubo de vulcanización y enfriamiento (si lo hubiera).
- **Maquinista de Extrusora o Prensa de Plomo:** Realiza el armado de la máquina, la puesta en funcionamiento y todos los controles necesarios durante la marcha de la misma: velocidad, temperatura, controles de diámetro, espesores del material obtenido, atiende a su vez el horno de fusión. En el caso de prensas, presión de pistón y tensión del enrollamiento.
- **Operador Principal en Tratamiento de Cables de Energía, Telefónicos y/o O.F. con o sin impregnación:** Manejo de puente grúa, mediciones de resistencia eléctrica (método Volamperimétrico puente Whestone), utilización de equipos rectificadores de corriente (1000A. 110v.), utilización de equipos de vacío, medición de presión (Mac-Lead, Manómetro U), secamiento del cable llevándolo a 120° por medio de vapor o corriente a impregnación del mismo con masa aislante, mantenimiento de los equipos de vacío y ablandador de agua. Suelda terminales a bobina y verifica hermeticidad, coloca bobinas en tanque de evacuación, prepara cables para expedición, impregna canutos, recicla tanques A80-B 120, Celdas, carga de los mismos, impregna bobinas, atiende equipo de desgasificación, limpia bomba centrífuga, realiza prueba de caídas, coloca cabezas, atiende la limitación de las máquinas de proceso posterior, determina punto de rocío, impregna tubos. Montador de Terminales para pruebas de alta tensión y pruebas especiales. Operador de Equipos mecánicos, Eléctricos y/o electrónicos en ensayos de cables Telefónicos. Dosador-mezclador en mezcla de ensayo.
- **Verificador de materia prima:** Extrae muestras de distintas materias primas comprobándolas según normas existentes, indicando posibles rechazos.
- **Operador de Ruedas Marcadoras:** Atiende el equipo de fotograbado.
- **Operador de Dry-Blender y Ko-Kneader:** para preparación de cobertura.

- **Maquinista de prensa de extrusión de barra, perfiles y tubos de cobre y sus aleaciones:** Opera la prensa de extrusión, cambia matrices y punzones, efectúa el control, se ocupa del desarme y armado de válvulas, cambio de guarniciones y atención de bombas hidráulicas y acumuladores, cambio de recipientes y todas las tareas concernientes a la puesta en marcha y producción de la prensa.
  - **Operador de Laminadora Desbastadora en caliente de chapas o flejes:** Es el operario a cargo del control de la máquina y manejo de la consola.
  - **Cortador de flejes con preparación de máquina y lanzamiento:** Fresador de lingotes, placas o esbozos de cobre, latón o bronce con preparación de máquina. Hornero de recocido continuo de flejes con control de dureza y tamaño de grano.
  - **Operador de máquina trefiladora Schumag o similares (con preparación de máquina y lanzamiento):** Realiza el cambio de mordaza y de pinzas; elección y recambio de trefilas; lubricación; opera la pulidora y la enrolladora de caños o barras.
  - **Operador de Laminación:** Que en una máquina sencilla, lamina flejes en su etapa de terminación controlando espesor con medidor neumático o micrómetro de disco.
  - **Operador de Laminadora:** Que en una máquina con control electrónico, lamina flejes en cualquier etapa, controlando tiro y espesor por visualización de los medidores electrónicos.  
Operador de Laminadora Desbastadora en frío (consola).
  - **Trefilador en Bancos rectos:** Trefila en bancos rectos cuya función es la elección de matriz y punzón; lanzamiento de su máquina y realización de los controles pertinentes a la trefilación.
  - **Trefilador en máquina Bull-Block:** Trefila en máquina Bull-Block cuya función es la elección de matriz y punzón; lanzamiento de su máquina y la realización de los controles pertinentes a la trefilación.
  - **Trefilador de alambres (no cables):** En máquina tractor simple trefila alambre; elige matriz; lanza su máquina y realiza los controles pertinentes.
  - **Primer Operador de máquina trefiladora de alambre múltiple de hasta seis (6) pasos:** Elige matriz; lanza la máquina y realiza los controles pertinentes.
  - **Artínco, Tilsen o Similar. Fundidor:** Bajo indicaciones verbales o escritas funde con cargas preparadas, mezcla, escorea, barretea, saca muestras determinando nivel de oxidación y cantidad de desoxidante a agregar; determina las clases y cantidades de los fundentes a utilizar para cada material a fundir. Ajusta el carácter de la llama de los quemadores del Horno; saca muestras o probetas para análisis químicos.
  - **Primer colador o primer lingotero:** Prepara, limpia, pinta la coquilla y prepara su pintura; realiza el llenado de los moldes con correcta alimentación de los rechupes y uso de mazarota; realiza reparaciones parciales de la parte de refractario de los coladores, así como también su limpieza y pintado; ejecuta la limpieza del crisol después de cada colada; decide el momento de solicitar el recambio de las coquillas, realiza el desmoldado. Reparador y conexas de cables sísmicos (para sondeos y silos).
  - **Operador Auto-Elevador:** Con alimentación de máquinas, con conocimientos de materiales y/o indicaciones verbales o escritas, sin registro; verifica el nivel de aceite, combustible y agua. Trefiladores de varios pasos con o sin recocido continuo. Cableador de Máquina cableadora planetaria o rígida, o similar con o sin compactado. Maquinista de cableadora-reunidora.
  - **Operador Puente-Grúa fundición:** Opera Puente-Grúa en todas las tareas de fundición que lo requieran; colabora operando el Puente-Grúa, con las tareas de mantenimiento en la sección fundición.
  - **Operador Puente-Grúa — Laminación:** Colabora en la preparación de máquinas.
  - **Operador de esmaltadora** (con cualquier tipo de máquina verticales y horizontales).
  - **Pañolero de herramientas, matrices y/o trefilas:** Con control de stock y pedido de reposición.
  - **Pañolero de materias primas y/o semielaborados:** Con control de stock y pedido de reposición. Descascarador de alambres. Desbastador (Sectores O.F. Trolley). Estañador máquinas tipo Syncroy Lipka.
  - **Hornero:** Relevo y enrollador de fusión y tren de laminación aluminio, con rotación de puestos.
  - **Relevo del tren de laminación de cobre:** Releva el cargador de horno, atadores y, eventualmente, al conductor del auto-elevador.
  - **Control y entrega en Expedición:** De productos terminados y semielaborados, con verificación de planillas correspondientes.
  - **Balancero:** Realiza el pesaje de entrada y salida de vehículos, controlando el tránsito interno de los mismos y de sus ocupantes.
  - **Pegador de cables multipolares paralelos:** Con preparación de máquina y barniz con fórmula provista.
- Operario Especializado:**
- **Cableador de máquinas tubulares:** Con o sin compactado.
  - **Cortador de Papel:** En máquinas con cuchillas y guías múltiples con control de tensión de corte.
  - **Fajador:** En máquinas con cabezales de más de ocho papeles. Reparador de aislación y/o vainas y/o restauración de protección. Verificador pasaje de semielaborados: Con control dimensional y superficial. Impregnador de yute y papel. Abastecedor bobinas vacías y distribuidor bobinas expedición. Abastecedor materias primas, semielaboradas y bobinas vacías a puestos de trabajo. Lavador sectores O.F. (con verificación).
  - **Cuadrateador:** En máquinas con controles dinamo-métricos. Espiralador Telefónico.
  - **Ayudante principal de Impregnación:** Para cables de energía y/o O.F. Segundo maquinista de armadoras o prensa y extrusión de plomo o de prensa de tubos y barras de cobre y aleaciones o extrusoras continuas de goma.
  - **Maquinista de Equipo línea Scanning:** Atención detector de descargas parciales, compilación de los datos de la medición realizada, carga y descarga, confección hoja de trabajo.
  - **Verificador de Alambre:** De cobre rojo, estañado y cable tipo Y.V.
  - **Operador de Ensayos Varios:** En dos o más de los siguientes aparatos de laboratorios: Dinamómetro, balanza de precisión, reflectómetro, viscosímetro, Meld-Index y/o similares.

- **Preparador de muestras:** Para Disp-Play.
  - **Operador pruebas de tensión:** Con o sin chicotear. Operador de ensayos textiles. Ayudante en pruebas de cables O.F.
  - **Hornero de Recocido y envejecimiento con atmósfera inerte:** Carga, descarga, purga con atmósfera inerte, lleva régimen según instrucciones recibidas, controla el proceso, confecciona tarjeta de identificación y lleva planilla de producción.
  - **Probador a seco:** Con tensión y reparación.
  - **Acondicionador y Preparación Implementos en Espiraladoras y trenzadoras:** Prepara moldes, engranajes y/o elementos accesorios, control de puesta en marcha y suministro de materiales según especificaciones.
  - **Preparador de carga de fundición:** Elige los materiales apropiados con criterio propio para la fabricación de las aleaciones ordenadas; toma nota de las cargas parciales y totales de cada colada.
  - **Operador de Horno de precalentamiento de tochos:** Gobierna el carácter de la llama de los quemadores del horno; decide el momento de extracción del tocho atendiendo a las indicaciones sobre temperatura y tipo de material a extraer. Cortador de Flejes.
  - **Hornero de Recocido continuo de flejes:** Sin control de dureza o tamaño de grano. Segundo Operador de línea de soldadura de flejes.
  - **Fresador de lingotes o placas o esbozos de cobre, latón o bronce:** Sin preparación de máquina. Operador de Horno de recocido de flejes, caños o placas de cobre y bronce.
  - **Operador de Laminadora:** Que en máquina sencilla —reductor-cilindro-tiro manual— lamina flejes en etapas intermedias, controlando espesor con medidor neumático o micrómetro de disco.
  - **Enrollador de flejes:** Con control dimensional. Operador de mesa y cuchilla. Segundo Operador Laminadora desbastadora en caliente. Operador Horno Precalentamiento de placas. Primer operador de sierra de esbozos. Segundo operador laminador desbastadora en frío.
  - **Operador tacos prensa:** Coloca tochos en recipiente, tacos de presión; retira taco y camisa. Enrollador de alambrón.
  - **Enderezador de alambres:** Con cortes a medida.
  - **Trefilador en bancos rectos:** Su tarea es la trefilación realizando los controles pertinentes.
  - **Trefilador en máquina Bull-Block:** Su tarea es la trefilación realizando los controles pertinentes.
  - **Trefilador de alambres — no cables:** En máquina tractor simple, trefila alambres realizando los controles pertinentes.
  - **Segundo Operador de máquina trefiladora de alambre múltiple de hasta seis (6) pasos:** Elige matriz, lanza la máquina y realiza los controles pertinentes.
  - **Primer Operador de máquina trefiladora de alambre múltiple de hasta seis (6) pasos:** Realiza los controles pertinentes.
  - **Pañolero:** De suministros con control de stock y reposición.
  - **Operador de Auto-Elevador:** En tareas de carga, descarga y acarreo sin registro (verifica nivel de aceite, combustible y agua). Retorcedor o cableador de cableado irregular. Segundo Laminador o ayudante laminador.
  - **Hornero precalentamiento placas. Operador sierra corte esbozos. Oscilador reunidor de pares telefónicos. Operador Puente-Grúa. Probador revisador de tubos y barras.**
  - **Operador de Esmaltadora:** Con atención de un tipo de máquina.
  - **Preparador de barnices:** Con fórmula provista.
  - **Segundo maquinista de extrusora de plástico y otras similar en Tandem; Binador o Pareador:** Con atención de más de dos máquinas.
  - **Fundidor:** Bajo indicaciones verbales o escritas funde con cargas preparadas, mezcla, escorea, barreteo, agrega fundentes y desoxidantes; extrae muestras para análisis químicos o físicos de laboratorio.
  - **Segundo colador o segundo lingotero:** Prepara, limpia, pinta la coquilla y prepara su pintura; realiza el llenado de los moldes con correcta alimentación de los rechupes y uso de mazarota, realiza el desmoldado; colabora en la preparación de coquillas, retira los lingotes, placas o barrotes, entrega cargas al horno, acuña material (tareas de estibaje).
  - **Enfardador de rezagos:** Con selección y control de materiales.
  - **Operador de Mecanizado en Agujereadora:** Con preparación de máquina.
  - **Operador de roscado en torno revólver:** Con preparación de máquina. Operador de control y selección de piezas. Operador de Estañado de piezas. Operador de armado de llaves. Operador de estañadoras chicas. Soldador y ayudante de trefiladores. Hornero de horno recocido al vacío.
  - **Trenzador y Malleador:** Con o sin impregnación con atención de más de dos máquinas.
  - **Fraccionador de rollos:** Con verificación y reparación.
  - **Hornero tren de laminación de cobre:** Tiene a su cargo la alimentación correcta del Horno de calentamiento; opera polipasto-guinche manual.
  - **Chatarrero:** Con selección de chatarra.
  - **Segundo Operador cortadora de flejes:** Con armado de máquinas.
  - **Atador de barras, tubos y/o perfiles:** Con control.
  - **Lavador de caños en rollos rectos:** Atiende la planta, controla las condiciones del baño de lavado y verifica el correcto funcionamiento de los compresores de aire; prueba los caños y separa el material defectuoso.
  - **Operador de sierra de productos terminados, barras, tubos y/o perfiles:** Con preparación de máquina y control. Primer operador horno continuo de solera móvil. Enderezador manual de barras o de perfiles. Preparador de pedidos y de despacho alambres y barnices.
  - **Control de Pesaje:** Alambres y planchuelas esmaltados. Receptor y Clasificador de carretes. Preparador de carretes. Operador horno lacador.
  - **Limpieza de moldes y de matrices:** Sus almacenamientos. Control de calidad en máquina.
- Operario Calificado:**
- **Decapador de cobre, rebobinador de materiales:** Cables. Moledor y/o granulador de P.V.C.
  - **Operador de sierra:** Cortado de resago plástico.
  - **Fajador:** En máquinas de cabezales hasta ocho (8) papeles. Canuteador. Abastecedor de papel. Betunador de flejes.



- **Reparador cables telefónicos:** De hasta cuatro (4) elementos. Embalador de Rollos (Cables). Barnizador.
- **Calentador de goma:** En mezcladora abierta. Ayudante máquinas reunidoras y/o cableadoras. Acondicionador punta de cables para ensayos eléctricos. Ayudante preparador cargas de fundición.
- **Operador Sierra:** De tochos y de placas.
- **Punteador:** Martinete.
- **Enderezador de caños, barras y perfiles:** Ayudante de cortador de flejes. Ayudante de horno continuo de flejes. Enrollador de flejes. Segundo operador sierra corte esbozos.
- **Binador o pareador:** Con atención de hasta dos máquinas. Ayudante laminadora desbastadora en frío. Ayudante colador. Ayudante enfardador.
- **Fraccionador de rollos productos terminados (cables):** En máquinas de uno o dos cabezales. Terminador de bobinas. Sopleteador de inscripciones (para bobinas).
- **Trenzador y mallador sin impregnación:** Con atención de hasta dos máquinas. Espiralador máquina horizontal. Receptor de materiales. Preparador de pedidos. Ayudante soldador varilla de cobre. Operador grado de vulcanización. Operador de prensa de laboratorio. Sunchado de rollos. Atador de rollos. Ayudante cableadora. Ayudante descascaradora y desbastadora. Limpieza de bobinas y carretes. Rebobinado de cuerdas y rollos de acero. Carga de varillas en camión. Rebobinado de descarte de acero. Enfardador (Ayudante). Operador Planchadora.
- **Chatarrero:** Sin selección de chatarra. Atador de barras, tubos y/o perfiles sin control.
- **Operador de sierra de productos terminados (barras, tubos y/o perfiles):** Sin preparación ni control. Segundo operador horno continuo de solera móvil. Ayudante operador de horno lacador. Ayudante Extrusora de plástico o de goma.
- **Lavador de Caños en rollos o rectos:** Efectúa el lavado de caños. Operador de Palonier.
- **Operario:** Confeccionador de relleno. Enfardador Descarte de Papel. Transportador manual de materiales. Recolector de rezagos. Embolsador de plástico a granel.

## Capítulo XV - Rama: “Fundición y Manufactura de Cinc, Plomo, Plata y Afines”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama todos los establecimientos y su personal que se dedican a la obtención o elaboración de cinc, plata, plomo y afines metálicos a partir de las materias primas o no y su posterior manufactura. Ejemplo: cinc en lingotes o cualquier otra forma, plata en escamas, lingotes o cualquier otra forma, plomo y sus aleaciones en lingotes o cualquier otra forma o como piezas manufacturadas, recuperación de cualquiera de estos metales a través de la fundición de la chatarra respectiva.

Esta rama se subdivide en dos “sectores” totalmente independientes: “Sector Cinc” y “Sector Plomo, Plata y Afines”.

Las disposiciones establecidas rigen exclusivamente para cada uno de los sectores que las contienen.

### Categorías de Aplicación de la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorización de las Tareas de la Rama Sector Cinc:

**Artículo 3°**—

#### Oficial Múltiple:

- **Operador de grupos electrógenos Diesel/eléctricos (Fiat y/o similares):** Puesta en marcha del o los grupos electrógenos, control y regulación de temperatura de gases de escape de agua de refrigeración motor y de aceite motor, control de regulación de presiones de agua motor, de aceite motor y de combustibles (líquidos o gaseosos), sincronización y puesta en paralelo de grupos electrógenos entre sí, y/o concentrar técnica de otra usina, control general de condiciones de carga mediante instrumentos eléctricos intercentrales, la vigilancia de los equipos e instrumentos es permanente durante la jornada de trabajo registrándose los valores observados cada hora en la planilla correspondiente, control periódico, vigilancia permanente y mantenimiento de las máquinas auxiliares de la electrocentral, efectúa limpieza de las purificadoras de aceite, combustible y equipo de ablandamiento de agua motor, desarme y armado periódico de los grupos electrógenos (total o parcialmente) efectuando las tareas mecánicas correspondientes que requieren los grupos electrógenos. Tareas de conservación en máquina, tablero y edificios, desmontaje y montaje de los alternadores, limpieza de la sala de máquinas, ordenamiento de materiales y herramientas.
- **Oficial:** Fumista

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Operador Máquina Sinter (Sección Sinter):** Atiende el control de todos los elementos que componen la máquina y el correcto funcionamiento de los mismos, verifica la correcta combustión en los quemadores de la mufla, cambio de grillas en los “*pellets*”, controla lubricación de los comandos conductores y conducidos y rueda de “*Pellets*”, controla al tablero de máquina Sinter, temperatura en máquina Sinter, temperatura de gas que ingresa a la mufla, sección de lecho de “*pellets*”, sobre presión en la cámara Cottrell, limpieza en motor máquina Sinter y ventilador de la misma, controla el funcionamiento del mezclador de carga (Rug Mill), controla el correcto funcionamiento de los ventiladores de la mufla de máquina Sinter, atiende y controla el normal funcionamiento del circuito de sinter duro y de

carga de materiales de la máquina sintetizada, control del ventilador de máquina Sinter.

- **Operador de mezcla (Sección Sinter):** Atiende el circuito de alimentación materiales a la máquina de sinterizado, control de carga de cada uno de los materiales que componen la carga que alimenta la máquina de sinterizar, muestreo de los materiales de la carga una vez por turno, la correspondiente a cada uno de los componentes de la carga, granulometría de los materiales utilizados en la alimentación a los precalentadores de ambos hornos, medición y control de los silos, tanto en los circuitos de fabricación como en los de alimentación de hornos, atención del equipo "Cottrell" control de funcionamiento del equipo eléctrico y sistema de pulverización de agua, controla el envío de sinter duro y coque a los silos de hornos; se realiza granulometría, para sacar porcentaje de mezcla de materiales; en esta tarea se deben tener conocimientos de las cuatro operaciones aritméticas, reemplazar al Operador de máquina Sinter cuando es necesario.
- **Operador de primera piso 18 "Condensador":** Sección Hornos, control de tablero eléctrico, control de temperaturas: en Cooling Well y tapa lavador; electrodos superiores e inferiores: horno decaudador y horno auxiliar, control de vacío, anillo de vapor, lavador, línea de bomba de vacío, bajada del lavador y condensador, abrir agujero de colada en coolingell, cuidado y limpieza de toda la línea de manómetros, limpieza de agujeros de inspección y anillo de vapores, gacer, core, atención de horno decaudador y auxiliar, empuje, empalme y medida de electrodos superiores e inferiores y empalme, hacer prueba de presión, control de nivel de metal en condensador, control de bomba y filtro de agua, atención línea principal y auxiliar de vacío, pintado de electrodos superiores e inferiores, control de la serpentina de coolingell, atención y limpieza de canaletas al horno decaudador y auxiliar.
- **Operador Bomba de Vacío (Sección Hornos):** Atención de la bomba en servicio y eventual reposición de la misma, mediante la puesta en marcha de otra de reserva, análisis de los gases mediante equipo Orsat y registro correspondiente, control del sistema de sello barométrico y quema monóxido, eventual reposición de válvulas Ingersol Ran, limpieza del sector, purgado de cañería monóxido para quema en precalentador, purgado de línea principal y auxiliar durante la limpieza general.

#### Operario Especializado:

- **Operador de Molienda:** Atiende el circuito de coque y la entrada de coque al silo, atiende el correcto funcionamiento del circuito de coque, que consiste en la molienda del mismo (material a medida para el horno), atiende el circuito de coque fino, atiende el circuito de clasificación y verificación de residuos, atiende la entrada de residuos de playa o fábrica, atiende el circuito auxiliar correspondiente a su trabajo, circuito de bomba Jigg, traslado agua pileta Cottrell, a pileta Jigg, traslado de agua de pileta Jigg a pileta polvo azul, atiende y controla la entrada de distintos materiales que entran de playa a través de cinta transportadora o elevadores.
- **Operador de segunda Piso 18 "Condensadores":** Sección Hornos, colabora en las tareas que realiza el operador

de Primera, como así también tareas generales en el sector.

- **Operador precalentador:** Control de altura de carga, control de quema de monóxido, gas natural y temperatura de carga, hacer granulometría de coque y sinter, desatorar cuello y rejilla de precalentador, limpieza general de hornos, limpieza cabezal de precalentador, tomar muestra para laboratorio, control de zaranda T4 y cojinete Dracco, mantener limpieza del sector de trabajo, pasar raqueta, lavador y control válvula de alivio, recibir novedades del turno saliente.
- **Operador mesa de descarga:** Opera la mesa de descarga con un Com o Tactor efectuando el barrido de la misma, atención del circuito de residuos C32 y C33, elevador o trituradora mandíbula, quitar de la mesa trozos de electrodos de grafito y cascotes de escoria, cambio de lanza y agua de refrigeración de lanzas del Com o Tactor, cambio de perno fusible y control del mecanismo de accionamiento de la mesa de trabajo, cambio de ruedas y elementos de transmisión de los Com Tactor, control visual de electrodos inferiores de los hornos, mantener, la limpieza de todo el sector de trabajo y alrededor de las máquinas.
- **Operador de Balde-lingotero:** Extrae el metal de hornos decaudador y llenado de lingoteras con balde crisol, mantiene la temperatura del crisol, mantener la limpieza del sector, control del enfriamiento de los lingotes.
- **Operador de turno (Sección Coquería):** Controla los aparatos, máquinas e instrumentos que intervienen en el proceso, controla los tensores refrigerados, sellados de filtraciones de aire en las puertas de los hornos, controla las distintas variables que afectan el normal proceso de codificación (temperatura, refrigeración, regulación de aire y gases), anota novedades inherentes a la producción, realiza tomas de muestras de los distintos materiales y el traslado de los mismos para su posterior análisis, limpia las bocas de gases y regula registro boca de gases, como así también el tiraje de la chimenea.
- **Operador de Circuito de Molienda (Sección Coquería):** Atiende la recepción de los materiales al circuito de molienda y carga el funcionamiento del mismo, inspecciona los distintos elementos y componentes del circuito, realiza la limpieza del sector de molienda y carga.
- **Despachante de Almacenes y Pañolero:** Estibaje y ubicación de material de acuerdo con indicaciones del supervisor y entrega de materiales, herramientas y todo tipo de artículos que se despache a los usuarios. Debe contar con conocimientos de los distintos tipos de materiales y manejo de herramientas de medición.

#### Operario Calificado:

- **Operador de Equipo Dracco:** Limpieza de compartimiento, recambios de filtros, inspección y control de los tableros del equipo Dracco, vaciado de válvulas, control funcionamiento sinfines del sector de trabajo, control de funcionamiento de equipo aspirado; Spencer y conservación de filtros, limpieza de equipo, conservación de filtros y limpieza del equipo, reparaciones menores del equipo.
- **Cuadrilla de limpieza-Hornos:** Elimina la escoria, incrustaciones de metal, acumulaciones de polvo azul, taponamientos parciales del anillo de vapores, caja de

conexión, condensadores y conjunto de lavador de gases, colocación de vagones para el tiraje del Dracco, limpieza de las puertas del anillo de vapores, “*tareas auxiliares*”, limpieza de emergencia, traslado de y a herramienta de las herramientas para limpieza, traslado de material secundario y polvo azul al piso 48 y playa, quitar bordes de escorias de los hornos de mesa de descarga, cambiar tapas de hornos en operación, preparar mezcla de amianto y arcilla, acomodar materiales secundarios en piso 48 y cargado al horno, efectuar demolición y reconstrucción de hornos, preparación y colocación de electrodos antes de la puesta en marcha, limpieza del horno auxiliar, colaborar en la carga de metal a los condensadores durante la puesta en marcha de los hornos, moldeo de metal del horno auxiliar acumulador y del decatador, falta de personal, preparar y cambiar la carga de los filtros de agua, realizar la limpieza de las piletas de agua limpia y sucia, tareas de ordenamiento y limpieza dentro y fuera de fábrica tareas diversas en sectores de fábrica o en el exterior de la centina.

- **Operador de mesa de descarga:** Segunda y colabora en las tareas que realiza el operador de mesa de descarga, así como realizar la limpieza del sector.
- **Moldeo-Paletero:** Sacar rebaba, escoria y espumado de las lingoteras, colabora con el operador de balde, ayudando a empujar el mismo para su vaciado total, saca una muestra de tal por cada colada, realiza la limpieza del sector.
- **Moldeo-Desmoldeador:** Desmoldea los lingotes, prepara enfardado de la colada, coloca la colada en la posición indicada por el capataz, coloca el número en la colada ya elaborada, efectúa la limpieza del sector.
- **Operador de carga de horno (Sección Coquería):** Efectúa todas las tareas concernientes a la carga de los hornos, llenado de los boogues y su posterior traslado, descarga el material, emparejado del mismo en el horno y construcción de puertas de hornos, hace anotaciones referentes a la operación, realiza las tomas de muestra del material de carga y traslado de las mismas para su análisis, limpia y ordena la zona afectada a la operación.
- **Operador de Descarga (Sección Coquería):** Procede a la apertura de las puertas de los hornos, apaga el coque del interior de los mismos y lo extrae hasta la puerta de este, de donde es trasladado por cinta, realiza la limpieza de los lugares afectados a su trabajo y ordena los elementos utilizados, recoge de los fosos y traslada el coque fino producido en la descarga.

#### Operario:

- **Operador de molienda de materiales en playa (Sección Coquería):** Efectúa la ruptura de los envases de los materiales y procede a la molienda de los mismos, realiza tareas generales de ordenamiento, limpieza y movimiento de materiales en el sector, puede relevar al operador de descarga.
- **Sección laboratorio:** Químico, Auxiliar Técnico 4° B.
- **Ensayadores de Laboratorio:** Muestreo de los materiales en proceso en fábrica, análisis de humedad de materiales, análisis químicos de los materiales en proceso, todo está de acuerdo a las siguientes características:
  - **Muestreo:** Conocer los materiales de fábrica, reconocer anomalías.

- **Análisis:** Pesar en balanza analítica, conocer las técnicas de análisis, hacer lecturas en aparatos graduados, observar y apreciar cambios de aspectos en las soluciones, filtrar, titular, calcinar precipitados. En resumen debe conocer y realizar correctamente la técnica de las operaciones comunes de análisis, se requiere que realice con rapidez todas las operaciones anteriores y que sepa realizar también con seguridad y rapidez los cálculos aritméticos basados en las cuatro operaciones fundamentales. Debe ser cuidadoso en el manejo del material y los aparatos o elementos que utilice en su actividad, observando en éstos si su funcionamiento es correcto.

Los análisis que normalmente se realizan son: Volumetría de cinc; volumetría de hierro, gravimetría de silice; electrogravimetría de plomo, en orden de complejidad decreciente con la incorporación de un nuevo instrumental; espectrofotometría de absorción atómica; los encargados tienen participación, bajo supervisión, en el manejo integral del equipo para la realización de análisis de cinc, hierro y plomo. Con los resultados anteriores se confeccionan las planillas diarias de análisis. Otros análisis diarios comunes son: humedad en los materiales, que es más simple que el anterior aunque requiere pesar con cuidado.

- **Ensayos Mecánicos:** Calizar en tumbler test en sinter duro, este ensayo requiere hacer numerosas pesadas en balanza común, zarandear el material para clasificarlos por tamaño, cronometrar el tiempo de duración del ensayo tabular los valores para realizar los cálculos, análisis de aceite lubricante para Usina de acuerdo a las normas A.S.T.M., estos ensayos requieren un trabajo cuidadoso dentro de una técnica analítica relativamente simple, debe ser cuidadoso en la medición de temperaturas, tiempos, volúmenes de escalas graduadas, velocidades de calentamiento del aceite y en apreciaciones subjetivas, análisis de gases de bomba de vacío y preparación de las soluciones absorbedoras, control de buen funcionamiento del aparato y su reacondicionamiento, los ensayadores deben colaborar con frecuencia con los técnicos químicos quienes las amplían, pero bajo control directo, la realización de algunas operaciones analíticas en sus trabajos, de este modo los ensayadores adquieren conocimientos prácticos de análisis que no figuran en su programa de rutina. Como condición mínima deben poseer instrucción primaria completa y sólida, cualidades psicológicas, serenidad, buen juicio, amplio criterio, seriedad.

#### Categorización de las Tareas de la Rama: Sector Plomo, Plata y Afines:

##### Artículo 4°—

#### Oficial:

- **Fumista:** Realiza las tareas de reparación de los hornos o sea la parte correspondiente al revestimiento refractario y armado total del horno copela y retorta.

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Hornero horno tipo escocés o similares:** Carga el horno, acciona el mecanismo que remueve el material

en fusión, retira escoria gris, destapa el horno para dar salida al plomo, que luego enfriado en el molde, retira y acondiciona para su transporte.

- **Guincho:** Mediante guinche carga el horno y controla el nivel de carga del mismo (Alto horno) (horno de cuba).
- **Operador horno rotativo (horno rotativo):** Da fuego al horno de acuerdo a indicaciones recibidas, carga y controla el cargado del mismo, controla mediante manómetro la presión del combustible y aire, observa el fuego, da intensidad al mismo, controla fusión de la carga y efectúa colada de plomo y escoria. Pone en marcha y controla el mecanismo de rotación del horno.
- **Refinador:** Carga las ollas de acuerdo a instrucciones recibidas, realiza las operaciones de descubrado, desplatado y desantimonización del plomo; controla la temperatura del material, acciona los equipos necesarios para completar las operaciones, controla a través de aparatos de medición el equipo de alto vacío, realiza el moldeo. (Refinería de plomo).
- **Copelero:** Enciende el horno, controla temperatura necesaria, controla el procedimiento de refinado, a criterio propio fuerza la salida del litargirio si es necesario, moldea la plata refinada o la traspasa a otro horno purificador.

#### Equipo automático de recuperación de humos y volátiles:

- **Encargado del equipo automático:** Controla el sacudimiento automático de los filtros y repara las bolsas de filtros.
- **Muestreador de minerales, cenizas y escorias:** Retira muestras de cada mineral; procede a cuartear el mismo, lo pasa por molino "chileno", luego por molino a bolas; pesa y controla el porcentaje de humedad; funde, saca muestras mediante limadura; separa y pesa escoria; es responsable de la limpieza profunda de todos los elementos para evitar la contaminación de un metal con otro. (Muestreo de minerales, cenizas y escorias).
- **Prensa (Maquinista):** Criterio propio efectúa todas las tareas necesarias para la extrusión de caños y demás productos que se elaboren por este método.
- **Trefilador (Maquinista):** Criterio propio efectúa todas las tareas necesarias para la trefilación de alambres.
- **Sifonera (Maquinista):** Prepara la prensa y realiza la extrusión de sifones y codos.
- **Laminadora (Maquinista):** Opera laminadora y calibra la chapa con micrómetro.
- **Productor de especialidades:** Forra recipientes y aparatos con chapa de plomo y fabrica las piezas especiales correspondientes a este departamento.
- **Manufactura de metales y aleaciones:** Carga la olla, da y controla el fuego; realiza la mezcla en todas sus operaciones; moldea el metal en las lingoteras correspondientes.
- **Operario Especializado:**
  - **Pinchador:** Tapa y destapa la salida de gacha; controla el nivel de gacha dentro del horno a través de toberas (Alto horno) (horno de cuba).
  - **Retortero:** Controla el fuego y da la temperatura necesaria para producir la destilación del cinc; destapa la retorta; descarga y moldea.

#### Encargado de equipo simple (no automático) de recuperación de humos y volátiles

- **Operador (Planta de peletización):** Pone en marcha el equipo; acciona el mecanismo de entrada de mezcla y agua; a criterio propio regula la entrada de dichos elementos para lograr la peletización correcta.
- **Balancero:** Encargado del pesaje y control de toda la producción; pesaje y preparación de cargas a utilizar anotando en planilla los datos obtenidos.
- **Personal de atención filtro de agua:** Prepara los productos químicos para potabilizar el agua, los vierte y mezcla; controla la operación; mantiene la limpieza del sector.
- **Enrollador y cortador de prensa:** Enrolla caños, cintas, alambres, etcétera; corta tirones con sierra mecánica; ata, rotula y marca los productos.
- **Cortador de sifonera:** Carga el cilindro, corta, endereza y frentea los sifones y codos y los embala.
- **Soldador de sifonera:** Aplica soldadura en pasta en los aros y procede a soldarlos, coloca las tapitas a rosca; los depósitos dentro de cajas, abrocha y deposita sobre platos.
- **Ayudante maquinista de laminadora:** Colabora en el manipuleo y en calibrar la chapa con micrómetro.
- **Operario de despacho:** Manipulea productos; prepara pedidos con conocimientos de los materiales, medidas, etcétera.
- **Pañolero o Despachante:** Realiza el estibaje, entrega y recepción de todo tipo de materiales y herramientas.

#### Operador de zorra ferroviaria motorizada:

- **Operador de Puente Grúa** con cabina de mando incorporada.

#### Operario Calificado:

- **Ayudante pinchador:** Complementa la tarea del pinchador (Alto horno) (horno de cuba).
- **Tobero:** Controla y limpia las toberas con barreta (Alto horno) (horno de cuba).
- **Ayudante:** Prepara, limpia y pinta los moldes procede al desplazamiento de los mismos frente al horno; colabora en el pinchado del horno; carga y/o pone en marcha el mecanismo de carga del horno y controla el mismo; tapa el horno y limpia la zona de trabajo (horno rotativo).
- **Ayudante Retortero:** Saca el cinc del condensador, carga la retorta y prepara la carga.
- **Ayudante planta de peletización:** Controla salida de mezcla del plato a la rosca, retira los trozos de mezcla grande y colabora como auxiliar del operador (Planta de peletización).
- **Preparador de bins o playero**  
**Ayudante de prensa:** Carga la olla, manipulea productos, los deposita sobre platos, etcétera.
- **Personal de movimiento de secciones de producción:** Retira escoria, transporta a mano o en carros manuales, palea, carga lingotes de plomo en ollas, provee bandejas y platos para depositar la producción, transporta platos con tirones.
- **Ayudante de movimiento de despacho:** Colabora en el manipuleo de materiales.

#### Operario:

- **Personal de limpieza y reparto de alimentos al personal:** Realiza la limpieza en general y se ocupa del reparto de alimentos, leche, bebidas, etcétera.

## Capítulo XVI - Rama: “Herrerías de Obra y Carpintería Metálica”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal que como actividad comprendida en la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación y/o reparación de aberturas metálicas de chapa doblada o de perfiles de hierro y/o de aluminio y/o bronce y/o acero inoxidable, etcétera; en sus diversos tipos y variantes como ser: puertas, ventanas, rejas, ventiluces, portones, barandas, balcones, cortinas, celosías, etcétera, de aplicación a la construcción de obra y/o edificios.

Quedan también incluidos los Establecimientos y su personal dedicados al cortado, doblado, estampado y perfilado de chapas, afines a esta Rama.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorías Específicas de la Rama:

**Artículo 3°**— Se establecen en la Rama las categorías específicas de oficio que se detallan a continuación:

- Carpintero Metálico
- Herrero
- Fraguador Artístico
- Plegador
- Soldador
- Tornero
- Fresador
- Mecánico
- Electricista
- Pintor a Soplete
- Pintor a Pincel
- Carpintero en Madera.

### Categorización de Tareas:

**Artículo 4°**— Se efectúa la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Quedan comprendidos en esta categoría, el “Oficial” que realiza las tareas de más de uno de los oficios de la Rama.
- **Oficial:**
  - **Carpintero Metálico:** Es el que ejecuta permanentemente en todo su proceso solo o con la colaboración de otros operarios toda clase de aberturas en sus diversos metales, formas, tipos y medidas, debiendo tener conocimientos prácticos de soldadura en sus diversos tipos y metales que no requieran aprendizaje especializado, practica en fraguado (no artístico);

- **Herrero:** Es el que permanentemente trabaja sobre perfiles laminados en caliente en los diversos metales de la rama para lo que se requiere conocimientos prácticos en construcción, armado, soldaduras y fraguado para la elaboración de barandas sobre planos inclinados y curvos, portones, verjas;
- **Fraguador Artístico:** Es el que en forma permanente trabaja en el fraguado y forjado de piezas artísticas (rizos) y/o accesorios, lo cual debe efectuarlo con la rapidez debida y correcta terminación;
- **Plegador:** Es el que opera en máquinas plegadoras con preparación de planillas de desarrollos y cortes y con colocación de matrices;
- **Soldador:** Es el que en forma permanente se ocupa en soldar toda clase de metales en cualquier trabajo, forma y posición con cualquier equipo acondicionando el mismo las partes a soldar, todo lo cual debe realizarlo con rapidez y correcta terminación.

Quedan incluidas en esta categoría, las siguientes especialidades: Tornero; Fresador; Mecánico; Electricista; Pintor a soplete y/o a pincel (con preparación de pinturas y colores); Carpintero en madera.

- **Operario Especializado Múltiple:** Colocador de matrices en balancines (con acople o punzonadores y encastradoras); Soldador eléctrico y autógeno (en tareas comunes de producción); Fraguador en tareas comunes de producción; Operador de plegadoras (sin los conocimientos requeridos para el oficial); Operario en trabajos de construcción, armado y terminación de puertas y ventanas de más de una hoja en producción, armado y terminación de celosías, armado y terminación de cortinas en sus distintos tipos, formas y medidas.
- **Operario Especializado:** Soldador eléctrico de perfiles y/o chapas de hierro (en tareas comunes de producción); Soldadura autógena de perfiles de hierro y/o chapas (en tareas comunes de producción); Balancinero con colocación de matrices; Afilador de herramientas simples de uso común en el establecimiento (no matrices); Ajustador de aberturas en taller y/u obra; Guillotinerero con preparación de medidas en máquina.
- **Medio Oficial:** En tareas de construcción y armado de puertas comunes de una hoja: ventanas simples de una hoja, marcos de chapa para hojas de madera, tapas de inspección, barandas balcones simples, rejas y aberturas simples en herrería común.
- **Operario Calificado:** En tareas de serruchar a mano, colocar contravidrio, agujerear, rebabar, cortar, amolar, limar a mano, enderezar perfiles, operar en balancines sin colocación de matrices, en punzonadora, encastradora, espigadoras manuales o eléctricas, corte en máquinas, operador soldadura a punto, pintado común con soplete y pincel con minio y/o antióxido, armado de elementos simples tales como: grapas, guardacantos, tapas, rejillas.
- **Operario:** En tareas manuales simples como ser: embalados simples, etiquetados, limpieza industrial, desengrasar chapa, aceitado manual de materiales. Tareas auxiliares simples como ser: roscado manual, atornillar, abulonar, masillado simple, ayudante hasta de operario especializado múltiple inclusive.

- **Peón:** En tareas exclusivas de limpieza general; de carga y descarga; de acarreo, y de simple estibaje de materiales, útiles y mercaderías.

## **CAPÍTULO XVII - Rama: “Mecánica, Electromecánica, Manufacturera de la Industria Metalúrgica y sus Actividades Complementarias”**

### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal, que como actividad de la industria Metalúrgica, se dedican a una o más de las actividades que a continuación se indican:

- 1) Cierres a cremallera.
- 2) Fabricación de herramientas y máquinas-herramienta.
- 3) Refrigeración, calefacción y aire acondicionado.
- 4) Electromecánica y afines.
- 5) Fabricación, reparación y service de máquinas de coser, tejer (familiares e industriales) y del calzado.
- 6) Calderería y construcciones metálicas.
- 7) Herramientas de precisión, compases, calibres, mechas, calisuares, instrumentos de medición y control.
- 8) Tubos con costura, y tubos de super-gas y garrafas.
- 9) Trefilación de caños sin costura.
- 10) Fabricación de tejidos de alambre.
- 11) Enlozado.
- 12) Fabricación de hojas y máquinas de afeitar.
- 13) Fabricación de maquinarias y/o implementos agrícolas.
- 14) Fabricación de artículos del hogar: heladeras, calefones, cocinas, lavarropas, estufas y faroles, aparatos de cafetería familiares e industriales, etcétera.
- 15) Fabricación de rodamientos a partir de la transformación de las materias primas básicas. Rulemanes.
- 16) Fabricación de muebles, sillas, gabinetes, cajas y cajas fuertes.
- 17) Fabricación de todo instrumento destinado a pesar, medir, controlar y calcular.
- 18) Fabricación de herramientas. Matrices. Electrodo para soldaduras. Piedras abrasivas. Medidores. Válvulas. Reguladores de presión.
- 19) Fabricación de máquinas para todo tipo de industria.

- 20) Fabricación y armado de acoplados, remolques, semi-remolques y afines.
- 21) Fabricación de motores, generadores y transformadores, tableros y aparatos eléctricos: de uso industrial y familiar.
- 22) Fabricación y/o reparación de motores a combustión interna o a explosión.
- 23) Fabricación de bicicletas, motocicletas, remociclos, triciclos, rodados y afines.
- 24) Fabricación de juguetes e instrumentos musicales metálicos.
- 25) Fabricación de artículos metálicos para ferretería. Para escritorio, librería, óptica, fotografía y cinematografía. Instrumentos o elementos de escritura, lapiceras, lápices automáticos, bolígrafos.
- 26) Depósito de todo tipo de chatarra o desechos, ferrosos o no ferrosos; desaguace de barcos, desarme de puentes, locomotoras, etcétera.
- 27) Artículos metálicos de fantasía, botones, hebillas, etcétera.
- 28) Fabricación de elementos de sanidad.

La enumeración precedente no es limitativa.

### **Categorías de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

### **Categorización de Tareas:**

**Artículo 3°**— Conforme a lo señalado en el artículo 82, la Comisión Paritaria General, por intermedio de la Comisión de Interpretación, clasificará las tareas correspondientes a esta Rama, y serán de aplicación obligatoria a partir del momento de ser acordadas.

## **CAPÍTULO XVIII - Rama: “De Máquinas de Escribir, Calcular, Contabilidad, Registradoras y Afines — Mecánicas, Electromecánicas y Electrónicas; Fabricación y Service”**

### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Quedan comprendidos en esta Rama todos los establecimientos y su personal, que como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación de las partes, armado y/o montaje de las partes y/o completo,

con sus accesorios y reparaciones, y fabricación completa de máquinas de escribir, sumar y calcular, teleimpresoras, máquinas de contabilidad, registradoras, grabadoras-impresoras de todo tipo, archivadores y ficheros, equipos o máquinas similares, mecánicas, electromecánicas y electrónicas.

Para una correcta interpretación de las condiciones de esta Rama, se deja aclarado, que la misma consta de tres partes:

- Fabricación
- Service
- Accesorios

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación en esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidas:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

### Categorías Específicas de Aplicación a la Rama:

**Artículo 3°**— Son de aplicación en esta Rama las siguientes categorías en equivalencia relativa con las categorías del artículo 6° en idéntica forma también en cuanto a salarios, que la establecida en la Rama Siderúrgica Sector Plantas Integradas de acuerdo a las definiciones que a continuación se detallan:

**Operador “A”:** Se encuentran comprendidos en esta categoría el personal que desarrolla tareas técnicas de reparación con conocimientos cabal y completo de los productos (máquinas para oficina), los que mantendrán y repararán, bajo su responsabilidad y con las modalidades propias actuales de cada empresa. Se entiende por reparaciones, tanto pequeñas intervenciones como las reparaciones integrales, que requieren el desarme completo y posterior armado, ajuste y prueba del producto, sea que estas tareas se realicen en talleres internos o en sedes del cliente. Esta categoría es de aplicación taxativa para las tareas que se determinen.

**Operador “B”:** Se encuentran comprendidos en esta categoría el personal que desarrolla tareas técnicas de reparación con conocimientos cabal y completo de los productos (máquinas para oficina), los que mantendrán y repararán, bajo su responsabilidad y con las modalidades propias actuales de cada empresa.

Se entiende por reparaciones tanto pequeñas intervenciones como las reparaciones integrales, que requieren el desarme completo y posterior armado, ajuste y prueba del producto, sea que estas tareas se realicen en talleres internos o en sedes del cliente. Esta categoría es de aplicación taxativa para las tareas que se determinan.

**Operador “C”:** Se encuentran comprendidos en esta categoría el personal que desarrolla tareas técnicas de reparación con conocimientos cabal y completo de los productos (máquinas para oficina), los que mantendrán y repararán, bajo su responsabilidad y con las modalidades propias actuales de cada empresa. Se entiende por reparaciones tanto pequeñas intervenciones como las reparaciones integrales, que requieren el desarme completo y posterior armado, ajuste y prueba del producto, sea que estas tareas se realicen en talleres internos o en sedes del cliente. Esta categoría es de aplicación taxativa para las tareas que se determinen.

Son equivalentes a las categorías anteriores y de aplicación en esta Rama las categorías de:

- Operador Recupero “A”
- Operador Recupero “B”
- Operador Recupero “C”

### Categorización de Tareas:

**Artículo 4°**— Se efectúa la siguiente:

#### Oficial Múltiple:

- **Imprenta sobre papel:** Maquinista de máquinas impresoras de dos colores (bicolor). Maquinista de máquinas impresoras a cuatro colores. Maquinista a planograf (o similar).
- **Fabricación de rollos de papel:** Descargar, transportar y apilar bobinas con autoelevadores que transportan al hombre, con registro de Vialidad Nacional.
- **Cintas de tinta:** Preparar máquinas entintadoras de cintas.
- **Grabados:** Grabados de ruedas de tipos y teclas (metálicos o plásticos): en pantógrafo o a mano.

#### Choferes:

- **Chófer:** Realiza tareas adicionales según modalidades habituales de cada empresa (por ejemplo: colabora en carga y descarga y/o cobranza) con registro de Vialidad Nacional.
- **Conductor:** de vehículos motorizados auto-elevadores; que transporten al hombre, fuera de la fábrica, con registro de Vialidad.

**Operadores:** Para el encuadramiento del personal en estas categorías, se definen “familias de máquinas”, comprendiendo cada una de ellas los distintos modelos que con características y prestaciones similares, responden a la denominación asignada a la familia. Se aclara que bastará realizar un modelo de las comprendidas en la familia para considerarse incluido en la misma. A su vez, las familias se reúnen y subdividen en tres grupos, a los que corresponden las categorías que a continuación se detallan:

- **Operador “A”:** Son quienes se desempeñan en las siguientes familias de máquinas:
  - **Familia a:** Contabilidad electromecánica, sin o con bajo porcentaje de componentes electrónicos (Ejemplo: Mercator o similares).
  - **Familia b:** Calculadoras electrónicas programables (Tipo programa 203 o similares).
  - **Familia c:** Terminales de comunicación (de 500-TC, 349 o similares).
  - **Familia d:** Registradoras electrónicas.
- **Operador “B”:** Son quienes se desempeñan en las siguientes familias de máquinas:

- **Familia a:** Calculadoras electromecánicas y electrónicas.
- **Familia b:** Registradoras convencionales (con más de dos modelos de esta familia pasa a Categoría "A").
- **Familia c:** Ficheros electromecánicos automáticos.
- **Familia d:** Teleimpresoras.
- **Familia e:** Copiadoras automáticas (a rollo continuo) (Ejemplo: C305/405 o similares).
- **Familia f:** Mimeógrafos.
- **Familia g:** Máquinas de escribir eléctricas especiales (paso diferencial).
- Realizando más de dos familias de este grupo pasa a **Categoría Operador "A"**.
- **Montaje de archivadores electromecánicos:** Armado y montaje total de los archivadores (subconjuntos eléctricos y mecánicos), puesta a punto final, reparaciones con informes, de acuerdo a normas vigentes en cada empresa.
- **Operador "C":** Son quienes se desempeñan en las siguientes familias de máquinas:
  - **Familia a:** Máquinas de escribir manuales.
  - **Familia b:** Máquinas de escribir eléctricas.
  - **Familia c:** Copiadores simples (a hojas).
  - **Familia d:** Sumadoras, manuales y eléctricas.
  - Realizando más de dos familias de este grupo pasa a **Categoría Operador "B"**.
  - **Montaje de archivadores electromecánicos:** Control, ajuste, reparación y sincronización general de partes eléctricas y/o mecánicas y puesta a punto final de acuerdo a normas vigentes en cada empresa. Armado subconjuntos eléctricos con interpretación de planos, con revisión prueba y ajuste. El personal que esté habilitado para mantener y/o reparar máquinas con alto porcentaje de componentes electrónicos continuará gozando las remuneraciones y condiciones de trabajo establecidas por acuerdo de partes existentes a la fecha del presente convenio.
- **Operador Recupero "A":** Recuperación de toda la máquina (línea de montaje Clase Contable).
  - **Montaje de Motores:** Todos los motores de cualquier clase de máquinas y el transformador.
- **Operador Recupero "B":** Recuperación de toda la máquina (línea de montaje MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200, Clase 95 o similares). Recuperación parcial de media máquina (línea de montaje Clase Contable).
  - **Montaje de Motores:** Todos los motores de cualquier clase de máquinas.
- **Operador Recupero "C":** Recuperación de toda la máquina (línea de montaje MC 20 prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwood, Divisuma 18 o similares). Recuperación parcial de media máquina (línea de montaje MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200, Clase 95 o similares). Recuperación de un tercio de máquina (línea de montaje Clase Contables). Todo el teclado de uno o de todos los modelos (línea de montaje de teclados de los si-

guientes modelos de máquinas: MC 2 o Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares y Contables).

- **Montaje de Motores:** Todos los motores de una clase de máquina.

#### Oficial:

- **Imprenta:** Maquinista de máquina impresora a un color (monocolor). Ayudante de máquina impresora a cuatro colores. Ayudante de máquina Planograf o similar.
- **Alzadora:** Maquinista de máquina alzadora. Guillotinista.
- **Encuadernados:** Encuadernador de libros.
- **Fotograbados:** Copista. Oficial de montaje. Dibujante técnico.
- **Fabricación de rollos de papel:** Maquinista de máquina bobinadora y cortadoras de rollos de papel, descargar, transportar y apilar bobinas con autoelevador que transportan al hombre, fuera de fábrica.
- **Taller:** Composición tipográfica e impresión de indicadores (de cerradura y teclas). Pastificado de los mismos.
- **Manuntentor:** Comprenden a quienes realizan las tareas de mantenimiento y conservación de los equipos y máquinas. Las mismas comprenden el carrozado, limpieza, lubricación, rearmado, cambio de cintas y/o rollos y prueba final de funcionamiento. Se incluyen también las tareas accesorias necesarias de acuerdo a las normas actuales vigentes. Manuntentor de teleimpresores terminales, máquinas de contabilidad y equipos especiales. (Bastando la realización de un solo modelo para estar incluido en la categoría.). Tornero con preparación de máquina y producción de piezas. Conducir vehículos motorizados, autoelevador que transporten al hombre fuera de la fábrica, con registro profesional.

**Operario Especializado Múltiple:** Controlar piezas, procesos y montajes mediante instrumentos. Conductor vehículos motorizados y autoelevadores dentro de la fábrica que transporten al hombre. Embalar piezas o productos colocando los accesorios con control de los mismos y su selección. Pañolero. Preparar compuestos para tratamientos de superficie (dejando la máquina o instalaciones en condiciones). Preparar máquinas dejando la máquina o instalaciones en condiciones. Preparar pinturas dejando la máquina o instalaciones en condiciones. Preparar polvos para sinterizado (dejando la máquina o instalaciones en condiciones). Preparar tareas dejando la máquina o instalaciones en condiciones. Tornear en torno automático: con autocontrol. Trabajos con guinche que transportan al hombre. Recuperación parcial de media máquina (clase MC 20 Prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwood, Divisuma 18 o similares). Operar cuatro fases de montaje (Línea montaje MC 24, Divisuma, MC 24 GT, Logos 200, Clase 95 o similares). Operar tres fases de montaje (Clase Contable). Operar tres fases de montaje de uno o de todos los modelos (montajes en línea del grupo cálculo, MC 20 Prima, MC20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwood, Clase 95 o similares). Operar tres fases de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje teclados MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares y Contables). Operar cinco fases de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje de patín de importación en cualquier modelo de máquina). Montaje de todo el totalizador con su correspondiente control y con comparador sonda (Montaje del totalizador en cualquier modelo de máquina). Ayudante de



máquina alzadora (Alzadora). Encuadernado de block y/o formularios numerados (Encuadernados). Encuadernados de block y/o formularios numerados cosidos (Encuadernados). Descargar, transportar y apilar bobinas con auto-transporte que transporta al hombre dentro de la fábrica (Fábrica de rollos de papel). Preparar colores de tinta, con indicaciones recibidas (Cintas de tinta). Entintado, fraccionado y anillado de cintas de tinta (Cintas de tinta). Pruebas de máquinas contables y mini computadoras (Taller). Terminación, doblado, agujereado y ajuste clicsee, prueba de impresión selección de los mismos por modelo de máquina y ensobrado. Limpiador manual (Sopleteado, lavado, secado y lubricación). Limpieza de máquinas. Desarme y armado de carrocería (Lavado, lubricación y prueba de la máquina). Pañolero de Herramientas e instrumentos (pañolero estoquista). Pañolero de repuestos (pañolero estoquista). Pañolero de máquinas; control de entrada y salida de máquinas con control y señalización de su estado exterior, según normas en vigencia de cada empresa. Prueba y ajuste de subconjuntos eléctricos (montaje de archivadores electromecánicos). Instalación eléctrica de archivador, prueba y ajustes generales (Montaje de archivadores electromecánicos). Armado de bastidores, mecanismos de movimiento, nivelación, montaje de bandejas, ablande con y sin carga, control de defectos, ajuste y carrozado completo (Montaje de archivadores electromecánicos). Operar tres fases de grupos de máquinas o todos los grupos (Montaje de grupos de máquinas de cualquier modelo). Operar siete fases de montaje de motores o todo el motor (Montaje de motores). Transporte de equipos contables o especiales, de un sitio a otro del establecimiento que requieran conocimientos de los mismos (Limpieza de máquinas). Embalaje de equipos contables y especiales. Montaje total de subconjuntos de archivadores, ficheros y planeotecas (Montaje de archivadores electromecánicos). Controlar regulaciones funcionales de grupos y/o productos y lubricación.

#### **Operario Especializado:**

Balancinero: con brazo mecánico sin preparación de máquina. Bobinar a mano. Brochar sin preparación de máquina. Broncear con control de baño y permanencia, sin preparación. Bruñir simple, por medios mecánicos. Cadmiar con control, del baño y permanencia, sin preparación. Clavijar con dispositivos. Cobrear con control del baño y permanencia, sin preparación. Controlar piezas con calibre fijo: instrumentos usados como calibre fijo. Cortar chapas con guillotina mecánica: con medición. Cortar chapas con guillotina continua con medición. Conducir vehículos motorizados con autoelevador, dentro de la fábrica que no transporten al hombre. Cortar a cizalla; con medición. Cromar: con control del baño y permanencia sin preparación. Desarmar: grupos o productos clasificando o no las piezas. Doblar (con plegadora). Embalar piezas o productos colocando los accesorios sin selección de los mismos. Enderezar a mano: con o sin lectura de instrumentos. Escariar a mano, con regulación del escariador. Esmaltar, con control de baño y permanencia sin preparación. Fabricar resortes. Fosfatar, con control de baño y permanencia sin preparación. Fresar, piezas en máquinas con dispositivos, de producción, sin preparación de la máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Fresar dientes de engranajes, en máquina de producción sin preparación de máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Fresar múltiples: en máquina de

producción, sin preparación de la máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Estampar mecánicamente: letras o números. Grabar químicamente. Impregnar bobinas y hornear: con control y permanencia. Lacar. Limar: chaveteros y chavetas. Limpiar y lubricar. Masillar. Moldear plástico con matriz. Niquelar, con control de baño y permanencia. Nitruar, con control de horno y permanencia. Ojalar resortes a máquina, sin preparación. Pavonar: con control de baño y permanencia. Laminar roscas y/o estrías, sin preparación de máquina y control de medida. Presofusión. Pulir (Pulido simple). Recocer. Rectificar (Cilíndrico). Externa o interna. Rectificar (Sin centro), en producción, sin preparación, sin cambio de cota sobre la máquina. Remachar a mano. Remachar automáticamente. Sinterizar. Soldar autógena, en producción. Soldar eléctrica, en producción. Soldar por arco, en producción. Soldar con aleación de plata. Tamborear (sacar rebabas a tambor), con control de terminación. Templar en horno: sin preparación, sin control del proceso en producción. Templar por alta frecuencia: con control del proceso. Operar en torno revólver: con autocontrol. Operar en torno semiautomático: con autocontrol. Trabajo con guinchos que no transporten al hombre. Cincar: con control de baño y permanencia. Operar tres fases de montaje (línea montaje Clase MC 20 prima o MC 20 Cuanta o MC 20 Electrosuma o MC 20 Multisuma o III Canal o Underwod o Divisuma 18 ó similares). Rectificar (Plano). Cortar a soplete, simple. Operar dos fases de montaje (Línea montaje MC 24 Divisuma o MC 24 GT o Logos 200 o Clase 95 o similares). Operar dos fases de montaje (Línea de montaje Clase Contables). Operar dos fases de uno o de todos los modelos de teclados (Montaje de teclados MC 20 prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwod, Clase 95 o similares). Operar dos fases de montajes de uno o de todos los modelos (Montaje de teclados MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares). Operar tres fases de montajes de uno o de todos los modelos (Montaje del patín de imposición de cualquiera de los modelos de máquina). Operar en una fase de montaje con control con comparador y sondas. (Montaje del totalizador de cualquier modelo de máquina). Operar en dos fases de uno o de todos los modelos (Montaje en línea del grupo cálculo MC 20 prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal Underwod, Clase 95 o similares). Encuadernación de block y/o formularios sin numerar (pegados) (Encuadernados). Cortar, empaquetar y rotular (Fotografados). Control de calidad y sellado (Fábrica de rollos de papel). Cortar, para empaquetar o encajar (poner en caja) (Fábrica de rollos de papel). Cortar papel para embalaje de rollos de papel (Fábrica de rollos de papel). Empaquetar, pegar y estampillar: con selección de tipos de rollos (Fábrica de rollos de papel). Encajar (en cajas), sellar y estampillar: con selección (Fábrica de rollos de papel). Pruebas de máquinas de escribir, sumar y calcular (Taller). Desarme y armado de carrocerías de máquinas (Taller). Sacar portacintas, entintar y colocar el mismo (Taller). Control general de accesorios (Taller). Limpiador a máquina (sopleteado, lavado y secado), limpieza de máquinas. Embalaje de máquinas simples (registradoras, calculadoras, máquinas de escribir y sumadoras) (Embalaje). Armado de subconjuntos eléctricos (Montaje de archivadores electromecánicos). Armado de subconjuntos mecánicos (Montaje de archivadores electromecánicos). Montaje de subconjuntos en montaje final

de archivadores y ficheros (Montaje de archivadores —ficheros— planotecas). Operar una fase de grupos de máquinas y tres o más fases de preparación o dos fases de grupos de máquinas (Montaje de grupos de máquinas de cualquier modelo). Operar en tres fases de preparación o todas las preparaciones (Montaje de preparaciones para grupos o máquinas de cualquier modelo). Operar cinco fases de montajes de motores (Montaje de motores). Manutentor: en calculadoras electrónicas (Logos o similares), comprende a quienes realicen las tareas de mantenimiento y conservación de los equipos o máquinas. Las mismas comprenden el descañado, limpieza, lubricación, rearmado, cambio de cintas y/o rollos y pruebas final de funcionamiento, se entiende también las tareas accesorias, necesarias, de acuerdo a las normas actuales vigentes a cada empresa. Pesadores: pesa e identifica piezas y maneja la activación de la producción. Balancinar: plegar, embutir, planchar, estampar, refilar, trefilar y embasar en balancín sin preparación de máquina. Estañar. Acompañante de chófer.

#### **Medio Oficial:**

Manutentor: son quienes se desempeñan en máquinas de escribir manuales, eléctricas y en calculadoras electromecánicas.

#### **Operario Calificado:**

Agujerear simple. Agujerear múltiple. Ajustar a mano (simples). Ajustar con dispositivos: sin lecturas de instrumentos. Agrandar agujeros: con punzón o mechas. Agrandar ojales de resortes. Amolar: sin presión. Atornillar: a mano o destornillador neumáticos. Bobinar: en máquina automática con colocación de terminales y aislamiento de los mismos. Calibrar: agujerear mediante punzón. Embalaje: armado de esqueleto de madera en embalaje. Cepillar a mano (con cepillo de alambres u otros). Centrifugar. Chafanar. Enclavar piezas entre sí. Control visual de piezas (simples, sin instrumentos). Cortados de barras y perfiles con serrucho mecánico para su posterior mecanizado. Estirar. Cortar chapas con guillotina mecánica: sin medición. Cortar chapas con guillotina continua: sin medición. Colgar piezas de pintura: Piezas en proceso. Colocar piezas en caja. Cortar a cizalla: sin medidas. Desmagnetizar. Despuntar trefilado. Doblar piezas con dispositivos. Embalar: simple. Encartar. Encolar. Encolar y armar insonorizante. Enderezar a mano: con dispositivos, sin lectura de instrumentos. Enderezar con máquina. Enderezar con dispositivos: sin lectura de instrumentos. Escarear con máquina. Encuadrar con dispositivos. Esmerilar a mano: con tela esmeril. Esmerilar con máquina. Esquinar. Frentear: sin preparación de máquina. Fresar agujeros: en máquinas de producción, sin preparación de la máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Estampar a mano: por golpes con punzón, números o letras. Hacer muescas. Imprimir. Lavar (piezas o mecanismos). Lijar a mano. Lijar a máquina. Limar a mano: rebabar, desbastar. Marcar o pintar letras en molde. Moletear. Numerar: mediante marcador con indicación. Ojalar resortes a mano. Rebabar a mano (o a máquina). Rebabar con máquina. Remachar con máquina. Remachar en caliente. Remover óxido: por inmersión en solución apropiada. Sellar tornillos. Soldar con estaño: en producción (conexiones simples). Soldar por punto en producción. Soldar por proyección en producción. Soldar en horno (Solbrazar), sin controles. Soldar por onda sin con-

troles. Tamborear (sacar rebabas en tambores). Templar por alta frecuencia sin control del proceso. Operar en una fase de montaje (línea de montaje clase MC 20 Prima o MC 20 Cuanta o MC 20 Electrosuma o MC 20 Multisuma o III Canal o Underwod o Divisuma 18 o similares). Operar en una fase montaje (línea de montaje MC 24 Divisuma o MC 24 JT o Logos 200 o Clase 95 o similares). Operar en una fase de montaje (Línea de montaje Contable). Operar una fase de uno o de todos los modelos del teclado (montaje de teclados MC 20 Prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwod, Clase 95 o similares). Operar una fase de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje de teclados de MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares). Operar una fase de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje del patín de impostación de cualquiera de los modelos de máquinas). Operar una fase de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje en línea del grupo cálculo de MC 20 Prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwod, Clase 95 o similares). Colocar bujes en barras (Fábrica de rollos de papel). Planchar rollos de papel (Fábrica de rollos de papel). Empaquetar, pegar y estampillar, sin selección de tipo de rollos (Fábrica de rollos de papel). Montaje de subconjuntos (Montaje de archivadores). Armado de cajas de cartón (Fábrica de rollos de papel). Encajar (en cajas), sellar y estampillar, sin selección (Fábrica de rollos de papel). Transporte de máquinas (simples): registradoras, calculadoras, máquinas de escribir y sumadoras, de un sitio a otro del establecimiento (manual), con carro no motorizado (Limpieza de máquinas). Montajes de subconjuntos (Montajes de archivadores —ficheros— planoteca). Operar en una fase de grupos de máquinas (Montaje de grupos de máquinas cualquier modelo). Operar en una fase de preparación (Montaje de preparaciones para grupos o máquinas de cualquier modelo). Operar en una fase de montaje de motores (Montaje de motores). Cualquiera de las tareas definidas precedentemente puede incluir el auto control, con calibres pasa-no pasa, de acuerdo a las modalidades actuales de las empresas.

#### **Operario:**

Aceitar: Materia Prima y/o piezas sin producción, tarea auxiliar; Almacenar: a mano y/o con zorra a mano. Simple estibaje, sin complejidad; Barnizar por inmersión, sin producción; Desengrasar a mano, sin producción, tarea auxiliar; Desoxidar a mano, sin producción, tarea auxiliar; Engrasar material o piezas sin producción, tarea auxiliar; Impregnar en aceite; sin producción, tarea auxiliar; Pegar etiquetas de todo tipo.

### **Capítulo XIX -R ama: “Montajes Industriales”**

**Artículo 1°**—Las conclusiones a que se arriban en la presente Rama, serán incorporadas a la presente convención colectiva de trabajo, en la forma, condiciones y modalidades que se pactaren, conforme a lo señalado en el artículo 82.

## Capítulo XX - Rama: “Pulvimetalurgia”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama todos los Establecimientos y su personal, que como actividad de la industria Metalúrgica se dedican habitual y primordialmente a la fabricación de polvos metálicos, puros o aleados, polvos de óxidos metálicos, etcétera, para la elaboración de piezas a partir de polvos metálicos puros o aleados, polvos de óxidos metálicos puros o aleados, óxidos metálicos y otros, etcétera, tales como bujes autolubricados, piezas componentes de máquinas y mecanismos, filtros metálicos, materiales magnéticos, elementos de “*metaduro*” (carburo de tungsteno), herramientas diamantadas y otras no comprendidas en estas especialidades.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación en esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidas.

- Oficial Múltiple.
- Oficial.
- Operario Especializado Múltiple.
- Operario Especializado.
- Medio Oficial.
- Operario Calificado.
- Operario.
- Peón.

### Categorización de las Tareas de la Rama:

**Artículo 3°**—

- Oficial Múltiple.
- Control General de fábrica.
- Control final de calidad de producción.
- **Operador de planta química de procesamiento de materias primas para producción de metal duro (polvo):** Realiza tareas inherentes al proceso químico de tratamiento de materiales como ser molienda maticado, ataque ácido o cáustico del material; eliminación de impurezas del material precitado; calcinación del polvo; disolución; operación de máquina centrífuga, filtro prensa; autoclaves; secadores y zaranda. Interpreta las especificaciones correspondientes tanto en lo referente a características físicas como químicas y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las mismas.

#### Oficial:

##### Control de calibres

- **Control volantes de sección:** Opera en base a planes y con uso de elementos de medición, determina la correcta calidad de la producción.
- **Montador de matrices:** Arma en banco cualquier tipo de matriz, las coloca en máquinas automáticas o no, pone a punto la operación de prensado, calibra o acuña para la fabricación de cualquier tipo de pieza, interpre-

ta las especificaciones correspondientes tanto en lo referente a las características físicas como dimensionales y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las mismas.

- **Hornero de sinterizado o presinterizado:** Interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo la condición de temperatura, tiempo y atmósfera controlados necesarias para lograr las características físicas y dimensionales establecidas en las especificaciones de fábrica. Debe asimismo conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpretar lo que indiquen los elementos de control (pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera) asimismo debe saber operar los generadores de atmósfera controlada (exotérmica, endotérmica, amoníaco disociado, etcétera) con las mismas condiciones que rigen para el manejo de los hornos de sinterizado. Debe ser capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las características físicas y dimensionales establecidas por las especificaciones de fabricación.
- **Hornero de tratamiento vapor:** Interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo las condiciones de temperatura, tiempo y vapor saturado necesario para lograr las características físicas y dimensionales establecidas en las especificaciones de fabricación y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las mismas. Debe asimismo conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpretar lo que indiquen todos los elementos de control (pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera). Debe saber operar calderas de vapor saturado, automáticas o no e interpretar lo que indican los dispositivos de seguridad y control.
- **Hornero de cementación o carbonitruración y temple en fase gaseosa.**
- **Hornero de carburación:** Interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo la condición de temperatura, tiempo, atmósfera controlada, gas natural y amoníaco necesario para lograr las características físicas y dimensionales y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de los mismos establecidas en las especificaciones de fabricación. Debe, asimismo, conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpretar lo que indiquen todos los elementos de control (pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera). Debe saber operar los generadores de atmósfera endotérmica interpretando lo que indiquen los elementos de control y seguridad.
- **Rectificador lineal:** Con uso de elementos de medición y preparación de máquina y balanceo de piedra. Mecanizado metal duro. Operador mecanizado de block. Operador perfilado a piedra. Operador cortador. Rectificado plano. Operador rectificado cilíndrico. Operador torno paralelo. Operador torno vertical. Operador terminación y ajuste a mano (metal duro). Montaje herramientas (metal duro). Operador rectificador. Operador afilador. Operador tornero. Operador fresador. Operador soldador. Operador afilador de insertos. Operador lapidador.
- **Segundo operador de planta de procesamiento de materia prima para producción de metal duro (polvo):** Realiza tareas inherentes al proceso químico de tratamiento de materiales como ser: molienda; tamizado,

ataque ácido o caústico del material; eliminación de impurezas del material precipitado, calcinación del polvo, disolución, operación de máquina centrífuga; filtro prensa; autoclave, secadores y zaranda.

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Colocador de matrices:** En prensa o balancines.
- **Preneros:** Con colocación de matrices.
- **Hornero sinterizado o presinterizado:** Opera el horno de sinterizado o presinterizado y el equipo productor de atmósfera controlado.
- **Hornero tratamiento vapor o cementación y/o carbonitruración y temple:** Controla aspecto y dimensión de pieza.
- **Mezclador:** Realiza el mezclado de los polvos metálicos, pudiendo determinar porcentualmente las cantidades de los componentes de acuerdo a las instrucciones recibidas, determina densidad y aspecto y conoce los materiales a utilizar.
- **Pañolero:** Con control de existencias y pedido de reposición.

#### Preparador de máquina en terminación:

- **Rectificador lineal:** Con uso de elementos de medición y preparación de máquina.
- **Control dimensional y de aspecto:** Con uso de los elementos de medición dentro de la especialidad.
- **Operador de prensa:** Con colocación de matriz (metal duro).
- **Arenador de montaje de herramientas y de metal duro:** Opera equipo, prepara y tamiza arena y elementos que lo suplante, separa por tipo o forma el material. Se encarga además de la limpieza y vaciado de mangas y/o depósito.

#### Operario Especializado:

- **Hornero sinterizado o presinterizado:** Opera el horno de sinterizado o presinterizado.
- **Hornero tratamiento vapor:** Opera horno tratamiento vapor sin verificar características físicas ni dimensionales de las piezas.
- **Impregnador y embalador:** Opera la máquina de impregnación y embala las mismas piezas determinando la cantidad y tipo.
- **Prenero:** Sin colocación de matrices.
- **Mezclador:** Realiza el mezclado de los polvos metálicos, pudiendo determinar porcentualmente la cantidad de los componentes de acuerdo a las indicaciones recibidas.

#### Entrega de materiales:

- **Tornero de producción:** Con preparación de máquina.
- **Fresador de producción:** Con preparación de máquina.
- **Agujereador y roscador:** Con preparación de máquina.
- **Operador de Roto Finish y Vibro Finish:** Operando la máquina y haciendo aspectos visuales.
- **Rectificador plano:** Con medidas de piezas.
- **Clasificador de piezas:** Control con patrones fijos, visual y aspectos.
- **Operador molino:** (metal duro).
- **Operador de molino homogenizado y granulado:** (metal duro).
- **Operador mezclado de polvos:** (metal duro).
- **Operador evaporización y secado:** (metal duro).
- **Operador tamizado y clasificado:** (metal duro).

- **Mezclador:** (metal duro).  
Realizando satisfactoriamente en metal duro más de una de las tareas precedentemente enumeradas desde Operador molinos, Mezclador, categoría Operario Especializado Múltiple.
- **Operador de prensa:** Sin colocación de matriz (metal duro).
- **Arenador:** Opera equipo, separa por tipos o forma el material (metal duro).

#### Medio Oficial:

- **Operador cortador a disco:** (metal duro).
- **Operador cortador serrucho hidráulico:** (metal duro).
- **Operario Calificado:** Ayudante hornero sinterizado o presinterizado. Ayudante hornero tratamientos térmicos a vapor.
- **Embalador:** Realiza embalaje de piezas determinando calidad y tipo.
- **Impregnador:** Opera la máquina de impregnación.
- **Ayudante mezclador y recuperador:** Ayuda al mezclado y realiza las moliendas de las piezas descartadas del prensado.

#### Ayudante pañolero:

- **Agujereador:** Con preparación de máquina.
- **Operador de Roto Finish o Vibro Finish:** Opera en una sola de estas máquinas.
- **Clasificador de piezas:** Control con patrones fijos y visual.
- **Rebabador. Prenero de ingreso:** Que no reúne los conocimientos del especializado y no conoce, en consecuencia, del funcionamiento y los sistemas de control de la máquina que opera (metal duro).
- **Ayudante en:** Molino o molino homogenizado y granulado o mezclado de polvos o evaporación y secado o tamizado y clasificado o mezclado (metal duro).
- **Arenador:** Opera equipo y se encarga, además de la limpieza y vaciado de mangas y/o depósitos (metal duro).
- **Operador de ingreso en planta:** Planta química de procesamiento de materia prima para producción de metal duro (polvos).

## Capítulo XXI - Rama: "Siderúrgica"

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1º**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal que como ciclo industrial Siderúrgico, se dedican a la elaboración de arrabio, hierro esponja, pellets prerreducidos, o ferroaleaciones; a la elaboración de acero por cualquier sistema o método, su laminación, forjado o fundición (moldeo) y a la trefilación, cuando es continuación del mencionado ciclo siderúrgico y se desarrolla dentro del área de la misma planta.

Quedan comprendidos también los servicios auxiliares y subsidiarios afectados a dicho ciclo industrial y las secciones o sectores que para iniciar la producción de cualquiera de los elementos antes indicados, tienen como complemento la extracción de minerales; la explotación forestal para la elaboración de carbón vegetal y los subproductos propios de su destilación; la elaboración de coque y de sus subproductos.

**Plantas que la Componen:**

**Artículo 2°**— Considerándose los diversos procesos tecnológicos existentes entre las distintas plantas de actividad siderúrgica, y al solo efecto de sus tratamientos convencionales para los fines de la presente Rama, se agrupan en los siguientes sectores:

- 1°) “Plantas Integradas”;
- 2°) “Plantas Semi-Integradas” y sus Sectores o Secciones de “Laminación de Acero y/o Forja en General”; y
- 3°) “Plantas No Integradas”.

Todo ello independientemente de cualquier clasificación técnica que pudiere corresponder en razón de la naturaleza o tipo del proceso industrial pertinente.

Las características o condiciones adjudicadas a cada sector serán de aplicación exclusiva para los mismos. No podrán ser invocadas precedente ni como derecho adquirido para sustentar su incorporación a otro sector de la Rama o a otras Ramas del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la industria Metalúrgica.

**Sector “Plantas Integradas”:**

**Artículo 3°**— Se encuentran comprendidos en este sector de la Rama Siderúrgica los establecimientos y su personal que como ciclo industrial, comienzan su proceso partiendo del mineral de hierro, carbón mineral o vegetal —sea extraído o elaborado directamente o no— continuando con la producción de arrabio o de hierro esponja o de pellets prerreducidos y de acero que finalmente laminan, trefilan o forjan. Quedan también comprendidos todos los procesos complementarios de y para la producción siderúrgica, tales como la forestación destinada a obtener carbón vegetal y los subproductos propios de su destilación; la elaboración de coque y de sus subproductos; y los servicios auxiliares o subsidiarios indispensables a una planta siderúrgica integrada.

**Sector “Plantas Semi-integradas” y sus Sectores o Secciones de “Laminación de Acero y/o Forja en General”:**

**Artículo 4°**— Se encuentran comprendidos en este Sector de la Rama Siderúrgica los Establecimientos y su personal, que como ciclo industrial siderúrgico comienzan su proceso partiendo de arrabio, hierro esponja o chatarra y elaboran acero por cualquier sistema o método.

Quedan incluidos los sectores y secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación cuando resultan continuación del mencionado ciclo industrial siderúrgico, y esta última se desarrolla dentro del área de la misma planta.

Quedan incluidos en este sector los Establecimientos y su personal que como ciclo industrial comienzan su proceso partiendo de minerales y lo terminan con la producción de arrabio, hierro esponja, o de pellets prerreducidos o de ferroaleaciones.

Quedan incluidos en este sector los Establecimientos y su personal de la “Forja pesada”, entendiéndose por tales aquellos que exijan necesariamente la utilización de manipuladores mecánicos o técnicamente similares, para la operatividad del proceso de forjado de las piezas; y los Establecimientos y el personal de unidades de laminación que laminan productos planos y no planos no incluidos en el sector de “Plantas No Integradas”.

**Sector “Plantas No Integradas”:**

**Artículo 5°**— Se encuentran comprendidos en este sector de la Rama Siderúrgica los Establecimientos y su personal que constituyan exclusivamente unidades de laminación de flejes laminados en frío y productos no planos de medidas reducidas, que utilizan trenes convencionales con operatividad manual de limitada capacidad de producción.

Quedan también incluidos los establecimientos y su personal que como materia prima para un proceso siderúrgico elaboran exclusivamente uno o más de los siguientes productos: aglomerados, o briquetas, o sinterizados, o nódulos, mediante un proceso mecánico, o técnico, o de fusión.

**Categorías Generales de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 6°**— Son de aplicación a esta Rama y a todos sus sectores, con las definiciones y alcances establecidos en el artículo 6° del título II (capítulo 1°), las categorías que a continuación se indican:

**a) en tareas de Oficios:**

- Oficial Múltiple.
- Oficial.
- Medio Oficial.

**b) en tareas de Producción:**

- Operario Especializado múltiple (con el alcance que surge de la definición efectuada en el artículo 8° de este capítulo).
- Operario Especializado.
- Operario Calificado.

**c) en tareas comunes de Oficios y de Producción:**

- Operario.
- Peón.

**Categorías Específicas de la Rama y de sus Sectores:**

**Artículo 7°**— Se establecen en la Rama las siguientes “categorías” específicas de aplicación:

**a) en tareas de Oficio:**

- Ayudante de Oficio.

**b) en tareas de Producción:**

- Operador “A” (exclusivo Sector Plantas Integradas).
- Operador “B” (exclusivo para los Sectores de Plantas integradas y Plantas Semi-Integradas).
- Operador “C” (de aplicación común a todos los sectores de la Rama).

- Operador “D” (de aplicación exclusiva al Sector de Plantas Semi-Integradas).

### Definiciones de “Categorías Específicas”:

**Artículo 8°**— A continuación se indican las definiciones de las “categorías específicas”, señaladas en el artículo 7° precedente:

#### a) en tareas de Oficio:

- **Ayudante de Oficio:** Es el obrero que sin poseer los requisitos exigidos para la categoría de “*medio oficial*”, por su práctica y capacidad se desempeña en diversas tareas como auxiliar de las categorías superiores de los oficios, cuando las mismas así lo requieran. Esta categoría así definida tiene el mismo salario básico que el “*operario calificado*” en tareas de producción.

#### b) en tareas de Producción:

- **Operador “A”:** Es el obrero que posee amplios conocimientos teórico-prácticos y adecuada experiencia dentro de la Rama Siderúrgica Integrada que lo habilitan para operar con eficiencia equipos principales calificados como de gran complejidad y de fundamental incidencia sobre el ritmo y calidad de producción que elabora, para la cual se exige un alto grado de responsabilidad y capacidad para definir situaciones conforme a las especificaciones que le fueran señaladas o previamente establecidas. Quedan comprendidas en esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9°, inciso a), ítem 2, subsiguiente.
- **Operador “B”:** Es el obrero que posee amplios conocimientos teórico-prácticos y adecuada experiencia dentro del Sector Siderúrgico Semi-Integrado que lo habilitan para operar con eficiencia equipos principales calificados como de gran complejidad y de fundamental incidencia sobre el ritmo y calidad de producción que elabora, para la cual se exige un alto grado de responsabilidad y capacidad para definir situaciones conforme a las especificaciones que le fueran señaladas o previamente establecidas. A los fines de esta definición y con respecto al sector de Plantas Integradas se considera que las funciones determinadas en la presente categoría se realizan a través de equipos de menor complejidad respecto de los operados por el Operador “A”. En cuanto al sector de Plantas Semi-Integradas las funciones definidas en la presente categoría comprenden a los equipos de mayor complejidad. Quedan comprendidas en esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9°, inciso a), ítem 2; artículo 10 y artículo 11, subsiguientes.
- **Operador “C”:** Es el obrero que con los conocimientos teórico-prácticos necesarios tiene a su cargo la operatividad de un equipo complejo del proceso siderúrgico en funciones que aseguran la calidad del producto que elabora y el ritmo de una unidad mayor de producción. A los fines de esta definición se considera que las funciones co-

respondientes se realizan a través de equipos de menor complejidad respecto de los operados por el Operador “B”. Con relación a Plantas “*No-Integradas*” las funciones definidas comprenden los equipos de mayor complejidad. Corresponde a esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9°, inciso a), ítem 2; artículo 10 y artículo 11, subsiguientes.

- **Operador “D”:** Se incluyen en esta categoría los puestos y/o tareas sin oficio que taxativamente se señalan, debiendo reunir el obrero los conocimientos teórico-prácticos necesarios para desempeñar eficientemente las exigencias de los mismos. Queda aclarado que al personal que en algunas empresas le fue otorgada la categoría de “*oficial*”, deberá continuar con la misma. La presente categoría tiene el mismo salario básico que la categoría de “*oficial*”.
- **Operario Especializado Múltiple:** Es el obrero que reuniendo las características exigidas al definirse esta categoría en el artículo 6°, en lo concerniente a las particularidades de esta Rama, tiene capacidad para operar en distintas tareas del proceso siderúrgico de su sección. Quedan comprendidas en esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9°, inciso a), ítem 2; artículo 10 y artículo 11, subsiguientes.

### Categorización de Tareas del Sector “Plantas Integradas”:

**Artículo 9°**—

#### a) Personal “Obrero”

##### 1. en tareas de Oficio:

- **Oficial:**  
 Engrasador D. Mecánico de Lubricación. Gomero. Barberista. Pintor C. Carpintero D. Albañil B. Cinguelero A. Soldador C. Carpintero E. Rectificador A. Chapista. Albañil C. Cinguelero B. Cañista de Mayordomía. Electricista E. Cañista C. Plomero D. Mecánico Sistemas Hidroneumáticos. Montador B. Ajustador de Guías. Tornero B. Rectificador B. Herramientista B. Montador de Vagones. Calderero C. Ajustador. Matricero. Bobinador B. Electricista Mantenimiento de Ascensores. Empalmista C. Mecánico Engrasador B. Tapicero Tala-bartero. Gomero-Reparador de Cintas. Lubricador de Equipos Móviles. Techista. Mecánico de Intendencia de Barrio. Plomero C. Herrero D. Amiantista C. Mecánico de Bombas B. Instrumentista de Automotores. Pintor D. Plomero Intendencia de Planta. Electricista D. Mecánico D. Soldador D. Maquinista Máquinas varias B. Fumista C. Mecánicos de Combustión B. Electricista Operador Sala de Motores. Electricista Sala de Motores. Rieles y Perfiles. Mecánico de Cojinetes C. Plantillero B. Mecánico de Soldaduras. Herrero E. Trazador. Templador B. Modelista C. Electricista de Pruebas. Mecánico Mantenimiento de Ascensores. Revisor de Centrales. Revisor de Equipos Automáticos. Mecánico de Bobinadora B. Mecánico de Instrumental.

- **Medio Oficial:**  
Mecánico Engrasador A. Jardinero C. Cerrajero. Lubricador B. Templador A. Ayudante de Instrumental. Electricista C. Cañista B. Fumista B. Mecánico de Bombas A. Montador A. Maquinista Máquinas varias A. Calderero B. Tornero A. Modelista B. Electricista C. Pruebas. Vidriero B. Carpintero C. Amiantista B. Inspector de Vías Férreas. Engrasador C. Mecánico C. Soldador B. Colador de Buza. Plantillero A. Mecánico de Bobinadoras A. Mecánico de Cojinetes B. Herrero C. Linguero. Herramientista A. Bobinador A. Empalmista B.
  - **Ayudante de Oficio:**  
Mecánico B. Cañista A. Herrero B. Ayudante Preparador de Tapón. Amiantista A. Ayudante de Montaje. Ayudante de Máquinas. Trochador Clavador. Operador A. Máquinas Herramientas. Electricista B. Pruebas. Desengrasador. Preparador de Caminos. Ayudante Preparador de Cucharas. Revisor de Vagones. Operador de Sierra. Marcador Picador. Pintor B. Empalmista A. Electricista B. Plomero B. Ayudante Reparador de Accesorios. Fumista A. Ayudante. Mecánico de Cojinetes A. Ayudante Mantenimiento de Transporte. Calderero A. Ayudante Bobinador. Ayudante Mantenimiento de Ascensores. Jardinero B. Armador de Estanterías. Carpintero B. Carpintero de Obra. Preparador de Tapón. Estopador de Vagones. Revisor de Vías. Vidriero A.
- 2. en tareas de Producción:**
- **Operador "A":**  
Primer Ayudante de Hornos. Operador Máquina Colada Continua. Laminador de Tochos y Planchones. Hornero de Chapas en Caliente. Laminador de Rieles y Perfiles. Operador de Convertidores. Hornero Programador de Carga. Laminador de Palanquillas. Laminador de Chapas en Caliente. Operador Laminador en Frío.
  - **Operador "B":**  
Operador de Benzol. Operador Desbastador. Operador Calentamiento. Hornero. Operador Laminador Temple N° 1. Operador Línea de Estañado. Operador Tablero de Caldera. Operador B Turbosoplador. Operador Máquina Cargadora. Operador B Turbogenerador. Primer Operador Sala de Colada. Hornero de Rieles y Perfiles. Operador Laminador Temple N° 2. Operador Tablero Eléctrico. Operador Planta de Oxígeno.
  - **Operador "C":**  
Operador Refrigeración. Segundo Ayudante de Hornos. Lingoteador. Operador Grúa Colada L.C. Operador de Línea. Reemplazante de Tochos y Palanquillas. Operador Terminador. Operador Línea de Decapado N° 2. Operador Puente 4. Operador de Gas Inerte. Electricista de Subestaciones. Operador B Casa de Bombas. Moldeador B. Segundo Operador Sala de Colada. Operador Grúa Colada. Operador de Plataforma. Operador Grúa de Colada Continua. Manipulador. Ayudante Laminador. Operador Línea de Decapado N° 1. Asistente Operador Laminador. Operador Hornos de Recocido. Operador de Reendurecimiento. Operador de Alta Tensión. Operador de Máquinas.
  - **Operario Especializado Múltiple:**  
Relevante B de Laminación en Frío. Relevante B de Estañado.
  - **Operario Especializado:**  
Ayudante Operador de Subproductos. Operador Sala de Bombas. Operador Sala de Bombas de Fuel Oil. Operador Prensa de Chatarra. Sopleteador A. Colocador de Placas. Ayudante de Desmoldeo. Operador Grúa de Tapa. Operador Empujador. Operador Mesa de Transferencia. Relevante B de Decapado. Operador Tablero Decapado N° 2. Operador Tijera Decapado N° 2. Operador de Bobinadora. Operador de Carro Apilador. Auxiliar Sala de Colada. Alimentador de Temple N° 2. Operador Nivelador Estirador. Preparador de Cuchillas. Control de Soluciones. Preparador Materiales de Empaque. Chófer A. Operador Tamizado de Coque. Ayudante Operador de Subproductos. Operador Coordinación Materias Primas Area A. Operador de Guía A. Operador Sala de Bombas Principal. Operador Planta de Agua. Operador A de Cuchara de Acero. Operador Sistemas Auxiliares L.D. Operador Tratamiento de Agua Planta C.C. Reemplazante Laminador Palanquillas. Reemplazante de Rieles y Perfiles. Operador Prensa Enderezadora. Control de Soluciones. Operador de Salida de Temple. Operador Tablero Recorte Lateral. Operador Cadena de Sinterización. Ayudante Sala de Coladas. Preparador de Equipos. Limpiador de Canales. Ayudante Despachante de Arrabio. Cortador B. Operador Cargadores de Cenizas. Operador Lechos de Enfriamiento. Reemplazante Chapas en Caliente. Recuperador de Rieles y Perfiles. Alimentador de Decapado N° 1. Operador Soldadora Decapado N° 2. Control de Soluciones. Chófer del Equipo de Auxilio. Control de Soluciones. Alimentador de Temple N° 1. Alimentador de Tijera 64. Operador de Tablero. Relevante A de Estañado. Ayudante Fundidor de Anodos. Cambista de Transporte. Operador Carro de Apagado. Operador Clarificación y Enfriamiento de Agua. Conductor Equipos Motomóviles B. Operador Coordinación Materias Primas Area B. Operador Recuperación de Barros. Tercer Ayudante de Hornos. Operador Corte a Gas. Operador Rodillos y Enfriamiento. Operador Tratamiento de Barros. Operador Planta Clarificadora. Escarpador. Operador Guillotina y Sierra. Operador de Bombas A. Alimentador de Decapado N° 2. Operador Tijera Recuadradora. Alimentador Línea de Estañado. Operador A. Casa de Bombas. Operador Planta Nitrógeno y Tratamiento de Agua. Ayudante Operador Gasómetro. Terminador y Pintor de Noyos y Moldes. Operador Carro de Guía. Ayudante Operador de Benzol. Escoriero. Operador Máquina Lingotera. Sopleteador B. Operador Grúa de Chatarra. Ayudante Operador de Plataforma. Operador de Locomotora. Operador de Pantógrafo. Operador Entrada Decapado N° 1. Enhebrador Laminación en Frío. Operador de Locomotoras. Hornero Fundidor A. Operador Speedelinger. Moldeador de Noyos de Lingoteras. Operador Mezcladora. Operador Playa de Carbón. Ayudante Operador de Calentamiento. Operador de Grúa B. Operador Turbocompresor. Preparador de Cucharas. Operador Grúa de Despacho. Operador de Tijera. Operador de Línea N° 3. Operador de Bombas y Filtros. Operador Enderezadora A. Alimentador Laminador en Frío. Operador Línea Tijera de Flejes en Frío. Clasificador Electrolítica. Conductores Equipos Auxiliares. Foguista B. Operador A Turbosoplador. Despa-

chante de Gas de Alto Horno. Operador Máquina Agujereadora y Delimitadora. Longitud. Operador Bombas Agua de Pozo. Operador de Auxiliares. Operador B Máquinas Herramientas. Granallador Rebabador. Operador Planta de Enfriamiento. Operador Desbenzolador. Ayudante Segundo. Operador Sala de Colada. Despachante de Arrabio. Operador Carboanalizador. Operador Grúa Relevante. Operador Tijera Volante. Operador Empujador. Operador Nivelador en Caliente. Operador Salida Decapado N° 2. Alimentador. Fundidor de Anodos. Noyero A. Moldeador A. Moldeador de Base de Acería. Operador Barredora Recolectora. Operador Carro de Carga. Operador Grúa Descargadora Muelle B. Operador de Plataforma de Carga. Operador Grúa de Servicio. Operador B de Cuchara de Acero. Operador Grúa de Desmoldeo. Operador de Tijera N° 1 y 3. Operador Tijera de Despacho y Recorte Lateral. Operador de Sierra en Caliente. Operador Entrada Decapado N° 2. Ayudante Operador Hornos de Recocido. Terminador. Chófer B. Operador A. Turbogenerador. Operador de Compresores. Operador Bombas Usinas y Auxiliares. Operador Casa Bombas de Fuel Oil. Operador Grúa de Fundición. Operador máquina deshornedora. Conductor equipos motormóviles E. Operador Grúa transbordadora. Operador Grúa de Carga. Operador de Velocidad. Ayudante Operador Terminador. Ayudante Operador Desbastador. Operador Laminador de Temple. Operador Enderezadora B. Operador Tijera 64. Asistente Operador Línea de Estañado. Foguista Cooperador de Argón. Operador Gasómetro. Operador Termos y Cucharas. Operador Grúa Descargadora Muelle A. Estufero. Lingoteador. Operador de Bombas B. Operador Granalladora. Noyero B. Operador A. Turbosopladores. Operador de Subproductos. Operador de Hornos de Calcinación.

• **Operario Calificado:**

Operador Cintas de Carbón. Operador Lechada de Cal. Operador Descarga de Fundentes. Operador Cinta de Coque. Operario Ayudante. Operador Playa de Chatarra. Operador Barredora. Ayudante Operador Estación de Recepción. Ayudante Despachante de Arrabio. Marcador B. Operador Enfriadores Primarios. Operador de Línea de Limpieza Electrolítica. Operador Grúa Metal Líquido. Operador Tijera de Tochos. Ayudante Hornero. Operador Bobinadora. Ayudante Operador Velocidad. Ayudante Hornero de Rieles y Perfiles. Asistente Operador Laminador de Temple. Operador Línea Recorte Lateral. Maquinista Locomotora. Operador Plantas de Subproductos. Hornero Fundidor B. Fundidor no Ferrosos. Operador Tablero de Sinter. Operador Control de Carga. Operador Grúa de Fosas. Reparador de Equipos Oxiacetilénicos. Ayudante de Hornero de Chapa en Caliente. Foguista D. Operador Mesa Basculante. Operador de Carro de Balanza. Operador Rampas de Coque. Operador de Tolva. Operador Apilador Playa Intermedia. Operador Tolva Móvil de Mineral. Ayudante Operador Refrigeración. Limpiador de Regeneradores. Ayudante de Movimiento. Ayudante Operador Planta de Trituración. Limpiador de Repartidores. Operador Mesa de Inspección. Manipulador Marcado. Manipulador de Materiales Playa Interna. Operador Volcado. Operador Mesa Rodillo y Transferencia (Púlpito 14). Zunchador C. Ayu-

dante de Empaque. Operario A Tratamiento de Agua. Operador Equipos Auxiliares de Almacenes. Operador Zarandas Enfriamiento de Sinter. Ayudante Máquina Lingotera. Preparador Materias Primas A. Operario de Fosa. Operario de Escoria. Operario de Lanzas. Guía de Grúa C. Operador Carros de Transferencia. Operador Mesa Salida de Horno. Empaquetador Marcador. Operador Lecho Transferencia y Mesa. Operador Enderezadora A. Operador Enrolladora Decapado N° 1. Operador Grúa Extracción de Laminilla. Operador Rampa de Salida. Ayudante de Playa. Operador Enfundadora. Operador Tablero de Playa. Operador Hornos de Coque. Ayudante de Subproductos. Operador Zarandas de Clasificación. Operario Sala de Colada. Volcador de Cucharas. Calero. Pesador. Ayudante Colocador de Busa. Preparador de Moldes. Ayudante Operador Cintas de Cargas. Ayudante Línea de Laminado Marcador. Operador Mesa de Rodillo y Transferencia. Ayudante Operador de Bobinadora. Guía de Grúa B. Lavador Secador. Operador de Bombas. Operador llenado de Silos. Operador Molino Coque y Aspiradores. Operador de Cal. Cortador A. Operador Cinta Descarga a Playa. Operario de Cucharas. Ayudante Operador Mesa de Transferencia. Marcador Estampador. Operador salida Lechos de Enfriamiento. Operador Mesa de Transferencia. Operador Estampador de Rieles. Cortador A. Operador Entrada Lecho de Enfriamiento. Operador Tablero de Cintas. Ayudante de Almacenado. Ayudante Alimentador. Chatarrero B. Apilador. Operador Circuito de carbón. Operador Grúa Pileta Decantación cargador de Sulfato. Operador Planta de Clasificación. Operador Preparación de Mezclas. Operador de Cintas de Carga. Limpiador de Cucharas. Operador Mezcladora y Coque. Preparador Materias Primas B. Ayudante Lingoteador. Operador Estación de Recepción. Operador Planta de Trituración. Sellador y Reparador de Fondos. Operador Línea Rodillos y Apilador. Operador Desapilador. Operador de Tijera N° 2. Operador Mesa de Apilado. Operador de Transferidores. Relevante A de Decapado. Operador Salida Tijera 64. Empaquetador. Operario B Tratamiento de Agua. Ayudante de Fundición.

• **Operario:**

Ayudante de Línea A. Ayudante Operador Reendurecimiento. Electricista A. Herrero A. Plomero A. Pintor A. Operador Brazo Móvil de Mineral. Ayudante Operador Carro de Balanza. Ayudante Línea de Laminado. Manipulador de Materiales Playa Externa. Ayudante Operador Pantógrafo. Guía de Grúa A. Ayudante Salida Decapado N° 2. Relevante A de Laminación en Frío. Ayudante de Vías. Ayudante de Albañil. Albañil A. Operario de Despacho.

• **Peón:**

- Peón

**b) Personal de “Empleados”**

**Administrativo:**

Operador Auxiliares y Cintas. Operador Carro de Lingotes. Cambista. Cortador Marcador. Operador Alimentador. Operador Transferidor Volcador. Marcador C. Cargador Hornos de Recocido. Ayudante Operador Línea Tijera Flejes en Frío. Ayudante Maquinista.



Embotellador de gases. Preparador Cajas y Armaduras. Zunchador A. Ayudante Muestreador. Carpintero A. Jardinero A. Mecánico A. Manipulador de Materiales. Operador de Silos. Operario de Materias Primas. Marcador A. Ayudante de Escarpado. Zunchador B. Ayudante Terminación y Despacho. Ayudante Alimentador Decapado N° 2. Chatarrero A. Operador de Filtros Kinney. Ayudante de Carpintero. Operario de Recepción. Ayudante de Línea B. Ayudante Sala de Motores.

**Grupo “A” 4° Categoría:**

Empleador Contable C. Empleador de Disciplina. Operador de Equipo Electrónico.

**Grupo “A” 3° Categoría:**

Receptor y Despachante interno. Operador Máquina I.B.M. 6400. Control de Calidad. Control Movimiento Caminero. Control Recepción y Despacho. Empleado Administrativo y de Relaciones Laborales. Contralor Servicios de Transporte. Empleado Contable B. Control de Expedición. Empleado Administrativo C. Auxiliar Ferroviario. Empleado de Movimientos. Empleado de Asistencia. Contralor de Repuestos. Empleado de Legajos.

**Grupo “A” 2° Categoría:**

Receptor y Despachante. Despachante de Bobinas. Telefonista. Teletipista. Despachante de Almacenes. Historial de Máquinas. Despachante de Siemens Martin. Despachante de Colada Continua. Control de Cilindros y Rodillos. Receptor de Información. Perforador Verificador y Operador Equipos Auxiliares. Contralor. Empleador de Reclamos. Relojero. Operador Biblioteca. Apuntador de Fosas. Registrador. Secretario de División. Control Fletes y Aforos Ferroviarios. Empleado de Incorporación. Contralor Despachante. Empleado Mantenimiento Máquinas de Oficina. Expedidor de Compras. Bibliotecario de Programas. Despachante de Expedición. Enfermero. Empleado de Beneficios. Empleado de Horario. Empleado Administrativo de Servicio Médico. Despachante de Refractarios. Receptor. Recepcionista. Perforador Verificador. Despachante de Gases. Empleado Administrativo B. Despachante de Lingotes L.D.. Ficherista. Receptor Solicitudes de Servicios. Empleado Contable A. Verificador Operador de Máquinas Auxiliares. Operador Terminal de Teleprocesamiento. Ayudante Contralor de Obras y Certificaciones. Impresor.

**Grupo “A” 1° Categoría:**

Auxiliar Administrativo. Operador Duplicadora Copiadora. Ayudante Bibliotecario. Receptor y Despachante de Almacenes. Operador Máquina Impresora. Apuntador de Almacenes. Despachante de Subproductos. Receptor de Materias Primas. Despachante Arrabio Líquido. Balancero B. Ayudante Inspector. Receptor de Chatarra y Suministros. Balancero A. Despachante de Combustibles. Gestor de Materiales. Auxiliar Materiales Entrenamiento. Distribuidor de Mercaderías. Apuntador de Puerto. Empleado Administrativo A. Despachante de Lingotes de Arrabio. Auxiliar de Operación

**Auxiliar:**

**Grupo “C” 3° Categoría:**

Chófer. Preparador de Termocopias y Suministros. Chófer Camión Blindado. Muestreador B. Chófer de

Ambulancia. Pañolero B. Chófer Transporte Especial de Personal. Contralor de Stock. Chófer de Combustibles.

**Grupo “C” 2° Categoría:**

Ordenanza. Peón de Limpieza. Ayudante Mantenimiento Máquinas de Oficina. Pañolero A. Peón de Laboratorio. Mozo. Ayudante de Despacho. Muestreador A.

**Grupo “C” 1° Categoría:**

Cadete. Ascensorista. Distribuidor de Correspondencia. Peón de Oficina. Ayudante Sala de Copias.

**Categorización de Tareas del Sector “Plantas Semi-integradas, sus Sectores o Secciones de Laminación de Acero y/o Forja en General”:**

**Artículo 10—** Se efectúa la siguiente:

**Operador “B”:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Primer fundidor hornos eléctricos (con responsabilidad de afino). Maniobrador Laminador Peregrino tubos sin costura; Maniobrador Laminador Alargador tubos de acero sin costura. Primer Laminador (incluye las funciones llamadas en algunas empresas como maestro laminador o laminador principal). Maniobrador Prensa de Perforar tubos de acero sin costura. Gira-Tornillos (laminación Tubos de Acero sin Costura en caliente). Primer Fundidor Hornos Siemens Martin (con responsabilidad de afino).
- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Operador Laminador Ruedas Enteras (de acero).

**Operador “C”:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Operador Principal Baby-Blooming Tren continuo. Palco N° 1 de laminación. Tubos de acero sin costura. Segundo Fundidor Hornos Eléctricos (con responsabilidad de afino). Segundo Fundidor Horno tipo “Siemens-Martin” (con responsabilidad de afino). Primer colador hornos tipo “Siemens-Martin”. Operador Principal Tren Laminador Continuo (opera velocidad controlando lazo y tiraje del total de jaulas del tren; Interviene en los montajes y/o ajustes). Gruista Grúa Principal de Colada Hornos Eléctricos. Gruista Grúa Principal de Colada Horno tipo “Siemens-Martin”. Colador u operador línea colada continua. Segundo Laminador. Laminador de Palanquilla fría. Laminador de Tren Desbastador. Laminador de Tren Intermedio. Laminador de Tren Terminador.
- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Primer Hornero (opera el horno en todas sus partes, obtiene el material solicitado dentro de las especificaciones, opera con criterio propio, corrige cargas de horno y supervisa al personal del mismo). Foguista (está en condiciones de operar tres calderas para producir vapor para todas las necesidades de la planta). Operador Turbo-Generador (opera un grupo turbo-generador a vapor —turbina—). Primer maquinista Usina Diesel (opera dos grupos Diesel Eléctrico, realizando todas

las tareas concernientes a la marcha y generación de energía eléctrica).

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Forjador.

**Operador “D”:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Control Tubos Máquina L.R.E. (Laminador - Reductor - Estirador) de Tubos de Acero sin costura. Maniobrador de forjado de Mandriles de Laminación de Tubos de Acero sin costura (con preparación de máquina). Maquinista Alesadora “*Restellini*” L.R.E. Tubos de Acero sin costura (con preparación de máquinas y afilado de herramientas). Palco N° 4 Laminación Tubos de Acero sin costura. Preparador Equipos Trefila para Tubos de Acero sin costura. Preparador Máquinas Sector Ajuste Tubos de Acero sin costura. Torno de Cilindros “*Becker*” B/2 (con preparación de máquina). Alesadora A.M.G. de Cuplas (con preparación de máquina). Primer Doblador Trenes de Laminación (introduce barras en canales alternativos, interviene en montajes y/o ajustes). Maniobrador Comando Pinza Horno Giratorio cuarenta toneladas (tubos de Acero sin costura). Maniobrador Comando Pinza Horno Intermedio Giratorio (Tubos de Acero sin costura). Hornero Horno de tratamiento Térmico con control de ciclo y atmósfera endo-exo gas. Gruista de Carga Líquida de Hornos “*Siemens-Martin*”. Operador Blooming Palanquilla. Operador de Trenes de Laminación Continuos, Intermedios o Terminadores (opera velocidad controlando lazo y tiraje; Interviene en los montajes y/o ajustes). Maquinista Prueba Hidráulica M. Meer de Tubos de Acero sin costura con más de 1.150 Kg./cm<sup>2</sup> de presión (interviene en la preparación de la máquina). Maniobrador Prensa Recalcatubos (Interviene preparación de máquina). Operador de Tornos de Producción en Serie de Tubos de Acero sin costura (interviene en preparación de máquina). Operador Horno Principal de Laminación (con limpieza y ajuste de quemadores). Alesadora Pipe Machinery de Cuplas (Interviene en la preparación de máquina). Operador Grúa Locomotora Diesel (con mantenimiento preventivo de equipo). Gruista Grúa a Puente Carga Hornos Eléctricos. Operador laminador en Frío de Tubos de Acero sin Costura (interviene en la preparación de la máquina).
- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Operador Prensa Aplastado o Punzonado (2.000 ton.). Operador Prensa (2.500 ton.). Operador Laminadora Desbastadora. Operador Laminador Terminador. Operador Manipulador. Martinetero. Pilonero.

**Oficial:**

- **Planta Elaboradoras de Ferroaleaciones:** Operador motopala (carga los silos de alimentación de hornos con motopala, maneja camión y topadora). Chófer con Registro Profesional. Operador Tablero Distribución Eléctrica y Operación (recibe la energía eléctrica de la central por dos puntos; levanta los electrodos de los hornos de acuerdo a los requerimientos de operación; conecta hornos por medio de interruptores y comando a distancia; regula amperaje de consumo de horno; en forma horaria toma lectura de los instrumentos; confecciona planillas y controla consumo de hornos;

controla por medio de señaladores que marchen normalmente los equipos auxiliares de hornos y los ventiladores de los mismos, a los que opera; controla y comunica los excesos de temperatura en los transformadores de baja tensión).

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Maquinista Trefiladora, Pulidora, en barras Shumag (con preparación de máquinas). Rectificador de Barras (con preparación de máquina). Maniobrador Máquina Ensanchadora (Tubos de Acero sin costura). Maniobrador TREC/TT en caliente (Tubos de Acero sin costura). Hornero Horno intermedio de Laminación (con limpieza y Ajuste de quemadores). Primer Decapador de Alambre y/o Alambón (con preparación y corrección de baño). Desbastador Manual Tren Laminación (Introduce barras entre cilindros; interviene en montajes y/o ajustes). Doblador Tren de Laminación (Interviene en montajes y/o ajustes). Maniobrador Autoelevador (en tareas de alimentación y evacuación de máquinas de Trefilación). Pelador de Barras (con preparación de máquina y herramientas). Gruista Grúa Puente de Carga Sólida Hornos “*Siemens-Martin*”. Bancal de Elaboraciones Especiales (Tubos de Acero sin costura). Bancal Prensa Recalcatubos (Tubos de Acero sin costura). Cabinista Alimentador Silos Aditivos y Pesador de Chatarra Acería Eléctrica. Maniobrador Evacuación Palanquilla (en máquina de colada continua). Control y Despacho Almacén (Tubos de Acero sin costura).
- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Segundo Maquinista grupo electrógeno (colabora en todas las tareas con el Primer Maquinista, al que reemplaza eventualmente). Operador Briqueteado. Segundo Hornero (colabora en todas las tareas con el Primer Hornero y lo reemplaza con todos los requerimientos de la función). Operador Motopala y/o Topadora (traslada materias primas a playa de preparación, carga producto terminado a camión; por medio de la operación de la motopala, mezcla materias primas para carga de hornos (sin registro). Operador Puente Grúa (por medio de Puente Grúa, carga las tolvas de carga de los hornos; retira las tortas de material elaborado por los hornos de las bandejas de colada). Ayudante foguista (colabora con el foguista en todas las tareas del mismo y eventualmente lo reemplaza).
- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Operador Puente Grúa (colabora en los cambios de estampas). Operador Torno Trozado de Lingotes. Operador Sierra Corte Ejes Ferroviarios. Operador Sierra Hidráulica Circular. Tornero Desbaste Llantas. Hornero Calentamiento. Hornero (tratamientos térmicos).

**Operario Especializado:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Maniobrador de Pupitre de Cizallas y/o Sierras de Trenes de Laminación. Maquinista Máquina de Enderezar (con preparación de máquina). Maniobrador Sierra en Caliente de Laminación (Tubos de Acero sin costura). Maniobrador Palco 2/3 Laminación Tubos de Acero sin costura.

Control Molador de Tubos de Acero sin costura. Balancinero Clavos con Cabeza de Plomo (con preparación de máquina; una sola matriz). Maquinista de Toronadora (con preparación de máquina). Ayudante Colador o Segundo Colador. Preparador y Pesador Carga de Acería. Gruista Grúa Puente Montaje Cilindros Tren Laminación. Maniobrador de Truck Móvil. Maquinista Banco de Estirado de Barras (con preparación de máquina). Gruista Auxiliar de Nave de Colada. Maquinista de Clavos (con preparación de máquina). Maquinista Enderezado, Corte y Torsionado de Barras (con preparación de máquina). Balancinero (con preparación de máquina). Control de Tubos y Cuplas de Tubos de Acero sin costura. Maniobrador Máquina Apunteadora de Tubos de Acero sin costura (con preparación de máquina). Maniobrador Máquina Atornilla Cuplas de tubos de Acero sin costura (interviene en la preparación de máquina). Maniobrador Encabezadora Tubos de Acero sin costura (interviene en la preparación de máquina). Cambia Mandriles Laminación de Tubos de Acero sin costura. Control Máquina Roscadora de Tubos de Acero sin costura. Control Movimiento de Tubos de Acero sin costura. Operario Bancales Inspección de Tubos de Acero sin costura. Maquinista pulidora Minetti de Tubos de Acero sin costura.

- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Operador Trituradora de Cuarzo (opera trituradora de cuarzo y guinche cargador de cuarzo; lo tritura obteniendo granulometría solicitada). Operador Trituradora de Cuarzo y Zaranda Separadora (opera la trituradora, cinta transportadora de cuarzo, zaranda separadora de material y tolvas; obtiene granulometrías varias distribuidas en las tolvas respectivas). Operador equipos refrigeración hornos (opera todas las bombas, equipos, y circuitos de refrigeración de los hornos y es responsable de la normal refrigeración de los mismos). Cargador de horno (Carga los hornos eléctricos, manualmente u operando el cargador vibratorio, controla consumo de electrodos y colabora en el alargue de los mismos indicando cuando finaliza éste; corrige carga de horno, remueve carga del horno manualmente con barreta). Operador Molino material terminado (carga y opera molinos obteniendo la granulometría solicitada). Operador Molino fino (carga el molino y opera moliendo materiales terminados en distinta granulometría). Operador Zaranda Granulométrica (opera la zaranda rotativa que separa el material de acuerdo a su granulometría). Colador de Horno (prepara las bandejas de colada de acuerdo al material a colar; efectúa la colada del horno en horario prescripto pinchando la boca del horno con barreta por arco voltaico; tapa agujero de colada; enfría colada con agua). Operador Horno de Calcinación (Sección Pasta Electrónica; opera horno y todas sus instalaciones calcinando antracita [secado y grafitado]; carga el horno y efectúa la colada). Operador Elaboración Pasta Electrónica (Sección Pasta Electrónica: elabora pasta para electrónica en caldero, carga el mismo y mantiene el fuego).
- **Sección Fabricación Tambores:** Las tareas de fabricación de tambores que se mencionan a continuación, corresponden individualmente a la categoría.

- **Operario Especializado:** Tijerero Guillotina con aco- ple alimentador chapa en bobina eléctrica o a pedal; Prensero o Balancinero; Cilindrador; Pestañador; Soldador a punto o costura; Moleteador; Remachador; Sopleteador (pintura); Con rotación en los puestos mencionados corresponde la categoría.

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Ayudante Desbastador (Timonel). Calibrista. Ayudante Terminador (Timonel). Operador Prensa de Trozado. Operador Dobladora de Perfiles o Laterales. Operador Rebabadora.

#### Operario Calificado:

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Maniobrador de Martinete Mandriles Laminación de Tubos de Acero sin Costura. Maniobrador Máquinas Centradora de Lingotes de Tubos de Acero sin Costura. Maniobrador Máquina Barnizadora de Tubos de Acero sin costura (con preparación de equipos). Pesador de Carga Horno “Siemens-Martin”. Amolador Barras Lamindas. Marcador de Lingotes y/o Palanquillas. Amolador de Lingotes con Máquina de Movimiento Manual. Operario Línea Patentado de Alambre y/o Alambión. Operario de Línea de Galvanizado de Alambre. Maquinista Bobinador de Alambre. Ayudante Máquina Apunteadora de Tubos de Acero sin Costura. Ayudante Máquina Trefiladora de Tubos de Acero sin Costura. Ayudante Laminador en Frío de Tubos de Acero sin Costura. Ayudante Prueba Hidráulica M. Meer de Tubos de Acero sin Costura.
- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Ayudante Operador Trituradora de Cuarzo (colabora en todas las tareas de operación de la trituradora). Triturador material elaborado (troza el producto elaborado de acuerdo a granulometría solicitada; separa la escoria del material elaborado y carga el material terminado en baldes de guinches). Playero de Materias Primas (realiza el mojado del pastón [mezcla] de carga de hornos, tritura viruta de hierro en trituradora y realiza limpieza del sector). Preparador mezcla (prepara la mezcla de materias primas para carga de hornos bajo indicaciones). Cargador Tolva Alimentación Horno (carga la mezcla en cuchara de cargador de tolvas de alimentación; opera la instalación cargadora; vuelca la cuchara en tolva de alimentación de hornos). Ayudante Cargador de Horno (colabora con el cargador en todas las tareas del mismo al que eventualmente reemplaza). Operador Caldero Brea Sección Pasta Electrónica (opera cargando brea en el caldero, la funde y mantiene el fuego). Operador Trituradora a Molino Sección Pasta Electrónica (efectúa el triturado o el molido del coque, antracita fina y gruesa y restos de electrodos con la que se prepara la pasta electrónica o la pasta de piso). Desarmador Sección Pasta Electrónica (rompe la masa de pasta electrónica, fraccionándola una vez enfriada). Operador secado de coque Sección Pasta Electrónica (prepara bandejas, las limpia, carga coque en bandejas, lo seca, mantiene el fuego y retira el coque secado).
- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Ayudante Prensa de Trozado. Ayudante Hornero (Tratamientos Térmicos). Operador Punzonadora. Opera-

dor Prensa Numeradora. Ayudante Dobladora de Perfiles o Laterales. Operador Prensa Alineado.

**Operario:**

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Ayudante Prensa Alineado. Ayudante Punzonadora. Ayudante Rebabadora.

**Categorización de Tareas del Sector “Plantas No-Integradas”**

**Artículo 11—** Se efectúa la siguiente:

**Oficial:**

- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesoría:** Operador grúa sobre oruga o neumáticos o pala frontal. Chófer.

**Medio Oficial:**

- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesoría:** Engrasador.

**Operador “C”:**

- **Plantas de Laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
  - **Primer Laminador de Barras y Perfiles laminados en Caliente:** En base a sus conocimientos teóricos y prácticos opera el equipo laminador de perfiles laminados en caliente, los cambios de cilindros y/o herramental, ejecutando los ajustes necesarios en las jaulas laminadoras para la obtención de medidas de acuerdo a normas previamente establecidas.

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Plantas de Laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
  - **Segundo Laminador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Opera durante el laminado en base a sus conocimientos prácticos, realizando ajustes de jaula, de acuerdo al producto emergente, según su propia interpretación o en base a indicaciones del primer laminador. Interviene en los cambios y/o reparaciones.
  - **Desbastador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Efectúa desarme y montaje de cilindros y de herramientas. Tiene capacidad para realizar todas las operaciones de desbaste en canales alternativos de cilindros de laminación e interviene en el desarme y montaje de cilindros y herramental.
  - **Atrapador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Efectúa cambios de cilindros y herramientas. Tiene capacidad para realizar todas las operaciones de atrapado en canales alternativos de cilindros de laminación e interviene en el desarme y montaje de cilindros y herramientas.
  - **Doblador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Efectúa cambio de cilindros y herramientas. Tiene capacidad para realizar todas las operaciones de doblado de canales alternativos de cilindros de laminación e interviene en el desarme y montaje de cilindros y herramientas.

- **Hornero de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Atiende el funcionamiento de hornos de recalentamiento y sus equipos complementarios (de bombeo, vapor, ventiladores, quemadores) controlando temperaturas. Interviene en las reparaciones.
- **Maniobrador de Comandos de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles, con regulación de Motores Principales:** Atiende comandos con diversos movimientos del proceso de laminación de barras y perfiles y regula velocidades de motores principales del tren de laminación.
- **Laminador en Frío de Flejes de Acero, con Cambios de Cilindros:** Realiza las tareas de laminación en frío de flejes de acero, en máquinas de una sola caja, en base a indicaciones escritas o verbales, con cambio de cilindros.
- **Templador de Flejes de Acero Laminados en Frío:** Realiza las tareas de temple de flejes de acero laminados en frío en horno continuo de temple, en base a indicaciones escritas o verbales.
- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesoría:** Operador briqueteadora. Operador de puente grúa. Operador de prensa de paquetes.

**Operario Especializado:**

- **Plantas de Laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
  - **Desbastador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Realiza manejos de barras a temperatura de laminación por medios manuales, con tenazas, en las distintas pasadas sobre planchas o mesas basculantes.
  - **Atrapador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Realiza manejos de barras a temperatura de laminación por medio manual, con tenazas, en distintas pasadas a “barra tendida”.
  - **Doblador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Realiza manejos de barras a temperatura de laminación por medios manuales, con tenazas, doblando el material entre jaulas o en la misma jaula.
  - **Extractor de Palanquilla de Horno de Tren de Laminación en caliente de Barras y Perfiles:** Realiza la extracción de palanquilla del horno de recalentamiento en forma manual o mecánica identificando, en caso necesario, el final de cada producto que se lamina.
  - **Maniobrador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles en comandos Simples:** Atiende comandos con diversos movimientos del proceso de laminación en caliente de barras y perfiles.
  - **Cortador de Palanquillas en Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Interviene en la preparación de la máquina; acciona máquina de corte, regulando los topes a una determinada longitud de acuerdo a indicaciones, verificando el

largo y cuando sea requerido el peso del material. Interviene en la preparación de la máquina.

- **Cargador de Hornos de Recalentamiento de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles a empujador mecánico:** Realiza la carga de palanquillas previamente cortadas al horno, accionando empujador mecánico, identificando, en caso necesario, el final de cada producto que se lamina.
- **Enderezador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente, con Calibración de Máquina:** Realiza el emboquillado de las barras o perfiles a través de la enderezadora, calibra la máquina que opera.
- **Torsionador de Barras Laminadas en Caliente, con Calibración de Máquina:** Realiza la tarea de torsionado de las barras laminadas en caliente, prepara la máquina que opera.
- **Cortador con cizalla circular a flejes de acero, con armado de cuchillas:** Realiza las tareas de corte circular a flejes de acero con armado del "Peine" de cuchillas, en base a indicaciones escritas o verbales.
- **Planchador de Flejes de acero laminados en frío:** Realiza las tareas de aplanador de flejes de acero laminados en frío, a largos establecidos, en base a indicaciones escritas o verbales.
- **Gruista Puente Grúa:** Con Montaje de cilindros de trenes de laminación.

#### Operario Calificado:

- **Plantas de laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
  - **Cortador de palanquilla oxiacetilénico en laminación en caliente de barras y perfiles:** Corta palanquillas por medio de sopletes oxiacetilénicos de acuerdo a indicaciones.
  - **Cargador manual de horno de recalentamiento en laminación de barras y perfiles:** Realiza la carga de palanquilla previamente cortada, al horno en forma manual.
  - **Operario de transportadores de trenes de laminación en caliente de barras y perfiles:** Observa las distintas pasadas del material y, en caso de obstrucciones, ayuda a que las barras o perfiles sean tomadas por los cilindros.
  - **Planchero de tren de laminación en caliente de barras y perfiles:** Acondiciona las barras o perfiles sobre la planchada o cancha de enfriamiento.
  - **Descascarador de flejes de acero:** Realiza las tareas de descascarado de los flejes de acero, antes de su decapado.
  - **Decapador de flejes de acero:** Acondiciona el material para su decapado y realiza las operaciones simples del proceso.
  - **Operario de patio de laminación en frío de flejes de acero:** Realiza las tareas de patio de apilado de los materiales y/o su distribución en las máquinas de producción, en base a instrucciones.
  - **Operario de recocido de flejes de acero:** Acondiciona el material para su recocido, realiza las

tareas de carga y descarga de los potes o campanas y anota las condiciones del proceso.

- **Desengrasador de flejes de acero:** Realiza las tareas de desengrase de los flejes de su recocido.
- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas o Paquetes como Actividad Accesorias:** Operador centrífuga. Operador separador. Operador caldera pequeña. Operador molino. Operador zaranda. Cargador prensa paquetes .

**Nota:** El personal que rotare en el cumplimiento de las tareas indicadas, se le asignará la categoría de Operario Especializado.

#### Operario:

- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesorias:** Ayudante de almacén o pañol. Cargador de cinta. Cargador de materiales. Cargador de camiones.

#### Carácter de las Descripciones de Tareas:

**Artículo 12—** Se deja constancia de lo siguiente:

- Que en las descripciones de las tareas indicadas en los puestos de trabajo de las distintas categorías enunciadas en las Plantas de Ferroaleaciones del Sector de Plantas Semi-Integradas, no son limitativas, sino que se indican al solo efecto de identificar los puestos.
- Que en las descripciones de las tareas indicadas en los puestos de las distintas categorías que correspondan a las Plantas No-Integradas de Laminación en Caliente de Barras y de Perfiles y las de Laminación en Frío de Flejes de Acero, se señalan al solo efecto de identificar los puestos.

En prueba de ello, previa lectura y ratificación, se firma la presente convención colectiva de trabajo, quedando archivada para constancia en su expediente de origen.

Buenos Aires, septiembre 12 de 1975

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina" con "Federación Argentina de la Industria Metalúrgica"; "Federación Argentina de las Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines" y "Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior", correspondiente al período 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, y ajustándose la misma a lo determinado por la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6.582/54, el suscrito en su carácter de Director Nacional Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha convención de acuerdo a los términos del artículo 1° del Decreto N° 7.260/59.

Con referencia a lo establecido en el artículo 76, el mismo se ajustará a las normas legales vigentes.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 872/1107. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y

Laudos a fin de que se proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efectos de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

## Capítulo XII - Rama: “Fabricación de Relojes y Afines”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidas dentro de esta Rama la totalidad de los Establecimientos y su personal que como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación de relojes de todo tipo, mecánicos, eléctricos y/o electrónicos, sus partes, piezas y aparatos de relojería destinados a medir el tiempo o a efectuar una operación en función del mismo. Dentro de esta Rama se encuentran también comprendidos los servicios y reparaciones que realizan estos Establecimientos.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6° con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorización de Tareas:

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Preparador de distintos mecanismos o productos de diferentes fábricas.
- **Oficial:** Pintor a soplete con base, preparación de pintura y preparación de colores. Reparador a domicilio o en taller de productos de la fábrica. Armador de mecanismos eléctricos y/o mecánicos completos con ajustes y puesta a punto en equipos marcadores de tarjetas o relojes taxímetro o equipos de similar complejidad.
- **Operario Especializado Múltiple:** Preparador u operador de cualquier tipo de torno en tareas de producción con preparación, afilado y colocación de herramientas. Operador y preparador de distintas máquinas y dispositivos de fabricación o producción. Verificador de producto terminado, su recuperación en línea y servicio de fábrica. Colocador de matrices o moldes en balancines o prensas inyectoras o por molde.
- **Operario Especializado:** Operador de torno revólver de producción con puesta a punto y afilado. Operador de torno automático con puesta a punto y afilado. Operador de torno paralelo de producción con puesta a punto y afilado. Operador de máquinas a grabar con puesta a punto y afilado. Agujereador con puesta a punto y afilado de mechas. Moldeador con preparación de moldes y del material a moldear. Balancinero con colocación de matrices. Roscador con puesta a punto, cambio de

herramientas. Ranurador con puesta a punto y cambio de herramientas. Bobinador en máquina o a mano con preparación de la máquina. Guillotinador con puesta a punto. Rectificador de producción con puesta a punto y medición. Remachador con control y con preparación de máquina. Operador de máquina automática o electrostática de pintura con preparación de máquina y pintura. Soldador por inmersión en baño de estaño con preparación de baño. Operador de creadora de engranajes o sinfines, con puesta a punto. Operador fresadora de producción con preparación de máquina. Impresor de cuadrantes a máquina o manual con puesta a punto y preparación de la máquina. Instalador de relojes fijos de control de personal con arreglos elementales sin reparación. Armador de mecanismos en líneas incluso eléctricos y electrónicos con ajuste y puesta a punto en hasta tres puntos. Operador de pivoteadora con control y puesta a punto. Verificador de piezas o partes de producción o fabricación con elementos de medición.

- **Operario Calificado:** Operador de torno revólver de producción sin puesta a punto. Operador de torno automático sin puesta a punto. Operador de torno paralelo de producción sin puesta a punto. Agujereador con control y sin preparación de máquina. Moldeador con control. Balancinero sin colocación de matriz. Roscador con control y sin preparación de máquina. Ranurador con control y sin preparación de máquina. Inyector de plástico con rebabado y separador de colada sin preparación de inyectora. Molinero de plástico. Bobinador en máquina sobre dispositivo o a mano sin preparación de máquina. Remachador con control y sin preparación de máquina. Operador de microinyectora automática. Operador de máquina automática o electrostática de pintura sin preparación de máquina ni pintura. Soldador de chicotes y terminales a estaño. Soldador por inmersión en baño de estaño. Operador de creadora de engranajes o sinfines sin puesta a punto. Operador fresadora de producción sin preparación de máquina. Contador de flejes y resortes. Cortador de vidrios. Impresor de cuadrantes a máquina o manual. Armador de subconjuntos, conjuntos y mecanismos hasta tres puestos sin puesta a punto. Armador de plaquetas simples para relojes electrónicos. Colador de resinas. Operador de tratamientos superficiales (limpieza, etcétera). Clasificador de piezas o partes de producción. Colocador de mecanismos en caja, tapa y accesorios exteriores. Probador de marcha. Ayudante de pañolero. Embalador. Operador de pivoteadora con control, sin preparación de máquina.

## Capítulo XIII - Rama: “Fundición”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama, los Establecimientos y su personal que como actividad de la industria Metalúrgica, se dedican a la fundición, colada y moldeo de metales ferrosos y no ferrosos por cualquier sistema; fundición y moldeo de acero y de hierro por cualquier sistema o procedimiento (fundición gris, maleable, nodular, etcétera); fundición y moldeo de metales no ferrosos por cualquier sistema o procedimiento (fundición a presión o inyección), de aluminio, cobre, bronce, etcétera, siempre que se obtengan piezas o elementos de forma

definida y que sometiéndolos a proceso no modifiquen sustancialmente su forma original.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidas:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorización de Tareas:

**Artículo 3°**— Se efectúa la siguiente:

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Operador de Moldeadora por Proyección de arena o tierra (tipo Kydaslinger o similar):** hace moldeo por medio de una lanzadora de arena o tierra asegurando la dureza del molde.
- **Moldeador en Piso o Banco:** Realiza moldeo con modelos sueltos, complejos y a mano, con colocación de noyos, preparación y cierre de cajas, sin reunir las condiciones que demanda un oficio.
- **Operador único de Cubilete:** opera el cubilete en forma total, vigila la presión de aire, escoria, antecrisol, trasvasa en cuchara y obtiene muestra.
- **Ensamblador de Cajas de Moldeo:** con colocación de noyos complejos, con dispositivos de control y con armado y ajuste previo del conjunto de noyos.
- **Reparador de Refractarios:** repara cubilete, antecrisol y cucharas de más de 500 Kg.
- **Soldador de Piezas Fundidas:** recupera piezas de producción por soldadura eléctrica y/o autógena, sin reunir las condiciones que demanda un oficio, siguiendo indicaciones de su superior.
- **Operador de Prensa Semiautomática de Moldeo a Presión o Inyección (no ferroso) de Cámara fría o caliente:** acciona cierre, carga material con cuchara, acciona disparador, extrae piezas y lubrica moldes; colabora con el montaje y desmontaje de la matriz; efectúa el control visual de su producción.
- **Cambiador de Placas y Modelos:** cambia placas y modelos en máquina, con control de alineación para su puesta en marcha, sin los requerimientos que demanda un oficio.
- **Pañolero:** recibe, acomoda, entrega y registra: equipos, elementos, herramientas, dispositivos y todo material que no sea a granel y mantiene control físico y visual de stock.
- **Moldeador de máquina (con ciclo completo):** realiza moldeo en máquina; pinta y saca moldes; coloca noyos y cierra cajas.
- **Rebabador (con ciclo completo de rebabado):** realiza todas las operaciones necesarias y terminación de piezas complejas que requieren el uso de varias herramientas y/o instrumentos de control fijos.

- **Operador de Puente Grúa:** opera puente grúa para transporte de metal en estado líquido y transporta, carga y descarga de materiales varios.
- **Noyero en piso o banco:** realiza noyos complejos en serie, con colocación de armaduras, venteo y demás elementos necesarios para la terminación del noyo, sin los requerimientos que demanda el oficio.
- **Operador de máquina tipo “Lapirelle” o similar:** opera comandos; rectifica con sectores de piedra, calibra y cambia dispositivos según la operación a realizar, con uso de calibres fijos de control, con uso de otras herramientas manuales.

#### Operario Especializado:

- **Ensamblador de Noyos:** ensambla noyos complejos con uso de dispositivos de armado.
- **Noyero Único en sopladora de Estaciones Múltiples (tipo Sutter o similar):** realiza el manejo o ciclo completo de una máquina (sin preparación de la misma) y sin abastecerse del material que utiliza.
- **Granallador a mano (en cabina):** trabaja dentro de una cabina granalladora de estaciones múltiples tipo Pangborn o similar.
- **Moldeador en Placas a mano:** prepara cajas, coloca placas, batea, abre vientos y coladas; coloca noyos; pinta, seca y cierra cajas.
- **Operador de Prensa Semiautomática de Moldeo a presión o inyección (no ferroso) de cámara fría o caliente:** acciona cierre, carga material con cuchara, acciona disparador, extrae piezas y lubrica molde; colabora en el montaje y desmontaje de la matriz.
- **Preparador de Tierra o de Arena:** opera en molino regenerador o preparador de tierra y/o arena con métodos y fórmulas preestablecidas.
- **Operador de Puente Grúa:** opera Grúa y/o guinche a botonera desde piso para transporte, carga y descarga de materiales varios.
- **Recocedor de maleables:** con preparación y carga de ollas y hornos con atención del mismo.
- **Cementador:** con preparación y carga de ollas y horno y atención de los mismos, con obtención de muestras.
- **Operador de máquina Centrifugadora:** vuelca metal fundido en matriz, opera máquina, coloca noyos y extrae piezas.
- **Operador de Horno Eléctrico y/o Cubilete:** carga, opera, registra lectura y trasvasa el metal fundido y realiza alguna de las tareas del operador único de cubilete.
- **Operador de Máquina de Mecanizado (de juntas de referencia):** realiza operaciones simples usando dispositivos fijos.
- **Operador de Máquina de Moldeo:** responsable del comando y ciclo de la operación en máquina de moldeo.
- **Noyero de Máquina Sopladora (intrincado):** opera máquina sopladora para hacer noyos intrincados, debiendo realizar durante el proceso, por lo menos tres (3) de las siguientes operaciones:
  - a) colocación de alambres de refuerzo.
  - b) colocación de piezas sueltas en caja de noyos.
  - c) colocación de “vientos” (varillas, alambres).
  - d) llenar parcialmente la caja de noyos con arena para compactar manualmente zonas ocultas.
- **Revisor visual:** selecciona y registra piezas y/o noyos y/o moldes, según instrucciones, especificaciones y/o

muestras, usando dispositivos y/o elementos de medición simples.

- **Esmaltador:** de esmaltes vítreos, con conocimientos de esmaltes y temperatura de hornos, según tareas.
- **Preparador de Esmalte:** prepara cargas según muestras y/o indicaciones de sus superiores; carga el horno, controla su funcionamiento y descarga.

#### **Operario Calificado:**

- **Operador de Granalladora o Vibradora en fundición de aluminio:** carga, opera máquina con ciclo establecido, descarga y hace control visual de la pieza.
- **Operador de Horno (no ferroso):** carga lingotes y scrap de la aleación clasificada según normas; espuma y distribuye el material líquido.
- **Embalador:** cuenta y embala piezas a despachar.
- **Rebador en línea o serie:** rebaba piezas con amoladoras neumáticas y/o eléctricas de mano y/u oscilantes y/o de pié, usando herramientas de corte fijas y/o matrices y/o bandas abrasivas.
- **Guincho:** opera plumas y/o polipastos desde piso, para carga y descarga de materiales.
- **Reparador de Cuchara, Cucharines y Basines:** repara con material refractario y secado de los mismos.
- **Operador de Horno de Calentamiento (producción):** carga, vigila el proceso preestablecido y descarga según indicaciones.
- **Colocador de Noyos:** coloca noyos simples, ajusta y cierra cajas de moldeo.
- **Probador de Prueba Hidráulica:** realiza pruebas de fuga final.
- **Noyero Manual:** realiza noyos simples con colocación de armaduras y venteo.
- **Amolador de Noyos:** carga, opera máquina para llevar noyos a medida con dispositivos fijos y descarga noyos.
- **Estufero:** carga, descarga noyos o moldes de estufa.
- **Cargador de Cubilete:** pesa, carga y transporta los componentes para la alimentación del cubilete.
- **Desmoldeador:** abre cajas, realiza el desmoldeo en zarrandas, o a mano; separa colada y transporta piezas, cajas, coladas y tierra.
- **Cortador de colada a soplete:** corta coladas y montantes con soplete.
- **Colador:** cuele en moldes de tierra y/o de arena y/o metálicos, desde cuchara.
- **Noyero máquina sopladora:** responsable de la operación de la máquina de soplado de noyos en frío o en caliente.
- **Operador de armadora:** carga arena, descarga y transporta piezas.
- **Aplicador de Pintura y terminador de noyos:** Aplica pintura y retoca noyos simples.
- **Noyeros Manuales y Moldeadores a Mano:** que realicen trabajos cuyos requerimientos sean los que demanda un oficio serán clasificados como lo disponen las condiciones generales del presente convenio.

## **Capítulo XIV -Rama: “Fundición, Laminación y Extrusión de Materiales no Ferrosos”**

### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Se encuentran incluidos en esta Rama, los Establecimientos y su personal cuya actividad principal comprendida en la Industria Metalúrgica es la transformación de los metales no ferrosos (cobre, aluminio, etcétera, y sus aleaciones) por fusión, extrusión, laminación, prensado, estampado, trefilado, soldado, maquinado y cualquier otro proceso que produzca elementos metálicos no ferrosos y/o mixtos elaborados y/o semielaborados y finales, como así también los tendidos, montaje, empaque, armado de piezas, partes y repuestos.

Los productos fabricados son: barras, cintas, flejes, chapas tubos y planchuelas, alambres, cuerdas y cables para energía y/o comunicaciones como sus cubiertas y su preparación.

### **Categorías de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### **Categorización de Tareas:**

**Artículo 3°** — Se efectúa la siguiente:

#### **Oficial Múltiple:**

- **Primer Operador de Tren de Laminación de Palanquilla de Cobre:** Es el encargado del tren y se ocupa de todo lo concerniente a la puesta en marcha del mismo, de su regulación, cambio de cilindros, guías control de refrigeración, horno de calentamiento.
- **Primer Operador Colada Continua y Laminación de Aluminio y/o de Aleación:** Es el encargado del tren y se ocupa de todo lo concerniente a la puesta en marcha del mismo, de su regulación, cambio de cilindros, guías, control de refrigeración, hornos de fusión, horno de mantenimiento y de lo correspondiente a todo tipo de control.

#### **Oficial:**

- **Rectificador de Hileras o Trefilas:** Realiza el rectificado de acuerdo a tolerancias estrictas, de las hileras de metal duro, diamante y/o similares, empleando para ello abrasivos especiales de boro, polvo de diamante, conociendo el uso de éstos, sus diferentes granulometrías, como así también el empleo de instrumental de medición.
- **Operador Rueda Colada Continua:** Realiza el control del nivel del material fundido (aluminio o aleación de aluminio), la correcta colada y alimentación del sistema.



- **Segundo Operador Tren de Laminación de Palanquilla de Cobre:** Actúa en todo lo relacionado al tren de cilindros terminados, atiende el panel de mandos y colabora con el primer operador, por ejemplo: cambio de cilindros, guías y controles.
  - **Operador de Horno de Recocido con Atmósfera Controlada y Equipo Generador de Atmósfera:** Es el que interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo la condición de temperatura, tiempo y atmósfera necesarias para lograr las características establecidas. Debe asimismo conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpreta lo que indiquen todos los elementos de control (Pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera). Asimismo debe saber operar los generadores de atmósfera controlada (exotérmica, endotérmica, amoníaco disociado, etcétera), con las mismas condiciones que rigen para el manejo de los hornos. Debe ser capaz de verificar las especificaciones de fabricación.
  - **Oficial Fundidor:** Efectúa con criterio propio y decide los materiales para la carga en aleaciones normales del Establecimiento; determina la forma de agregado de los diversos elementos componentes de la aleación; funde; decide sobre oxidación y desoxidación; efectúa controles.
  - **Oficial Laminador:** Efectúa con criterio propio, la operación de laminar a espesor constante, dejando el fleje en tolerancia por cambio de pasadas para eliminar altos y bajos; determina los porcentajes de reducción de espesor para la obtención de los temples requeridos y determina la necesidad de cambios de cilindros.
  - **Oficial Fundidor en Hornos de Recuperación de Cobre:** Controla el proceso de fusión, de oxidación de escoriado, de desoxidación, el lingoteado o la colada; como así también la calidad de material obtenido; el funcionamiento del equipo de fuel-oil y la caldera térmica; la reparación de refractarios y piqueras; las cargas y descargas y puestas en marcha.
- Operario Especializado Múltiple:**
- **Maquinista de Armadora:** Arma cables con flejes de acero o cobre, cobertura de yute, papel, tela, en secciones de medidas varias, carga bobina a armar y bobina recibidora, carga flejes de acuerdo a orden de trabajos, coloca nipples y controla con elementos de medición, al finalizar la operación, descarga la máquina, confecciona planillas de producción y tarjeta identificatoria del material.
  - **Maquinista de Extrusora de P.V.C. Polietileno y Extrusora-Vulcanizadora:** Aislación o envainación de trenzas o alambres, carga bobina con material a aislar, carga bobina recibidora, pasa tipo, arma cabezal máquina extrusora, carga material termoplástico en tolva, vigila durante el proceso los instrumentos efectuando las correcciones necesarias a fin de mantener el constante grado de fusión del material termoplástico, verifica concentricidad del espesor de paredes, coloración, verifica el correcto bobinado, descarga y limpieza de máquina, confecciona planilla de producción y tarjeta identificatoria de material elaborado, atiende tubo de vulcanización y enfriamiento (si lo hubiera).
  - **Maquinista de Extrusora o Prensa de Plomo:** Realiza el armado de la máquina, la puesta en funcionamiento y todos los controles necesarios durante la marcha de la misma: velocidad, temperatura, controles de diámetro, espesores del material obtenido, atiende a su vez el horno de fusión. En el caso de prensas, presión de pistón y tensión del enrollamiento.
  - **Operador Principal en Tratamiento de Cables de Energía, Telefónicos y/o O.F. con o sin impregnación:** Manejo de puente grúa, mediciones de resistencia eléctrica (método Volamperimétrico puente Whestone), utilización de equipos rectificadores de corriente (1000A. 110v.), utilización de equipos de vacío, medición de presión (Mac-Lead, Manómetro U), secamiento del cable llevándolo a 120° por medio de vapor o corriente a impregnación del mismo con masa aislante, mantenimiento de los equipos de vacío y ablandador de agua. Suelda terminales a bobina y verifica hermeticidad, coloca bobinas en tanque de evacuación, prepara cables para expedición, impregna canutos, recicla tanques A80-B 120, Celdas, carga de los mismos, impregna bobinas, atiende equipo de desgasificación, limpia bomba centrífuga, realiza prueba de caídas, coloca cabezas, atiende la limitación de las máquinas de proceso posterior, determina punto de rocío, impregna tubos. Montador de Terminales para pruebas de alta tensión y pruebas especiales. Operador de Equipos mecánicos, Eléctricos y/o electrónicos en ensayos de cables Telefónicos. Dosador-mezclador en mezcla de ensayo.
  - **Verificador de materia prima:** Extrae muestras de distintas materias primas comprobándolas según normas existentes, indicando posibles rechazos.
  - **Operador de Ruedas Marcadoras:** Atiende el equipo de fotograbado.
  - **Operador de Dry-Blender y Ko-Kneader:** para preparación de cobertura.
  - **Maquinista de prensa de extrusión de barra, perfiles y tubos de cobre y sus aleaciones:** Opera la prensa de extrusión, cambia matrices y punzones, efectúa el control, se ocupa del desarme y armado de válvulas, cambio de guarniciones y atención de bombas hidráulicas y acumuladores, cambio de recipientes y todas las tareas concernientes a la puesta en marcha y producción de la prensa.
  - **Operador de Laminadora Desbastadora en caliente de chapas o flejes:** Es el operario a cargo del control de la máquina y manejo de la consola.
  - **Cortador de flejes con preparación de máquina y lanzamiento:** Fresador de lingotes, placas o esbozos de cobre, latón o bronce con preparación de máquina. Hornero de recocido continuo de flejes con control de dureza y tamaño de grano.
  - **Operador de máquina trefiladora Schumag o similares (con preparación de máquina y lanzamiento):** Realiza el cambio de mordaza y de pinzas; elección y recambio de trefilas; lubricación; opera la pulidora y la enrolladora de caños o barras.
  - **Operador de Laminación:** Que en una máquina sencilla, lamina flejes en su etapa de terminación controlando espesor con medidor neumático o micrómetro de disco.
  - **Operador de Laminadora:** Que en una máquina con control electrónico, lamina flejes en cualquier etapa, controlando tiro y espesor por visualización de los me-

- didores electrónicos.  
Operador de Laminadora Desbastadora en frío (consola).
- **Trefilador en Bancos rectos:** Trefila en bancos rectos cuya función es la elección de matriz y punzón; lanzamiento de su máquina y realización de los controles pertinentes a la trefilación.
  - **Trefilador en máquina Bull-Block:** Trefila en máquina Bull-Block cuya función es la elección de matriz y punzón; lanzamiento de su máquina y la realización de los controles pertinentes a la trefilación.
  - **Trefilador de alambres (no cables):** En máquina tractor simple trefila alambre; elige matriz; lanza su máquina y realiza los controles pertinentes.
  - **Primer Operador de máquina trefiladora de alambre múltiple de hasta seis (6) pasos:** Elige matriz; lanza la máquina y realiza los controles pertinentes.
  - **Artínco, Tilsen o Similar. Fundidor:** Bajo indicaciones verbales o escritas funde con cargas preparadas, mezcla, escorea, barretea, saca muestras determinando nivel de oxidación y cantidad de desoxidante a agregar; determina las clases y cantidades de los fundentes a utilizar para cada material a fundir. Ajusta el carácter de la llama de los quemadores del Horno; saca muestras o probetas para análisis químicos.
  - **Primer colador o primer lingotero:** Prepara, limpia, pinta la coquilla y prepara su pintura; realiza el llenado de los moldes con correcta alimentación de los rechupes y uso de mazarota; realiza reparaciones parciales de la parte de refractario de los coladores, así como también su limpieza y pintado; ejecuta la limpieza del crisol después de cada colada; decide el momento de solicitar el recambio de las coquillas, realiza el desmoldado. Reparador y conexasor de cables sísmicos (para sondeos y silos).
  - **Operador Auto-Elevador:** Con alimentación de máquinas, con conocimientos de materiales y/o indicaciones verbales o escritas, sin registro; verifica el nivel de aceite, combustible y agua. Trefiladores de varios pasos con o sin recocido continuo. Cableador de Máquina cableadora planetaria o rígida, o similar con o sin compactado. Maquinista de cableadora-reunidora.
  - **Operador Puente-Grúa fundición:** Opera Puente-Grúa en todas las tareas de fundición que lo requieren; colabora operando el Puente-Grúa, con las tareas de mantenimiento en la sección fundición.
  - **Operador Puente-Grúa — Laminación:** Colabora en la preparación de máquinas. Operador de esmaltadora (con cualquier tipo de máquinas verticales y horizontales).
  - **Pañolero de herramientas, matrices y/o trefilas:** Con control de stock y pedido de reposición.
  - **Pañolero de materias primas y/o semielaborados:** Con control de stock y pedido de reposición. Descascarador de alambón. Desbastador (Sectores O.F. Trolley). Estañador máquinas tipo Syncroy Lipka.
  - **Hornero:** Relevo y enrollador de fusión y tren de laminación aluminio, con rotación de puestos.
  - **Relevo del tren de laminación de cobre:** Relevo el cargador de horno, atadores y, eventualmente, al conductor del auto-elevador.
  - **Control y entrega en Expedición:** De productos terminados y semielaborados, con verificación de planillas correspondientes.
  - **Balancero:** Realiza el pesaje de entrada y salida de vehículos, controlando el tránsito interno de los mismos y de sus ocupantes.
  - **Pegador de cables multipolares paralelos:** Con preparación de máquina y barniz con fórmula provista.
- Operario Especializado:**
- **Cableador de máquinas tubulares:** Con o sin compactado.
  - **Cortador de Papel:** En máquinas con cuchillas y guías múltiples con control de tensión de corte.
  - **Fajador:** En máquinas con cabezales de más de ocho papeles. Reparador de aislación y/o vainas y/o restauración de protección. Verificador pasaje de semielaborados: Con control dimensional y superficial. Impregnador de yute y papel. Abastecedor bobinas vacías y distribuidor bobinas expedición. Abastecedor materias primas, semielaboradas y bobinas vacías a puestos de trabajo. Lavador sectores O.F. (con verificación).
  - **Cuadrateador:** En máquinas con controles dinámicos. Espiralador Telefónico.
  - **Ayudante principal de Impregnación:** Para cables de energía y/o O.F. Segundo maquinista de armadoras o prensa y extrusión de plomo o de prensa de tubos y barras de cobre y aleaciones o extrusoras continuas de goma.
  - **Maquinista de Equipo línea Scanning:** Atención detector de descargas parciales, compilación de los datos de la medición realizada, carga y descarga, confección hoja de trabajo.
  - **Verificador de Alambre:** De cobre rojo, estañado y cable tipo Y.V.
  - **Operador de Ensayos Varios:** En dos o más de los siguientes aparatos de laboratorios: Dinamómetro, balanza de precisión, reflectómetro, viscosímetro, Meld-Index y/o similares.
  - **Preparador de muestras:** Para Disp-Play.
  - **Operador pruebas de tensión:** Con o sin chicotear. Operador de ensayos textiles. Ayudante en pruebas de cables O.F.
  - **Hornero de Recocido y envejecimiento con atmósfera inerte:** Carga, descarga, purga con atmósfera inerte, lleva régimen según instrucciones recibidas, controla el proceso, confecciona tarjeta de identificación y lleva planilla de producción.
  - **Probador a seco:** Con tensión y reparación.
  - **Acondicionador y Preparación Implementos en Espiraladoras y trenzadoras:** Prepara moldes, engranajes y/o elementos accesorios, control de puesta en marcha y suministro de materiales según especificaciones.
  - **Preparador de carga de fundición:** Elige los materiales apropiados con criterio propio para la fabricación de las aleaciones ordenadas; toma nota de las cargas parciales y totales de cada colada.
  - **Operador de Horno de precalentamiento de tochos:** Gobierna el carácter de la llama de los quemadores del horno; decide el momento de extracción del tocho atendiendo a las indicaciones sobre temperatura y tipo de material a extruir. Cortador de Flejes.
  - **Hornero de Recocido continuo de flejes:** Sin control de dureza o tamaño de grano. Segundo Operador de línea de soldadura de flejes.
  - **Fresador de lingotes o placas o esbozos de cobre, latón o bronce:** Sin preparación de máquina. Operador

- de Horno de recocido de flejes, caños o placas de cobre y bronce.
- **Operador de Laminadora:** Que en máquina sencilla —reductor-cilindro-tiro manual— lamina flejes en etapas intermedias, controlando espesor con medidor neumático o micrómetro de disco.
  - **Enrollador de flejes:** Con control dimensional. Operador de mesa y cuchilla. Segundo Operador Laminadora desbastadora en caliente. Operador Horno Precalentamiento de placas. Primer operador de sierra de esbozos. Segundo operador laminador desbastadora en frío.
  - **Operador tacos prensa:** Coloca tochos en recipiente, tacos de presión; retira taco y camisa. Enrollador de alambros.
  - **Enderezador de alambres:** Con cortes a medida.
  - **Trefilador en bancos rectos:** Su tarea es la trefilación realizando los controles pertinentes.
  - **Trefilador en máquina Bull-Block:** Su tarea es la trefilación realizando los controles pertinentes.
  - **Trefilador de alambres — no cables:** En máquina tractor simple, trefila alambres realizando los controles pertinentes.
  - **Segundo Operador de máquina trefiladora de alambre múltiple de hasta seis (6) pasos:** Elige matriz, lanza la máquina y realiza los controles pertinentes.
  - **Primer Operador de máquina trefiladora de alambre múltiple de hasta seis (6) pasos:** Realiza los controles pertinentes.
  - **Pañolero:** De suministros con control de stock y reposición.
  - **Operador de Auto-Elevador:** En tareas de carga, descarga y acarreo sin registro (verifica nivel de aceite, combustible y agua). Retorcedor o cableador de cableado irregular. Segundo Laminador o ayudante laminador. Hornero precalentamiento placas. Operador sierra corte esbozos. Oscilador reunidor de pares telefónicos. Operador Puente-Grúa. Probador revisador de tubos y barras.
  - **Operador de Esmaltadora:** Con atención de un tipo de máquina.
  - **Preparador de barnices:** Con fórmula provista.
  - **Segundo maquinista de extrusora de plástico y otras similar en Tandem; Binador o Pareador:** Con atención de más de dos máquinas.
  - **Fundidor:** Bajo indicaciones verbales o escritas funde con cargas preparadas, mezcla, escorea, barretea, agrega fundentes y desoxidantes; extrae muestras para análisis químicos o físicos de laboratorio.
  - **Segundo colador o segundo lingotero:** Prepara, limpia, pinta la coquilla y prepara su pintura; realiza el llenado de los moldes con correcta alimentación de los rechupes y uso de mazarota, realiza el desmoldado; colabora en la preparación de coquillas, retira los lingotes, placas o barrotes, entrega cargas al horno, acuña material (tareas de estibaje).
  - **Enfarfador de rezagos:** Con selección y control de materiales.
  - **Operador de Mecanizado en Agujereadora:** Con preparación de máquina.
  - **Operador de roscado en torno revólver:** Con preparación de máquina. Operador de control y selección de piezas. Operador de Estañado de piezas. Operador de armado de llaves. Operador de estañadoras chicas. Soldador y ayudante de trefiladores. Hornero de horno recocido al vacío.
  - **Trenzador y Malleador:** Con o sin impregnación con atención de más de dos máquinas.
  - **Fraccionador de rollos:** Con verificación y reparación.
  - **Hornero tren de laminación de cobre:** Tiene a su cargo la alimentación correcta del Horno de calentamiento; opera polipasto-guinche manual.
  - **Chatarrero:** Con selección de chatarra.
  - **Segundo Operador cortadora de flejes:** Con armado de máquinas.
  - **Atador de barras, tubos y/o perfiles:** Con control.
  - **Lavador de caños en rollos rectos:** Atiende la planta, controla las condiciones del baño de lavado y verifica el correcto funcionamiento de los compresores de aire; prueba los caños y separa el material defectuoso.
  - **Operador de sierra de productos terminados, barras, tubos y/o perfiles:** Con preparación de máquina y control. Primer operador horno continuo de solera móvil. Enderezador manual de barras o de perfiles. Preparador de pedidos y de despacho alambres y barnices.
  - **Control de Pesaje:** Alambres y planchuelas esmaltados. Receptor y Clasificador de carretes. Preparador de carretes. Operador horno lacador.
  - **Limpieza de moldes y de matrices:** Sus almacenamientos. Control de calidad en máquina.
- Operario Calificado:**
- **Decapador de cobre, rebobinador de materiales:** Cables. Moledor y/o granulador de P.V.C.
  - **Operador de sierra:** Cortado de resago plástico.
  - **Fajador:** En máquinas de cabezales hasta ocho (8) papeles. Canuteador. Abastecedor de papel. Betunador de flejes.
  - **Preparador cables telefónicos:** De hasta cuatro (4) elementos. Embalador de Rollos (Cables). Barnizador.
  - **Calentador de goma:** En mezcladora abierta. Ayudante máquinas reunidoras y/o cableadoras. Acondicionador punta de cables para ensayos eléctricos. Ayudante preparador cargas de fundición.
  - **Operador Sierra:** De tochos y de placas.
  - **Punteador:** Martinete.
  - **Enderezador de caños, barras y perfiles:** Ayudante de cortador de flejes. Ayudante de horno continuo de flejes. Enrollador de flejes. Segundo operador sierra corte esbozos.
  - **Binador o pareador:** Con atención de hasta dos máquinas. Ayudante laminadora desbastadora en frío. Ayudante colador. Ayudante enfardador.
  - **Fraccionador de rollos productos terminados (cables):** En máquinas de uno o dos cabezales. Terminador de bobinas. Sopleteador de inscripciones (para bobinas).
  - **Trenzador y mallador sin impregnación:** Con atención de hasta dos máquinas. Espiralador máquina horizontal. Receptor de materiales. Preparador de pedidos. Ayudante soldador varilla de cobre. Operador grado de vulcanización. Operador de prensa de laboratorio. Sunchado de rollos. Atador de rollos. Ayudante cableadora. Ayudante descascaradora y desbastadora. Limpieza de bobinas y carretes. Rebobinado de cuerdas y rollos de acero. Carga de varillas en camión. Rebobina-

do de descarte de acero. Enfardador (Ayudante). Operador Planchadora.

- **Chatarrero:** Sin selección de chatarra. Atador de barras, tubos y/o perfiles sin control.
- **Operador de sierra de productos terminados (barras, tubos y/o perfiles):** Sin preparación ni control. Segundo operador horno continuo de solera móvil. Ayudante operador de horno lacador. Ayudante Extrusora de plástico o de goma.
- **Lavador de Caños en rollos o rectos:** Efectúa el lavado de caños. Operador de Palonier.
- **Operario:** Confeccionador de relleno. Enfardador Descarte de Papel. Transportador manual de materiales. Recolector de rezagos. Embolsador de plástico a granel.

## Capítulo XV - Rama: “Fundición y Manufactura de Cinc, Plomo, Plata y Afines”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama todos los establecimientos y su personal que se dedican a la obtención o elaboración de cinc, plata, plomo y afines metálicos a partir de las materias primas o no y su posterior manufactura. Ejemplo: cinc en lingotes o cualquier otra forma, plata en escamas, lingotes o cualquier otra forma, plomo y sus aleaciones en lingotes o cualquier otra forma o como piezas manufacturadas, recuperación de cualquiera de estos metales a través de la fundición de la chatarra respectiva.

Esta rama se subdivide en dos “sectores” totalmente independientes: “Sector Cinc” y “Sector Plomo, Plata y Afines”.

Las disposiciones establecidas rigen exclusivamente para cada uno de los sectores que las contienen.

### Categorías de Aplicación de la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorización de las Tareas de la Rama

#### Sector Cinc:

**Artículo 3°**—

#### Oficial Múltiple:

- **Operador de grupos electrógenos Diesel/eléctricos (Fiat y/o similares):** Puesta en marcha del o los grupos electrógenos, control y regulación de temperatura de gases de escape de agua de refrigeración motor y de aceite motor, control de regulación de presiones de agua motor, de aceite motor y de combustibles (líquidos o gaseosos), sincronización y puesta en paralelo de grupos electrógenos entre sí, y/o concentrar técnica de

otra usina, control general de condiciones de carga mediante instrumentos eléctricos intercentrales, la vigilancia de los equipos e instrumentos es permanente durante la jornada de trabajo registrándose los valores observados cada hora en la planilla correspondiente, control periódico, vigilancia permanente y mantenimiento de las máquinas auxiliares de la electrocentral, efectúa limpieza de las purificadoras de aceite, combustible y equipo de ablandamiento de agua motor, desarme y armado periódico de los grupos electrógenos (total o parcialmente) efectuando las tareas mecánicas correspondientes que requieren los grupos electrógenos. Tareas de conservación en máquina, tablero y edificios, desmontaje y montaje de los alternadores, limpieza de la sala de máquinas, ordenamiento de materiales y herramientas.

- **Oficial:** Fumista

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Operador Máquina Sinter (Sección Sinter):** Atiende el control de todos los elementos que componen la máquina y el correcto funcionamiento de los mismos, verifica la correcta combustión en los quemadores de la mufla, cambio de grillas en los “pellets”, controla lubricación de los comandos conductores y conducidos y rueda de “Pellets”, controla al tablero de máquina Sinter, temperatura en máquina Sinter, temperatura de gas que ingresa a la mufla, sección de lecho de “pellets”, sobre presión en la cámara Cottrell, limpieza en motor máquina Sinter y ventilador de la misma, controla el funcionamiento del mezclador de carga (Rug Mill), controla el correcto funcionamiento de los ventiladores de la mufla de máquina Sinter, atiende y controla el normal funcionamiento del circuito de sinter duro y de carga de materiales de la máquina sintetizada, control del ventilador de máquina Sinter.
- **Operador de mezcla (Sección Sinter):** Atiende el circuito de alimentación materiales a la máquina de sinterizado, control de carga de cada uno de los materiales que componen la carga que alimenta la máquina de sinterizar, muestreo de los materiales de la carga una vez por turno, la correspondiente a cada uno de los componentes de la carga, granulometría de los materiales utilizados en la alimentación a los precalentadores de ambos hornos, medición y control de los silos, tanto en los circuitos de fabricación como en los de alimentación de hornos, atención del equipo “Cottrell” control de funcionamiento del equipo eléctrico y sistema de pulverización de agua, controla el envío de sinter duro y coque a los silos de hornos; se realiza granulometría, para sacar porcentaje de mezcla de materiales; en esta tarea se deben tener conocimientos de las cuatro operaciones aritméticas, reemplazar al Operador de máquina Sinter cuando es necesario.
- **Operador de primera piso 18 “Condensador”:** Sección Hornos, control de tablero eléctrico, control de temperaturas: en Cooling Well y tapa lavador; electrodos superiores e inferiores: horno decatador y horno auxiliar, control de vacío, anillo de vapor, lavador, línea de bomba de vacío, bajada del lavador y condensador, abrir agujero de colada en coolingell, cuidado y limpieza de toda la línea de manómetros, limpieza de agujeros de inspección y anillo de vapores, gacer, core, atención de horno decatador y auxiliar, empuje, empal-

me y medida de electrodos superiores e inferiores y empalme, hacer prueba de presión, control de nivel de metal en condensador, control de bomba y filtro de agua, atención línea principal y auxiliar de vacío, pintado de electrodos superiores e inferiores, control de la serpentina de coolingell, atención y limpieza de canaletas al horno decaudador y auxiliar.

- **Operador Bomba de Vacío (Sección Hornos):** Atención de la bomba en servicio y eventual reposición de la misma, mediante la puesta en marcha de otra de reserva, análisis de los gases mediante equipo Orsat y registro correspondiente, control del sistema de sello barométrico y quema monóxido, eventual reposición de válvulas Ingersol Ran, limpieza del sector, purgado de cañería monóxido para quema en precalentador, purgado de línea principal y auxiliar durante la limpieza general.

#### Operario Especializado:

- **Operador de Molienda:** Atiende el circuito de coque y la entrada de coque al silo, atiende el correcto funcionamiento del circuito de coque, que consiste en la molienda del mismo (material a medida para el horno), atiende el circuito de coque fino, atiende el circuito de clasificación y verificación de residuos, atiende la entrada de residuos de playa o fábrica, atiende el circuito auxiliar correspondiente a su trabajo, circuito de bomba Jigg, traslado agua pileta Cottrell, a pileta Jigg, traslado de agua de pileta Jigg a pileta polvo azul, atiende y controla la entrada de distintos materiales que entran de playa a través de cinta transportadora o elevadores.
- **Operador de segunda Piso 18 "Condensadores":** Segunda y colabora en las tareas que realiza el operador de Primera, como así también tareas generales en el sector.
- **Operador precalentador:** Control de altura de carga, control de quema de monóxido, gas natural y temperatura de carga, hacer granulometría de coque y sinter, desatorar cuello y rejilla de precalentador, limpieza general de hornos, limpieza cabezal de precalentador, tomar muestra para laboratorio, control de zaranda T4 y cojinete Dracco, mantener limpieza del sector de trabajo, pasar raqueta, lavador y control válvula de alivio, recibir novedades del turno saliente.
- **Operador mesa de descarga:** Opera la mesa de descarga con un Com o Tactor efectuando el barrido de la misma, atención del circuito de residuos C32 y C33, elevador o trituradora mandíbula, quitar de la mesa trozos de electrodos de grafito y cascotes de escoria, cambio de lanza y agua de refrigeración de lanzas del Com o Tactor, cambio de perno fusible y control del mecanismo de accionamiento de la mesa de trabajo, cambio de ruedas y elementos de transmisión de los Com Tactor, control visual de electrodos inferiores de los hornos, mantener, la limpieza de todo el sector de trabajo y alrededor de las máquinas.
- **Operador de Balde-lingotero:** Extrae el metal de hornos decantador y llenado de lingoteras con balde crisol, mantiene la temperatura del crisol, mantiene la limpieza del sector, control del enfriamiento de los lingotes.
- **Operador de turno (Sección Coquería):** Controla los aparatos, máquinas e instrumentos que intervienen en el proceso, controla los sensores refrigerados, sellados de filtraciones de aire en las puertas de los hornos, con-

trola las distintas variables que afectan el normal proceso de codificación (temperatura, refrigeración, regulación de aire y gases), anota novedades inherentes a la producción, realiza tomas de muestras de los distintos materiales y el traslado de los mismos para su posterior análisis, limpia las bocas de gases y regula registro boca de gases, como así también el tiraje de la chimenea.

- **Operador de Circuito de Molienda (Sección Coquería):** Atiende la recepción de los materiales al circuito de molienda y carga el funcionamiento del mismo, inspecciona los distintos elementos y componentes del circuito, realiza la limpieza del sector de molienda y carga.
- **Despachante de Almacenes y Pañolero:** Estibaje y ubicación de material de acuerdo con indicaciones del supervisor y entrega de materiales, herramientas y todo tipo de artículos que se despache a los usuarios. Debe contar con conocimientos de los distintos tipos de materiales y manejo de herramientas de medición.

#### Operario Calificado:

- **Operador de Equipo Dracco:** Limpieza de compartimiento, recambios de filtros, inspección y control de los tableros del equipo Dracco, vaciado de válvulas, control funcionamiento sinfines del sector de trabajo, control de funcionamiento de equipo aspirado; Spencer y conservación de filtros, limpieza de equipo, conservación de filtros y limpieza del equipo, reparaciones menores del equipo.
- **Cuadrilla de limpieza-Hornos:** Elimina la escoria, incrustaciones de metal, acumulaciones de polvo azul, taponamientos parciales del anillo de vapores, caja de conexión, condensadores y conjunto de lavador de gases, colocación de vagones para el tiraje del Dracco, limpieza de las puertas del anillo de vapores, "tareas auxiliares", limpieza de emergencia, traslado de y a herrería de las herramientas para limpieza, traslado de material secundario y polvo azul al piso 48 y playa, quitar bordes de escorias de los hornos de mesa de descarga, cambiar tapas de hornos en operación, preparar mezcla de amianto y arcilla, acomodar materiales secundarios en piso 48 y cargado al horno, efectuar demolición y reconstrucción de hornos, preparación y colocación de electrodos antes de la puesta en marcha, limpieza del horno auxiliar, colaborar en la carga de metal a los condensadores durante la puesta en marcha de los hornos, moldeo de metal del horno auxiliar acumulador y del decaudador, falta de personal, preparar y cambiar la carga de los filtros de agua, realizar la limpieza de las piletas de agua limpia y sucia, tareas de ordenamiento y limpieza dentro y fuera de fábrica tareas diversas en sectores de fábrica o en el exterior de la centina.
- **Operador de mesa de descarga:** Segunda y colabora en las tareas que realiza el operador de mesa de descarga, así como realizar la limpieza del sector.
- **Moldeo-Paletero:** Sacar rebaba, escoria y espumado de las lingoteras, colabora con el operador de balde, ayudando a empujar el mismo para su vaciado total, saca una muestra de tal por cada colada, realiza la limpieza del sector.
- **Moldeo-Desmoldeador:** Desmoldea los lingotes, para enfardado de la colada, coloca la colada en la posi-

ción indicada por el capataz, coloca el número en la colada ya elaborada, efectúa la limpieza del sector.

- **Operador de carga de horno (Sección Coquería):** Efectúa todas las tareas concernientes a la carga de los hornos, llenado de los boogues y su posterior traslado, descarga el material, emparejado del mismo en el horno y construcción de puertas de hornos, hace anotaciones referentes a la operación, realiza las tomas de muestra del material de carga y traslado de las mismas para su análisis, limpia y ordena la zona afectada a la operación.
- **Operador de Descarga (Sección Coquería):** Procede a la apertura de las puertas de los hornos, apaga el coque del interior de los mismos y lo extrae hasta la puerta de este, de donde es trasladado por cinta, realiza la limpieza de los lugares afectados a su trabajo y ordena los elementos utilizados, recoge de los fosos y traslada el coque fino producido en la descarga.

#### Operario:

- **Operador de molienda de materiales en playa (Sección Coquería):** Efectúa la ruptura de los envases de los materiales y procede a la molienda de los mismos, realiza tareas generales de ordenamiento, limpieza y movimiento de materiales en el sector, puede relevar al operador de descarga.
- **Sección laboratorio:** Químico, Auxiliar Técnico 4° B.
- **Ensayadores de Laboratorio:** Muestreo de los materiales en proceso en fábrica, análisis de humedad de materiales, análisis químicos de los materiales en proceso, todo está de acuerdo a las siguientes características:
  - **Muestreo:** Conocer los materiales de fábrica, reconocer anomalías.
  - **Análisis:** Pesar en balanza analítica, conocer las técnicas de análisis, hacer lecturas en aparatos graduados, observar y apreciar cambios de aspectos en las soluciones, filtrar, titular, calcinar precipitados. En resumen debe conocer y realizar correctamente la técnica de las operaciones comunes de análisis, se requiere que realice con rapidez todas las operaciones anteriores y que sepa realizar también con seguridad y rapidez los cálculos aritméticos basados en las cuatro operaciones fundamentales. Debe ser cuidadoso en el manejo del material y los aparatos o elementos que utilice en su actividad, observando en éstos si su funcionamiento es correcto.

Los análisis que normalmente se realizan son: Volumetría de cinc; volumetría de hierro, gravimetría de silice; electrogravimetría de plomo, en orden de complejidad decreciente con la incorporación de un nuevo instrumental; espectrofotometría de absorción atómica; los encargados tienen participación, bajo supervisión, en el manejo integral del equipo para la realización de análisis de cinc, hierro y plomo. Con los resultados anteriores se confeccionan las planillas diarias de análisis. Otros análisis diarios comunes son: humedad en los materiales, que es más simple que el anterior aunque requiere pesar con cuidado.

- **Ensayos Mecánicos:** Calizar en tumbler test en sinter duro, este ensayo requiere hacer numerosas pesadas en balanza común, zarandear el material para clasificarlos por tamaño, cronometrar el tiempo de duración del en-

sayo tabular los valores para realizar los cálculos, análisis de aceite lubricante para Usina de acuerdo a las normas A.S.T.M., estos ensayos requieren un trabajo cuidadoso dentro de una técnica analítica relativamente simple, debe ser cuidadoso en la medición de temperaturas, tiempos, volúmenes de escalas graduadas, velocidades de calentamiento del aceite y en apreciaciones subjetivas, análisis de gases de bomba de vacío y preparación de las soluciones absorbedoras, control de buen funcionamiento del aparato y su acondicionamiento, los ensayadores deben colaborar con frecuencia con los técnicos químicos quienes las amplían, pero bajo control directo, la realización de algunas operaciones analíticas en sus trabajos, de este modo los ensayadores adquieren conocimientos prácticos de análisis que no figuran en su programa de rutina. Como condición mínima deben poseer instrucción primaria completa y sólida, cualidades psicológicas, serenidad, buen juicio, amplio criterio, seriedad.

### Categorización de las Tareas de la Rama: Sector Plomo, Plata y Afines:

#### Artículo 4°—

##### Oficial:

- **Fumista:** Realiza las tareas de reparación de los hornos o sea la parte correspondiente al revestimiento refractario y armado total del horno copela y retorta.

##### Operario Especializado Múltiple:

- **Hornero horno tipo escocés o similares:** Carga el horno, acciona el mecanismo que remueve el material en fusión, retira escoria gris, destapa el horno para dar salida al plomo, que luego enfriado en el molde, retira y acondiciona para su transporte.
- **Guincher:** Mediante guinche carga el horno y controla el nivel de carga del mismo (Alto horno) (horno de cuba).
- **Operador horno rotativo (horno rotativo):** Da fuego al horno de acuerdo a indicaciones recibidas, carga y controla el cargado del mismo, controla mediante manómetro la presión del combustible y aire, observa el fuego, da intensidad al mismo, controla fusión de la carga y efectúa colada de plomo y escoria. Pone en marcha y controla el mecanismo de rotación del horno.
- **Refinador:** Carga las ollas de acuerdo a instrucciones recibidas, realiza las operaciones de descubrado, desplatado y desantimonización del plomo; controla la temperatura del material, acciona los equipos necesarios para completar las operaciones, controla a través de aparatos de medición el equipo de alto vacío, realiza el moldeo. (Refinería de plomo).
- **Copelero:** Enciende el horno, controla temperatura necesaria, controla el procedimiento de refinado, a criterio propio fuerza la salida del litargirio si es necesario, moldea la plata refinada o la traspa a otro horno purificador.

##### Equipo automático de recuperación de humos y volátiles:

- **Encargado del equipo automático:** Controla el sacudimiento automático de los filtros y repara las bolsas de filtros.
- **Muestreador de minerales, cenizas y escorias:** Retira muestras de cada mineral; procede a cuartear el mismo, lo pasa por molino "chileno", luego por molino a bolas; pesa y controla el porcentaje de humedad; funde,

saca muestras mediante limadura; separa y pesa escoria; es responsable de la limpieza profunda de todos los elementos para evitar la contaminación de un metal con otro. (Muestreo de minerales, cenizas y escorias).

- **Prensa (Maquinista):** Criterio propio efectúa todas las tareas necesarias para la extrusión de caños y demás productos que se elaboren por este método.
- **Trefilador (Maquinista):** Criterio propio efectúa todas las tareas necesarias para la trefilación de alambres.
- **Sifonera (Maquinista):** Prepara la prensa y realiza la extrusión de sifones y codos.
- **Laminadora (Maquinista):** Opera laminadora y calibra la chapa con micrómetro.
- **Productor de especialidades:** Forra recipientes y aparatos con chapa de plomo y fabrica las piezas especiales correspondientes a este departamento.
- **Manufactura de metales y aleaciones:** Carga la olla, da y controla el fuego; realiza la mezcla en todas sus operaciones; moldea el metal en las lingoteras correspondientes.
- **Operario Especializado:**
  - **Pinchador:** Tapa y destapa la salida de gacha; controla el nivel de gacha dentro del horno a través de toberas (Alto horno) (horno de cuba).
  - **Retortero:** Controla el fuego y da la temperatura necesaria para producir la destilación del cinc; destapa la retorta; descarga y moldea.

#### Encargado de equipo simple (no automático) de recuperación de humos y volátiles

- **Operador (Planta de peletización):** Pone en marcha el equipo; acciona el mecanismo de entrada de mezcla y agua; a criterio propio regula la entrada de dichos elementos para lograr la peletización correcta.
- **Balancero:** Encargado del pesaje y control de toda la producción; pesaje y preparación de cargas a utilizar anotando en planilla los datos obtenidos.
- **Personal de atención filtro de agua:** Prepara los productos químicos para potabilizar el agua, los vierte y mezcla; controla la operación; mantiene la limpieza del sector.
- **Enrollador y cortador de prensa:** Enrolla caños, cintas, alambres, etcétera; corta tirones con sierra mecánica; ata, rotula y marca los productos.
- **Cortador de sifonera:** Carga el cilindro, corta, endereza y frente los sifones y codos y los embala.
- **Soldador de sifonera:** Aplica soldadura en pasta en los aros y procede a soldarlos, coloca las tapitas a rosca; los depósitos dentro de cajas, abrocha y deposita sobre platos.
- **Ayudante maquinista de laminadora:** Colabora en el manipuleo y en calibrar la chapa con micrómetro.
- **Operario de despacho:** Manipulea productos; prepara pedidos con conocimientos de los materiales, medidas, etcétera.
- **Pañolero o Despachante:** Realiza el estibaje, entrega y recepción de todo tipo de materiales y herramientas.

#### Operador de zorra ferroviaria motorizada:

- **Operador de Puente Grúa** con cabina de mando incorporada.

#### Operario Calificado:

- **Ayudante pinchador:** Complementa la tarea del pinchador (Alto horno) (horno de cuba).
- **Tobero:** Controla y limpia las toberas con barreta (Alto horno) (horno de cuba).
- **Ayudante:** Prepara, limpia y pinta los moldes procede al desplazamiento de los mismos frente al horno; colabora en el pinchado del horno; carga y/o pone en marcha el mecanismo de carga del horno y controla el mismo; tapa el horno y limpia la zona de trabajo (horno rotativo).
- **Ayudante Retortero:** Saca el cinc del condensador, carga la retorta y prepara la carga.
- **Ayudante planta de peletización:** Controla salida de mezcla del plato a la rosca, retira los trozos de mezcla grande y colabora como auxiliar del operador (Planta de peletización).
- **Preparador de bins o playero**  
**Ayudante de prensa:** Carga la olla, manipulea productos, los deposita sobre platos, etcétera.
- **Personal de movimiento de secciones de producción:** Retira escoria, transporta a mano o en carros manuales, palea, carga lingotes de plomo en ollas, provee bandejas y platos para depositar la producción, transporta platos con tirones.
- **Ayudante de movimiento de despacho:** Colabora en el manipuleo de materiales.

#### Operario:

- **Personal de limpieza y reparto de alimentos al personal:** Realiza la limpieza en general y se ocupa del reparto de alimentos, leche, bebidas, etcétera.

## Capítulo XVI - Rama: “Herrerías de Obra y Carpintería Metálica”

### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal que como actividad comprendida en la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación y/o reparación de aberturas metálicas de chapa doblada o de perfiles de hierro y/o de aluminio y/o bronce y/o acero inoxidable, etcétera; en sus diversos tipos y variantes como ser: puertas, ventanas, rejas, ventiluces, portones, barandas, balcones, cortinas, celosías, etcétera, de aplicación a la construcción de obra y/o edificios.

Quedan también incluidos los Establecimientos y su personal dedicados al cortado, doblado, estampado y perfilado de chapas, afines a esta Rama.

### Categorías de Aplicación en la Rama:

**Artículo 2°**— Son de aplicación a esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón

### Categorías Específicas de la Rama:

**Artículo 3°**— Se establecen en la Rama las categorías específicas de oficio que se detallan a continuación:

- Carpintero Metálico
- Herrero
- Fraguador Artístico
- Plegador
- Soldador
- Tornero
- Fresador
- Mecánico
- Electricista
- Pintor a Soplete
- Pintor a Pincel
- Carpintero en Madera.

### Categorización de Tareas:

**Artículo 4°**— Se efectúa la siguiente:

- **Oficial Múltiple:** Quedan comprendidos en esta categoría, el “Oficial” que realiza las tareas de más de uno de los oficios de la Rama.
- **Oficial:**
  - **Carpintero Metálico:** Es el que ejecuta permanentemente en todo su proceso solo o con la colaboración de otros operarios toda clase de aberturas en sus diversos metales, formas, tipos y medidas, debiendo tener conocimientos prácticos de soldadura en sus diversos tipos y metales que no requieran aprendizaje especializado, practica en fraguado (no artístico);
  - **Herrero:** Es el que permanentemente trabaja sobre perfiles laminados en caliente en los diversos metales de la rama para lo que se requiere conocimientos prácticos en construcción, armado, soldaduras y fraguado para la elaboración de barandas sobre planos inclinados y curvos, portones, verjas;
  - **Fraguador Artístico:** Es el que en forma permanente trabaja en el fraguado y forjado de piezas artísticas (rizos) y/o accesorios, lo cual debe efectuarlo con la rapidez debida y correcta terminación;
  - **Plegador:** Es el que opera en máquinas plegadoras con preparación de planillas de desarrollos y cortes y con colocación de matrices;
  - **Soldador:** Es el que en forma permanente se ocupa en soldar toda clase de metales en cualquier trabajo, forma y posición con cualquier equipo acondicionando el mismo las partes a soldar, todo lo cual debe realizarlo con rapidez y correcta terminación.

Quedan incluidas en esta categoría, las siguientes especialidades: Tornero; Fresador; Mecánico; Electricista; Pintor a soplete y/o a pincel (con preparación de pinturas y colores); Carpintero en madera.

- **Operario Especializado Múltiple:** Colocador de matrices en balancines (con acople o punzonadores y encastradoras); Soldador eléctrico y autógeno (en tareas comunes de producción); Fraguador en tareas comunes de producción; Operador de plegadoras (sin los conocimientos requeridos para el oficial); Operario en trabajos de construcción, armado y terminación de puertas y

ventanas de más de una hoja en producción, armado y terminación de celosías, armado y terminación de cortinas en sus distintos tipos, formas y medidas.

- **Operario Especializado:** Soldador eléctrico de perfiles y/o chapas de hierro (en tareas comunes de producción); Soldadura autógena de perfiles de hierro y/o chapas (en tareas comunes de producción); Balancinero con colocación de matrices; Afilador de herramientas simples de uso común en el establecimiento (no matrices); Ajustador de aberturas en taller y/u obra; Guillotini-nero con preparación de medidas en máquina.
- **Medio Oficial:** En tareas de construcción y armado de puertas comunes de una hoja: ventanas simples de una hoja, marcos de chapa para hojas de madera, tapas de inspección, barandas balcones simples, rejillas y aberturas simples en herrería común.
- **Operario Calificado:** En tareas de serruchar a mano, colocar contravidrio, agujerear, rebabar, cortar, amolar, limar a mano, enderezar perfiles, operar en balancines sin colocación de matrices, en punzonadora, encastradora, espigadoras manuales o eléctricas, corte en máquinas, operador soldadura a punto, pintado común con soplete y pincel con minio y/o antióxido, armado de elementos simples tales como: grapas, guardacantos, tapas, rejillas.
- **Operario:** En tareas manuales simples como ser: embalados simples, etiquetados, limpieza industrial, desengrasar chapa, aceitado manual de materiales. Tareas auxiliares simples como ser: roscado manual, atornillar, abulonar, masillado simple, ayudante hasta de operario especializado múltiple inclusive.
- **Peón:** En tareas exclusivas de limpieza general; de carga y descarga; de acarreo, y de simple estibaje de materias, útiles y mercaderías.

### CAPÍTULO XVII - Rama: “Mecánica, Electromecánica, Manufacturera de la Industria Metalúrgica y sus Actividades Complementarias”

#### Ámbito de Aplicación:

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal, que como actividad de la industria Metalúrgica, se dedican a una o más de las actividades que a continuación se indican:

- 1) Cierres a cremallera.
- 2) Fabricación de herramientas y máquinas-herramienta.
- 3) Refrigeración, calefacción y aire acondicionado.
- 4) Electromecánica y afines.
- 5) Fabricación, reparación y service de máquinas de coser, tejer (familiares e industriales) y del calzado.
- 6) Calderería y construcciones metálicas.
- 7) Herramientas de precisión, compases, calibres, mechas, calisuares, instrumentos de medición y control.



- 8) Tubos con costura, y tubos de super-gas y garrafas.
- 9) Trefilación de caños sin costura.
- 10) Fabricación de tejidos de alambre.
- 11) Enlozado.
- 12) Fabricación de hojas y máquinas de afeitar.
- 13) Fabricación de maquinarias y/o implementos agrícolas.
- 14) Fabricación de artículos del hogar: heladeras, calefones, cocinas, lavarropas, estufas y faroles, aparatos de cafetería familiares e industriales, etcétera.
- 15) Fabricación de rodamientos a partir de la transformación de las materias primas básicas. Rulemanes.
- 16) Fabricación de muebles, sillas, gabinetes, cajas y cajas fuertes.
- 17) Fabricación de todo instrumento destinado a pesar, medir, controlar y calcular.
- 18) Fabricación de herramientas. Matrices. Electrodo para soldaduras. Piedras abrasivas. Medidores. Válvulas. Reguladores de presión.
- 19) Fabricación de máquinas para todo tipo de industria.
- 20) Fabricación y armado de acoplados, remolques, semi-remolques y afines.
- 21) Fabricación de motores, generadores y transformadores, tableros y aparatos eléctricos: de uso industrial y familiar.
- 22) Fabricación y/o reparación de motores a combustión interna o a explosión.
- 23) Fabricación de bicicletas, motocicletas, remociclos, triciclos, rodados y afines.
- 24) Fabricación de juguetes e instrumentos musicales metálicos.
- 25) Fabricación de artículos metálicos para ferretería. Para escritorio, librería, óptica, fotografía y cinematografía. Instrumentos o elementos de escritura, lapiceras, lápices automáticos, bolígrafos.
- 26) Depósito de todo tipo de chatarra o desechos, ferrosos o no ferrosos; desaguace de barcos, desarme de puentes, locomotoras, etcétera.
- 27) Artículos metálicos de fantasía, botones, hebillas, etcétera.
- 28) Fabricación de elementos de sanidad.

La enumeración precedente no es limitativa.

### **Categorías de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 2º**— Son de aplicación a esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6º, con las definiciones y alcances allí establecidos:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

### **Categorización de Tareas:**

**Artículo 3º**— Conforme a lo señalado en el artículo 82, la Comisión Paritaria General, por intermedio de la Comisión de Interpretación, clasificará las tareas correspondientes a esta Rama, y serán de aplicación obligatoria a partir del momento de ser acordadas.

### **CAPÍTULO XVIII - Rama: “De Máquinas de Escribir, Calcular, Contabilidad, Registradoras y Afines — Mecánicas, Electromecánicas y Electrónicas; Fabricación y Service”**

#### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1º**— Quedan comprendidos en esta Rama todos los establecimientos y su personal, que como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación de las partes, armado y/o montaje de las partes y/o completo, con sus accesorios y reparaciones, y fabricación completa de máquinas de escribir, sumar y calcular, teleimpresoras, máquinas de contabilidad, registradoras, grabadoras-impresoras de todo tipo, archivadores y ficheros, equipos o máquinas similares, mecánicas, electromecánicas y electrónicas.

Para una correcta interpretación de las condiciones de esta Rama, se deja aclarado, que la misma consta de tres partes:

- Fabricación
- Service
- Accesorios

### **Categorías de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 2º**— Son de aplicación en esta Rama las categorías generales establecidas en el artículo 6º, con las definiciones y alcances allí establecidas:

- Oficial Múltiple
- Oficial
- Operario Especializado Múltiple
- Operario Especializado
- Medio Oficial
- Operario Calificado
- Operario
- Peón.

### **Categorías Específicas de Aplicación a la Rama:**

**Artículo 3º**— Son de aplicación en esta Rama las siguientes categorías en equivalencia relativa con las categorías del artículo 6º en idéntica forma también en cuanto a sala-

rios, que la establecida en la Rama Siderúrgica Sector Plantas Integradas de acuerdo a las definiciones que a continuación se detallan:

**Operador “A”:** Se encuentran comprendidos en esta categoría el personal que desarrolla tareas técnicas de reparación con conocimientos cabal y completo de los productos (máquinas para oficina), los que mantendrán y repararán, bajo su responsabilidad y con las modalidades propias actuales de cada empresa. Se entiende por reparaciones, tanto pequeñas intervenciones como las reparaciones integrales, que requieren el desarme completo y posterior armado, ajuste y prueba del producto, sea que estas tareas se realicen en talleres internos o en sedes del cliente. Esta categoría es de aplicación taxativa para las tareas que se determinen.

**Operador “B”:** Se encuentran comprendidos en esta categoría el personal que desarrolla tareas técnicas de reparación con conocimientos cabal y completo de los productos (máquinas para oficina), los que mantendrán y repararán, bajo su responsabilidad y con las modalidades propias actuales de cada empresa.

Se entiende por reparaciones tanto pequeñas intervenciones como las reparaciones integrales, que requieren el desarme completo y posterior armado, ajuste y prueba del producto, sea que estas tareas se realicen en talleres internos o en sedes del cliente. Esta categoría es de aplicación taxativa para las tareas que se determinan.

**Operador “C”:** Se encuentran comprendidos en esta categoría el personal que desarrolla tareas técnicas de reparación con conocimientos cabal y completo de los productos (máquinas para oficina), los que mantendrán y repararán, bajo su responsabilidad y con las modalidades propias actuales de cada empresa. Se entiende por reparaciones tanto pequeñas intervenciones como las reparaciones integrales, que requieren el desarme completo y posterior armado, ajuste y prueba del producto, sea que estas tareas se realicen en talleres internos o en sedes del cliente. Esta categoría es de aplicación taxativa para las tareas que se determinen.

Son equivalentes a las categorías anteriores y de aplicación en esta Rama las categorías de:

- Operador Recupero “A”
- Operador Recupero “B”
- Operador Recupero “C”

### Categorización de Tareas:

**Artículo 4º**— Se efectúa la siguiente:

#### Oficial Múltiple:

- **Imprenta sobre papel:** Maquinista de máquinas impresoras de dos colores (bicolor). Maquinista de máquinas impresoras a cuatro colores. Maquinista a planograf (o similar).
- **Fabricación de rollos de papel:** Descargar, transportar y apilar bobinas con autoelevadores que transportan al hombre, con registro de Vialidad Nacional.
- **Cintas de tinta:** Preparar máquinas entintadoras de cintas.

- **Grabados:** Grabados de ruedas de tipos y teclas (metálicos o plásticos): en pantógrafo o a mano.

#### Choferes:

- **Chófer:** Realiza tareas adicionales según modalidades habituales de cada empresa (por ejemplo: colabora en carga y descarga y/o cobranza) con registro de Vialidad Nacional.
- **Conductor:** de vehículos motorizados auto-elevadores; que transporten al hombre, fuera de la fábrica, con registro de Vialidad.

**Operadores:** Para el encuadramiento del personal en estas categorías, se definen “familias de máquinas”, comprendiendo cada una de ellas los distintos modelos que con características y prestaciones similares, responden a la denominación asignada a la familia. Se aclara que bastará realizar un modelo de las comprendidas en la familia para considerarse incluido en la misma. A su vez, las familias se reúnen y subdividen en tres grupos, a los que corresponden las categorías que a continuación se detallan:

- **Operador “A”:** Son quienes se desempeñan en las siguientes familias de máquinas:
  - **Familia a:** Contabilidad electromecánica, sin o con bajo porcentaje de componentes electrónicos (Ejemplo: Mercator o similares).
  - **Familia b:** Calculadoras electrónicas programables (Tipo programa 203 o similares).
  - **Familia c:** Terminales de comunicación (de 500-TC, 349 o similares).
  - **Familia d:** Registradoras electrónicas.
- **Operador “B”:** Son quienes se desempeñan en las siguientes familias de máquinas:
  - **Familia a:** Calculadoras electromecánicas y electrónicas.
  - **Familia b:** Registradoras convencionales (con más de dos modelos de esta familia pasa a Categoría “A”).
  - **Familia c:** Ficheros electromecánicos automáticos.
  - **Familia d:** Teleimpresoras.
  - **Familia e:** Copiadoras automáticas (a rollo continuo) (Ejemplo: C305/405 o similares).
  - **Familia f:** Mimeógrafos.
  - **Familia g:** Máquinas de escribir eléctricas especiales (paso diferencial).
  - Realizando más de dos familias de este grupo pasa a **Categoría Operador “A”**.
  - **Montaje de archivadores electromecánicos:** Armado y montaje total de los archivadores (subconjuntos eléctricos y mecánicos), puesta a punto final, reparaciones con informes, de acuerdo a normas vigentes en cada empresa.
- **Operador “C”:** Son quienes se desempeñan en las siguientes familias de máquinas:
  - **Familia a:** Máquinas de escribir manuales.
  - **Familia b:** Máquinas de escribir eléctricas.
  - **Familia c:** Copiadores simples (a hojas).
  - **Familia d:** Sumadoras, manuales y eléctricas.
  - Realizando más de dos familias de este grupo pasa a **Categoría Operador “B”**.

- **Montaje de archivadores electromecánicos:** Control, ajuste, reparación y sincronización general de partes eléctricas y/o mecánicas y puesta a punto final de acuerdo a normas vigentes en cada empresa. Armado subconjuntos eléctricos con interpretación de planos, con revisión prueba y ajuste. El personal que esté habilitado para mantener y/o reparar máquinas con alto porcentaje de componentes electrónicos continuará gozando las remuneraciones y condiciones de trabajo establecidas por acuerdo de partes existentes a la fecha del presente convenio.
- **Operador Recupero "A":** Recuperación de toda la máquina (línea de montaje Clase Contable).
  - **Montaje de Motores:** Todos los motores de cualquier clase de máquinas y el transformador.
- **Operador Recupero "B":** Recuperación de toda la máquina (línea de montaje MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200, Clase 95 o similares). Recuperación parcial de media máquina (línea de montaje Clase Contable).
  - **Montaje de Motores:** Todos los motores de cualquier clase de máquinas.
- **Operador Recupero "C":** Recuperación de toda la máquina (línea de montaje MC 20 prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwood, Divisuma 18 o similares). Recuperación parcial de media máquina (línea de montaje MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200, Clase 95 o similares). Recuperación de un tercio de máquina (línea de montaje Clase Contables). Todo el teclado de uno o de todos los modelos (línea de montaje de teclados de los siguientes modelos de máquinas: MC 2 o Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares y Contables).
  - **Montaje de Motores:** Todos los motores de una clase de máquina.

#### Oficial:

- **Imprenta:** Maquinista de máquina impresora a un color (monocolor). Ayudante de máquina impresora a cuatro colores. Ayudante de máquina Planograf o similar.
- **Alzadora:** Maquinista de máquina alzadora. Guillotnista.
- **Encuadernados:** Encuadernador de libros.
- **Fotograbados:** Copista. Oficial de montaje. Dibujante técnico.
- **Fabricación de rollos de papel:** Maquinista de máquina bobinadora y cortadoras de rollos de papel, descargar, transportar y apilar bobinas con autoelevador que transportan al hombre, fuera de fábrica.
- **Taller:** Composición tipográfica e impresión de indicadores (de cerradura y teclas). Pastificado de los mismos.
- **Manuntentor:** Comprenden a quienes realizan las tareas de mantenimiento y conservación de los equipos y máquinas. Las mismas comprenden el carrozado, limpieza, lubricación, rearmado, cambio de cintas y/o rollos y prueba final de funcionamiento. Se incluyen también las tareas accesorias necesarias de acuerdo a las normas actuales vigentes. Manuntentor de teleimpresores terminales, máquinas de contabilidad y equipos especiales. (Bastando la realización de un solo modelo para estar incluido en la categoría.). Tornero con preparación de máquina y producción de piezas. Conducir vehículos

motorizados, autoelevador que transporten al hombre fuera de la fábrica, con registro profesional.

**Operario Especializado Múltiple:** Controlar piezas, procesos y montajes mediante instrumentos. Conductor vehículos motorizados y autoelevadores dentro de la fábrica que transporten al hombre. Embalar piezas o productos colocando los accesorios con control de los mismos y su selección. Pañolero. Preparar compuestos para tratamientos de superficie (dejando la máquina o instalaciones en condiciones). Preparar máquinas dejando la máquina o instalaciones en condiciones. Preparar pinturas dejando la máquina o instalaciones en condiciones. Preparar polvos para sinterizado (dejando la máquina o instalaciones en condiciones). Preparar tareas dejando la máquina o instalaciones en condiciones. Tornear en torno automático: con autocontrol. Trabajos con guinche que transportan al hombre. Recuperación parcial de media máquina (clase MC 20 Prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwood, Divisuma 18 o similares). Operar cuatro fases de montaje (Línea montaje MC 24, Divisuma, MC 24 GT, Logos 200, Clase 95 o similares). Operar tres fases de montaje (Clase Contable). Operar tres fases de montaje de uno o de todos los modelos (montajes en línea del grupo cálculo, MC 20 Prima, MC20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwood, Clase 95 o similares). Operar tres fases de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje teclados MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares y Contables). Operar cinco fases de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje de patín de importación en cualquier modelo de máquina). Montaje de todo el totalizador con su correspondiente control y con comparador sonda (Montaje del totalizador en cualquier modelo de máquina). Ayudante de máquina alzadora (Alzadora). Encuadernado de block y/o formularios numerados (Encuadernados). Encuadernados de block y/o formularios numerados cosidos (Encuadernados). Descargar, transportar y apilar bobinas con auto-transporte que transporta al hombre dentro de la fábrica (Fábrica de rollos de papel). Preparar colores de tinta, con indicaciones recibidas (Cintas de tinta). Entintado, fraccionado y anillado de cintas de tinta (Cintas de tinta). Pruebas de máquinas contables y mini computadoras (Taller). Terminación, doblado, agujereado y ajuste clicsee, prueba de impresión selección de los mismos por modelo de máquina y ensobrado. Limpiador manual (Sopleteado, lavado, secado y lubricación). Limpieza de máquinas. Desarme y armado de carrocería (Lavado, lubricación y prueba de la máquina). Pañolero de Herramientas e instrumentos (pañolero estoquista). Pañolero de repuestos (pañolero estoquista). Pañolero de máquinas; control de entrada y salida de máquinas con control y señalización de su estado exterior, según normas en vigencia de cada empresa. Prueba y ajuste de subconjuntos eléctricos (montaje de archivadores electromecánicos). Instalación eléctrica de archivador, prueba y ajustes generales (Montaje de archivadores electromecánicos). Armado de bastidores, mecanismos de movimiento, nivelación, montaje de bandejas, ablande con y sin carga, control de defectos, ajuste y carrozado completo (Montaje de archivadores electromecánicos). Operar tres fases de grupos de máquinas o todos los grupos (Montaje de grupos de máquinas de cualquier modelo). Operar siete fases de montaje de motores o todo el motor (Montaje de motores). Transporte de equipos contables o especiales, de un

sitio a otro del establecimiento que requieran conocimientos de los mismos (Limpieza de máquinas). Embalaje de equipos contables y especiales. Montaje total de subconjuntos de archivadores, ficheros y planeotecas (Montaje de archivadores electromecánicos). Controlar regulaciones funcionales de grupos y/o productos y lubricación.

#### **Operario Especializado:**

Balancinero: con brazo mecánico sin preparación de máquina. Bobinar a mano. Brochar sin preparación de máquina. Broncear con control de baño y permanencia, sin preparación. Bruñir simple, por medios mecánicos. Cadmiar con control, del baño y permanencia, sin preparación. Clavijar con dispositivos. Cobrear con control del baño y permanencia, sin preparación. Controlar piezas con calibre fijo: instrumentos usados como calibre fijo. Cortar chapas con guillotina mecánica: con medición. Cortar chapas con guillotina continua con medición. Conducir vehículos motorizados con autoelevador, dentro de la fábrica que no transporten al hombre. Cortar a cizalla; con medición. Cromar: con control del baño y permanencia sin preparación. Desarmar: grupos o productos clasificando o no las piezas. Doblar (con plegadora). Embalar piezas o productos colocando los accesorios sin selección de los mismos. Enderezar a mano: con o sin lectura de instrumentos. Escariar a mano, con regulación del escariador. Esmaltar, con control de baño y permanencia sin preparación. Fabricar resortes. Fosfatar, con control de baño y permanencia sin preparación. Fresar, piezas en máquinas con dispositivos, de producción, sin preparación de la máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Fresar dientes de engranajes, en máquina de producción sin preparación de máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Fresar múltiples: en máquina de producción, sin preparación de la máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Estampar mecánicamente: letras o números. Grabar químicamente. Impregnar bobinas y hornear: con control y permanencia. Lacar. Limar: chaveteros y chavetas. Limpiar y lubricar. Masillar. Moldear plástico con matriz. Niquelar, con control de baño y permanencia. Nitruar, con control de horno y permanencia. Ojalar resortes a máquina, sin preparación. Pavonar: con control de baño y permanencia. Laminar roscas y/o estrías, sin preparación de máquina y control de medida. Presofusión. Pulir (Pulido simple). Recocer. Rectificar (Cilíndrico). Externa o interna. Rectificar (Sin centro), en producción, sin preparación, sin cambio de cota sobre la máquina. Remachar a mano. Remachar automáticamente. Sinterizar. Soldar autógena, en producción. Soldar eléctrica, en producción. Soldar por arco, en producción. Soldar con aleación de plata. Tamborear (sacar rebabas a tambor), con control de terminación. Templar en horno: sin preparación, sin control del proceso en producción. Templar por alta frecuencia: con control del proceso. Operar en torno revólver: con autocontrol. Operar en torno semiautomático: con auto control. Trabajo con guinches que no transporten al hombre. Cincar: con control de baño y permanencia. Operar tres fases de montaje (línea montaje Clase MC 20 prima o MC 20 Cuanta o MC 20 Electrosuma o MC 20 Multisuma o III Canal o Underwod o Divisuma 18 ó similares). Rectificar (Plano). Cortar a soplete, simple. Operar dos fases de montaje (Línea montaje MC 24 Divisuma o MC 24 GT o Logos 200 o Clase 95 o similares). Operar dos fases de montaje (Línea de montaje Clase Contables). Operar dos fases de

uno o de todos los modelos de teclados (Montaje de teclados MC 20 prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwod, Clase 95 o similares). Operar dos fases de montajes de uno o de todos los modelos (Montaje de teclados MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares). Operar tres fases de montajes de uno o de todos los modelos (Montaje del patín de imposición de cualquiera de los modelos de máquina). Operar en una fase de montaje con control con comparador y sondas. (Montaje del totalizador de cualquier modelo de máquina). Operar en dos fases de uno o de todos los modelos (Montaje en línea del grupo cálculo MC 20 prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal Underwod, Clase 95 o similares). Encuadernación de block y/o formularios sin numerar (pegados) (Encuadernados). Cortar, empaquetar y rotular (Fotograbados). Control de calidad y sellado (Fábrica de rollos de papel). Cortar, para empaquetar o encajar (poner en caja) (Fábrica de rollos de papel). Cortar papel para embalaje de rollos de papel (Fábrica de rollos de papel). Empaquetar, pegar y estampillar: con selección de tipos de rollos (Fábrica de rollos de papel). Encajar (en cajas), sellar y estampillar: con selección (Fábrica de rollos de papel). Pruebas de máquinas de escribir, sumar y calcular (Taller). Desarme y armado de carrocerías de máquinas (Taller). Sacar portacintas, entintar y colocar el mismo (Taller). Control general de accesorios (Taller). Limpiador a máquina (sopleteado, lavado y secado), limpieza de máquinas. Embalaje de máquinas simples (registradoras, calculadoras, máquinas de escribir y sumadoras) (Embalaje). Armado de subconjuntos eléctricos (Montaje de archivadores electromecánicos). Armado de subconjuntos mecánicos (Montaje de archivadores electromecánicos). Montaje de subconjuntos en montaje final de archivadores y ficheros (Montaje de archivadores —ficheros— planotecas). Operar una fase de grupos de máquinas y tres o más fases de preparación o dos fases de grupos de máquinas (Montaje de grupos de máquinas de cualquier modelo). Operar en tres fases de preparación o todas las preparaciones (Montaje de preparaciones para grupos o máquinas de cualquier modelo). Operar cinco fases de montajes de motores (Montaje de motores). Manutentor: en calculadoras electrónicas (Logos o similares), comprende a quienes realicen las tareas de mantenimiento y conservación de los equipos o máquinas. Las mismas comprenden el desarmado, limpieza, lubricación, rearmado, cambio de cintas y/o rollos y pruebas final de funcionamiento, se entiende también las tareas accesorias, necesarias, de acuerdo a las normas actuales vigentes a cada empresa. Pesadores: pesa e identifica piezas y maneja la activación de la producción. Balancinar: plegar, embutir, planchar, estampar, refilar, trefilar y embasar en balancín sin preparación de máquina. Estañar. Acompañante de chófer.

#### **Medio Oficial:**

Manutentor: son quienes se desempeñan en máquinas de escribir manuales, eléctricas y en calculadoras electromecánicas.

#### **Operario Calificado:**

Agujerear simple. Agujerear múltiple. Ajustar a mano (simples). Ajustar con dispositivos: sin lecturas de instrumentos. Agrandar agujeros: con punzón o mechas. Agrandar ojales de resortes. Amolar: sin presición. Atornillar: a

mano o destornillador neumáticos. Bobinar: en máquina automática con colocación de terminales y aislación de los mismos. Calibrar: agujerear mediante punzón. Embalaje: armado de esqueleto de madera en embalaje. Cepillar a mano (con cepillo de alambres u otros). Centrifugar. Chafanar. Enclavar piezas entre sí. Control visual de piezas (simples, sin instrumentos). Cortados de barras y perfiles con serrucho mecánico para su posterior mecanizado. Estirar. Cortar chapas con guillotina mecánica: sin medición. Cortar chapas con guillotina continua: sin medición. Colgar piezas de pintura: Piezas en proceso. Colocar piezas en caja. Cortar a cizalla: sin medidas. Desmagnetizar. Despuntar trefilado. Doblar piezas con dispositivos. Embalar: simple. Encartar. Encolar. Encolar y armar insonorizante. Enderezar a mano: con dispositivos, sin lectura de instrumentos. Enderezar con máquina. Enderezar con dispositivos: sin lectura de instrumentos. Escarear con máquina. Encuadrar con dispositivos. Esmerilar a mano: con tela esmeril. Esmerilar con máquina. Esquinar. Frentear: sin preparación de máquina. Fresar agujeros: en máquinas de producción, sin preparación de la máquina ni cambio de cotas sobre las mismas. Estampar a mano: por golpes con punzón, números o letras. Hacer muescas. Imprimir. Lavar (piezas o mecanismos). Lijar a mano. Lijar a máquina. Limar a mano: rebabar, desbastar. Marcar o pintar letras en molde. Moletear. Numerar: mediante marcador con indicación. Ojalar resortes a mano. Rebabar a mano (o a máquina). Rebabar con máquina. Remachar con máquina. Remachar en caliente. Remover óxido: por inmersión en solución apropiada. Sellar tornillos. Soldar con estaño: en producción (conexiones simples). Soldar por punto en producción. Soldar por proyección en producción. Soldar en horno (Solbrazar), sin controles. Soldar por onda sin controles. Tamborear (sacar rebabas en tambores). Templar por alta frecuencia sin control del proceso. Operar en una fase de montaje (línea de montaje clase MC 20 Prima o MC 20 Cuanta o MC 20 Electrosuma o MC 20 Multisuma o III Canal o Underwod o Divisuma 18 o similares). Operar en una fase montaje (línea de montaje MC 24 Divisuma o MC 24 JT o Logos 200 o Clase 95 o similares). Operar en una fase de montaje (Línea de montaje Contable). Operar una fase de uno o de todos los modelos del teclado (montaje de teclados MC 20 Prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwod, Clase 95 o similares). Operar una fase de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje de teclados de MC 24 Divisuma, MC 24 GT, Logos 200 o similares). Operar una fase de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje del patín de impostación de cualquiera de los modelos de máquinas). Operar una fase de montaje de uno o de todos los modelos (Montaje en línea del grupo cálculo de MC 20 Prima, MC 20 Cuanta, MC 20 Electrosuma, MC 20 Multisuma, III Canal, Underwod, Clase 95 o similares). Colocar bujes en barras (Fábrica de rollos de papel). Planchar rollos de papel (Fábrica de rollos de papel). Empaquetar, pegar y estampillar, sin selección de tipo de rollos (Fábrica de rollos de papel). Montaje de subconjuntos (Montaje de archivadores). Armado de cajas de cartón (Fábrica de rollos de papel). Encajar (en cajas), sellar y estampillar, sin selección (Fábrica de rollos de papel). Transporte de máquinas (simples): registradoras, calculadoras, máquinas de escribir y sumadoras, de un sitio a otro del establecimiento (manual), con carro no motorizado (Limpieza de máquinas). Montajes de subconjuntos (Mon-

tajes de archivadores —ficheros— planoteca). Operar en una fase de grupos de máquinas (Montaje de grupos de máquinas cualquier modelo). Operar en una fase de preparación (Montaje de preparaciones para grupos o máquinas de cualquier modelo). Operar en una fase de montaje de motores (Montaje de motores). Cualquiera de las tareas definidas precedentemente puede incluir el auto control, con calibres pasa-no pasa, de acuerdo a las modalidades actuales de las empresas.

#### **Operario:**

Aceitar: Materia Prima y/o piezas sin producción, tarea auxiliar; Almacenar: a mano y/o con zorra a mano. Simple estibaje, sin complejidad; Barnizar por inmersión, sin producción; Desengrasar a mano, sin producción, tarea auxiliar; Desoxidar a mano, sin producción, tarea auxiliar; Engrasar material o piezas sin producción, tarea auxiliar; Impregnar en aceite; sin producción, tarea auxiliar; Pegar etiquetas de todo tipo.

### **Capítulo XIX - Rama: “Montajes Industriales”**

**Artículo 1°**— Las conclusiones a que se arriban en la presente Rama, serán incorporadas a la presente convención colectiva de trabajo, en la forma, condiciones y modalidades que se pactaren, conforme a lo señalado en el artículo 82.

### **Capítulo XX - Rama: “Pulvimetalurgia”**

#### **Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama todos los Establecimientos y su personal, que como actividad de la industria Metalúrgica se dedican habitual y primordialmente a la fabricación de polvos metálicos, puros o aleados, polvos de óxidos metálicos, etcétera, para la elaboración de piezas a partir de polvos metálicos puros o aleados, polvos de óxidos metálicos puros o aleados, óxidos metálicos y otros, etcétera, tales como bujes autolubricados, piezas componentes de máquinas y mecanismos, filtros metálicos, materiales magnéticos, elementos de “*metaduro*” (carburo de tungsteno), herramientas diamantadas y otras no comprendidas en estas especialidades.

#### **Categorías de Aplicación en la Rama:**

**Artículo 2°**— Son de aplicación en esta Rama, las categorías generales establecidas en el artículo 6°, con las definiciones y alcances allí establecidas.

- Oficial Múltiple.
- Oficial.
- Operario Especializado Múltiple.
- Operario Especializado.
- Medio Oficial.
- Operario Calificado.
- Operario.
- Peón.

#### **Categorización de las Tareas de la Rama:**

**Artículo 3°**—

- Oficial Múltiple.

- Control General de fábrica.
- Control final de calidad de producción.
- **Operador de planta química de procesamiento de materias primas para producción de metal duro (polvo):** Realiza tareas inherentes al proceso químico de tratamiento de materiales como ser molienda maticado, ataque ácido o cáustico del material; eliminación de impurezas del material precipitado; calcinación del polvo; disolución; operación de máquina centrífuga, filtro prensa; autoclaves; secadores y zaranda. Interpreta las especificaciones correspondientes tanto en lo referente a características físicas como químicas y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las mismas.

**Oficial:**

**Control de calibres**

- **Control volantes de sección:** Opera en base a planes y con uso de elementos de medición, determina la correcta calidad de la producción.
- **Montador de matrices:** Arma en banco cualquier tipo de matriz, las coloca en máquinas automáticas o no, pone a punto la operación de prensado, calibra o acuña para la fabricación de cualquier tipo de pieza, interpreta las especificaciones correspondientes tanto en lo referente a las características físicas como dimensionales y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las mismas.
- **Hornero de sinterizado o presinterizado:** Interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo la condición de temperatura, tiempo y atmósfera controlados necesarias para lograr las características físicas y dimensionales establecidas en las especificaciones de fábrica. Debe asimismo conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpretar lo que indiquen los elementos de control (pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera) asimismo debe saber operar los generadores de atmósfera controlada (exotérmica, endotérmica, amoníaco disociado, etcétera) con las mismas condiciones que rigen para el manejo de los hornos de sinterizado. Debe ser capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las características físicas y dimensionales establecidas por las especificaciones de fabricación.
- **Hornero de tratamiento vapor:** Interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo las condiciones de temperatura, tiempo y vapor saturado necesario para lograr las características físicas y dimensionales establecidas en las especificaciones de fabricación y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de las mismas. Debe asimismo conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpretar lo que indiquen todos los elementos de control (pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera). Debe saber operar calderas de vapor saturado, automáticas o no e interpretar lo que indican los dispositivos de seguridad y control.
- **Hornero de cementación o carbonitruración y temple** en fase gaseosa.
- **Hornero de carburación:** Interpreta las especificaciones de operación y determina por sí mismo la condición de temperatura, tiempo, atmósfera controlada, gas natural

y amoníaco necesario para lograr las características físicas y dimensionales y es capaz de verificar personalmente el cumplimiento de los mismos establecidas en las especificaciones de fabricación. Debe, asimismo, conocer el funcionamiento de los equipos principales y auxiliares e interpretar lo que indiquen todos los elementos de control (pirómetros reguladores, limitadores, dispositivos de seguridad, etcétera). Debe saber operar los generadores de atmósfera endotérmica interpretando lo que indiquen los elementos de control y seguridad.

- **Rectificador lineal:** Con uso de elementos de medición y preparación de máquina y balanceo de piedra. Mecanizado metal duro. Operador mecanizado de block. Operador perfilado a piedra. Operador cortador. Rectificado plano. Operador rectificado cilíndrico. Operador torno paralelo. Operador torno vertical. Operador terminación y ajuste a mano (metal duro). Montaje herramientas (metal duro). Operador rectificador. Operador afilador. Operador tornero. Operador fresador. Operador soldador. Operador afilador de insertos. Operador lapidador.
- **Segundo operador de planta de procesamiento de materia prima para producción de metal duro (polvo):** Realiza tareas inherentes al proceso químico de tratamiento de materiales como ser: molienda; tamizado, ataque ácido o cáustico del material; eliminación de impurezas del material precipitado, calcinación del polvo, disolución, operación de máquina centrífuga; filtro prensa; autoclave, secadores y zaranda.

**Operario Especializado Múltiple:**

- **Colocador de matrices:** En prensa o balancines.
- **Preñeros:** Con colocación de matrices.
- **Hornero sinterizado o presinterizado:** Opera el horno de sinterizado o presinterizado y el equipo productor de atmósfera controlado.
- **Hornero tratamiento vapor o cementación y/o carbonitruración y temple:** Controla aspecto y dimensión de pieza.
- **Mezclador:** Realiza el mezclado de los polvos metálicos, pudiendo determinar porcentualmente las cantidades de los componentes de acuerdo a las instrucciones recibidas, determina densidad y aspecto y conoce los materiales a utilizar.
- **Pañolero:** Con control de existencias y pedido de reposición.

**Preparador de máquina en terminación:**

- **Rectificador lineal:** Con uso de elementos de medición y preparación de máquina.
- **Control dimensional y de aspecto:** Con uso de los elementos de medición dentro de la especialidad.
- **Operador de prensa:** Con colocación de matriz (metal duro).
- **Arenador de montaje de herramientas y de metal duro:** Opera equipo, prepara y tamiza arena y elementos que lo suplante, separa por tipo o forma el material. Se encarga además de la limpieza y vaciado de mangas y/o depósito.

**Operario Especializado:**

- **Hornero sinterizado o presinterizado:** Opera el horno de sinterizado o presinterizado.

- **Hornero tratamiento vapor:** Opera horno tratamiento vapor sin verificar características físicas ni dimensionales de las piezas.
- **Impregnador y embalador:** Opera la máquina de impregnación y embala las mismas piezas determinando la cantidad y tipo.
- **Presero:** Sin colocación de matrices.
- **Mezclador:** Realiza el mezcaldado de los polvos metálicos, pudiendo determinar porcentualmente la cantidad de los componentes de acuerdo a las indicaciones recibidas.

**Entrega de materiales:**

- **Tornero de producción:** Con preparación de máquina.
- **Fresador de producción:** Con preparación de máquina.
- **Agujereador y roscador:** Con preparación de máquina.
- **Operador de Roto Finish y Vibro Finish:** Operando la máquina y haciendo aspectos visuales.
- **Rectificador plano:** Con medidas de piezas.
- **Clasificador de piezas:** Control con patrones fijos, visual y aspectos.
- **Operador molino:** (metal duro).
- **Operador de molino homogenizado y granulado:** (metal duro).
- **Operador mezclado de polvos:** (metal duro).
- **Operador evaporización y secado:** (metal duro).
- **Operador tamizado y clasificado:** (metal duro).
- **Mezclador:** (metal duro).  
Realizando satisfactoriamente en metal duro más de una de las tareas precedentemente enumeradas desde Operador molinos, Mezclador, categoría Operario Especializado Múltiple.
- **Operador de prensa:** Sin colocación de matriz (metal duro).
- **Arenador:** Opera equipo, separa por tipos o forma el material (metal duro).

**Medio Oficial:**

- **Operador cortador a disco:** (metal duro).
- **Operador cortador serrucho hidráulico:** (metal duro).
- **Operario Calificado:** Ayudante hornero sinterizado o presinterizado. Ayudante hornero tratamientos térmicos a vapor.
- **Embalador:** Realiza embalaje de piezas determinando calidad y tipo.
- **Impregnador:** Opera la máquina de impregnación.
- **Ayudante mezclador y recuperador:** Ayuda al mezclado y realiza las moliendas de las piezas descartadas del prensado.

**Ayudante pañolero:**

- **Agujereador:** Con preparación de máquina.
- **Operador de Roto Finish o Vibro Finish:** Opera en una sola de estas máquinas.
- **Clasificador de piezas:** Control con patrones fijos y visual.
- **Rebabador. Presero de ingreso:** Que no reúne los conocimientos del especializado y no conoce, en consecuencia, del funcionamiento y los sistemas de control de la máquina que opera (metal duro).
- **Ayudante en:** Molino o molino homogenizado y granulado o mezclado de polvos o evaporación y secado o tamizado y clasificado o mezclado (metal duro).

- **Arenador:** Opera equipo y se encarga, además de la limpieza y vaciado de mangas y/o depósitos (metal duro).
- **Operador de ingreso en planta:** Planta química de procesamiento de materia prima para producción de metal duro (polvos).

**Capítulo XXI - Rama: “Siderúrgica”**

**Ámbito de Aplicación:**

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en esta Rama los Establecimientos y su personal que como ciclo industrial Siderúrgico, se dedican a la elaboración de arrabio, hierro esponja, pellets prerreducidos, o ferroaleaciones; a la elaboración de acero por cualquier sistema o método, su laminación, forjado o fundición (moldeo) y a la trefilación, cuando es continuación del mencionado ciclo siderúrgico y se desarrolla dentro del área de la misma planta.

Quedan comprendidos también los servicios auxiliares y subsidiarios afectados a dicho ciclo industrial y las secciones o sectores que para iniciar la producción de cualquiera de los elementos antes indicados, tienen como complemento la extracción de minerales; la explotación forestal para la elaboración de carbón vegetal y los subproductos propios de su destilación; la elaboración de coque y de sus subproductos.

**Plantas que la Componen:**

**Artículo 2°**— Considerándose los diversos procesos tecnológicos existentes entre las distintas plantas de actividad siderúrgica, y al solo efecto de sus tratamientos convencionales para los fines de la presente Rama, se agrupan en los siguientes sectores:

- 1°) “Plantas Integradas”;
- 2°) “Plantas Semi-Integradas” y sus Sectores o Secciones de “Laminación de Acero y/o Forja en General”; y
- 3°) “Plantas No Integradas”.

Todo ello independientemente de cualquier clasificación técnica que pudiere corresponder en razón de la naturaleza o tipo del proceso industrial pertinente.

Las características o condiciones adjudicadas a cada sector serán de aplicación exclusiva para los mismos. No podrán ser invocadas precedente ni como derecho adquirido para sustentar su incorporación a otro sector de la Rama o a otras Ramas del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la industria Metalúrgica.

**Sector “Plantas Integradas”:**

**Artículo 3°**— Se encuentran comprendidos en este sector de la Rama Siderúrgica los establecimientos y su personal que como ciclo industrial, comienzan su proceso partiendo del mineral de hierro, carbón mineral o vegetal —sea extraído o elaborado directamente o no— continuando con la producción de arrabio o de hierro esponja o de pellets prerreducidos y de acero que finalmente laminan, trefilan o forjan. Quedan también comprendidos todos los

procesos complementarios de y para la producción siderúrgica, tales como la forestación destinada a obtener carbón vegetal y los subproductos propios de su destilación; la elaboración de coque y de sus subproductos; y los servicios auxiliares o subsidiarios indispensables a una planta siderúrgica integrada.

### Sector “Plantas Semi-integradas” y sus Sectores o Secciones de “Laminación de Acero y/o Forja en General”:

**Artículo 4°**— Se encuentran comprendidos en este Sector de la Rama Siderúrgica los Establecimientos y su personal, que como ciclo industrial siderúrgico comienzan su proceso partiendo de arrabio, hierro esponja o chatarra y elaboran acero por cualquier sistema o método.

Quedan incluidos los sectores y secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación cuando resultan continuación del mencionado ciclo industrial siderúrgico, y esta última se desarrolla dentro del área de la misma planta.

Quedan incluidos en este sector los Establecimientos y su personal que como ciclo industrial comienzan su proceso partiendo de minerales y lo terminan con la producción de arrabio, hierro esponja, o de pellets prerreducidos o de ferroaleaciones.

Quedan incluidos en este sector los Establecimientos y su personal de la “Forja pesada”, entendiéndose por tales aquellos que exijan necesariamente la utilización de manipuladores mecánicos o técnicamente similares, para la operatividad del proceso de forjado de las piezas; y los Establecimientos y el personal de unidades de laminación que laminan productos planos y no planos no incluidos en el sector de “Plantas No Integradas”.

### Sector “Plantas No Integradas”:

**Artículo 5°**— Se encuentran comprendidos en este sector de la Rama Siderúrgica los Establecimientos y su personal que constituyan exclusivamente unidades de laminación de flejes laminados en frío y productos no planos de medidas reducidas, que utilizan trenes convencionales con operatividad manual de limitada capacidad de producción.

Quedan también incluidos los establecimientos y su personal que como materia prima para un proceso siderúrgico elaboran exclusivamente uno o más de los siguientes productos: aglomerados, o briquetas, o sinterizados, o nódulos, mediante un proceso mecánico, o técnico, o de fusión.

### Categorías Generales de Aplicación en la Rama:

**Artículo 6°**— Son de aplicación a esta Rama y a todos sus sectores, con las definiciones y alcances establecidos en el artículo 6° del título II (capítulo 1°), las categorías que a continuación se indican:

**a) en tareas de Oficios:**

- Oficial Múltiple.

- Oficial.
- Medio Oficial.

**b) en tareas de Producción:**

- Operario Especializado múltiple (con el alcance que surge de la definición efectuada en el artículo 8° de este capítulo).
- Operario Especializado.
- Operario Calificado.

**c) en tareas comunes de Oficios y de Producción:**

- Operario.
- Peón.

### Categorías Específicas de la Rama y de sus Sectores:

**Artículo 7°**— Se establecen en la Rama las siguientes “categorías” específicas de aplicación:

**a) en tareas de Oficio:**

- Ayudante de Oficio.

**b) en tareas de Producción:**

- Operador “A” (exclusivo Sector Plantas Integradas).
- Operador “B” (exclusivo para los Sectores de Plantas integradas y Plantas Semi-Integradas).
- Operador “C” (de aplicación común a todos los sectores de la Rama).
- Operador “D” (de aplicación exclusiva al Sector de Plantas Semi-Integradas).

### Definiciones de “Categorías Específicas”:

**Artículo 8°**— A continuación se indican las definiciones de las “categorías específicas”, señaladas en el artículo 7° precedente:

**a) en tareas de Oficio:**

- **Ayudante de Oficio:** Es el obrero que sin poseer los requisitos exigidos para la categoría de “medio oficial”, por su práctica y capacidad se desempeña en diversas tareas como auxiliar de las categorías superiores de los oficios, cuando las mismas así lo requieran. Esta categoría así definida tiene el mismo salario básico que el “operario calificado” en tareas de producción.

**b) en tareas de Producción:**

- **Operador “A”:** Es el obrero que posee amplios conocimientos teórico-prácticos y adecuada experiencia dentro de la Rama Siderúrgica Integrada que lo habilitan para operar con eficiencia equipos principales calificados como de gran complejidad y de fundamental incidencia sobre el ritmo y calidad de producción que elabora, para la cual se exige un alto grado de responsabilidad y capacidad para definir situaciones conforme a las especificaciones que le fueran señaladas o previamente establecidas. Quedan comprendidas en esta categoría las tareas que taxativamente



se indican en el artículo 9º, inciso a), ítem 2, subsiguiente.

- **Operador “B”:** Es el obrero que posee amplios conocimientos teórico-prácticos y adecuada experiencia dentro del Sector Siderúrgico Semi-Integrado que lo habilitan para operar con eficiencia equipos principales calificados como de gran complejidad y de fundamental incidencia sobre el ritmo y calidad de producción que elabora, para la cual se exige un alto grado de responsabilidad y capacidad para definir situaciones conforme a las especificaciones que le fueran señaladas o previamente establecidas. A los fines de esta definición y con respecto al sector de Plantas Integradas se considera que las funciones determinadas en la presente categoría se realizan a través de equipos de menor complejidad respecto de los operados por el Operador “A”. En cuanto al sector de Plantas Semi-Integradas las funciones definidas en la presente categoría comprenden a los equipos de mayor complejidad. Quedan comprendidas en esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9º, inciso a), ítem 2; artículo 10 y artículo 11, subsiguientes.
- **Operador “C”:** Es el obrero que con los conocimientos teórico-prácticos necesarios tiene a su cargo la operatividad de un equipo complejo del proceso siderúrgico en funciones que aseguran la calidad del producto que elabora y el ritmo de una unidad mayor de producción. A los fines de esta definición se considera que las funciones correspondientes se realizan a través de equipos de menor complejidad respecto de los operados por el Operador “B”. Con relación a Plantas “No-Integradas” las funciones definidas comprenden los equipos de mayor complejidad. Corresponde a esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9º, inciso a), ítem 2; artículo 10 y artículo 11, subsiguientes.
- **Operador “D”:** Se incluyen en esta categoría los puestos y/o tareas sin oficio que taxativamente se señalan, debiendo reunir el obrero los conocimientos teórico-prácticos necesarios para desempeñar eficientemente las exigencias de los mismos. Queda aclarado que al personal que en algunas empresas le fue otorgada la categoría de “oficial”, deberá continuar con la misma. La presente categoría tiene el mismo salario básico que la categoría de “oficial”.
- **Operario Especializado Múltiple:** Es el obrero que reuniendo las características exigidas al definirse esta categoría en el artículo 6º, en lo concerniente a las particularidades de esta Rama, tiene capacidad para operar en distintas tareas del proceso siderúrgico de su sección. Quedan comprendidas en esta categoría las tareas que taxativamente se indican en el artículo 9º, inciso a), ítem 2; artículo 10 y artículo 11, subsiguientes.

## Categorización de Tareas del Sector “Plantas Integradas”:

### Artículo 9º—

#### a) Personal “Obrero”

##### 1. en tareas de Oficio:

- **Oficial:**  
Engrasador D. Mecánico de Lubricación. Gomero. Barberista. Pintor C. Carpintero D. Albañil B. Cingero A. Soldador C. Carpintero E. Rectificador A. Chapista. Albañil C. Cingero B. Cañista de Mayordomía. Electricista E. Cañista C. Plomero D. Mecánico Sistemas Hidroneumáticos. Montador B. Ajustador de Guías. Tornero B. Rectificador B. Herramientista B. Montador de Vagones. Calderero C. Ajustador. Matricero. Bobinador B. Electricista Mantenimiento de Ascensores. Empalmista C. Mecánico Engrasador B. Tapicero Tala-bartero. Gomero-Reparador de Cintas. Lubricador de Equipos Móviles. Techista. Mecánico de Intendencia de Barrio. Plomero C. Herrero D. Amiantista C. Mecánico de Bombas B. Instrumentista de Automotores. Pintor D. Plomero Intendencia de Planta. Electricista D. Mecánico D. Soldador D. Maquinista Máquinas varias B. Fumista C. Mecánicos de Combustión B. Electricista Operador Sala de Motores. Electricista Sala de Motores. Rieles y Perfiles. Mecánico de Cojinetes C. Plantillero B. Mecánico de Soldaduras. Herrero E. Tra-zador. Templador B. Modelista C. Electricista de Pruebas. Mecánico Mantenimiento de Ascensores. Revisor de Centrales. Revisor de Equipos Automáticos. Mecánico de Bobinadora B. Mecánico de Instrumental.
- **Medio Oficial:**  
Mecánico Engrasador A. Jardinero C. Cerrajero. Lubricador B. Templador A. Ayudante de Instrumental. Electricista C. Cañista B. Fumista B. Mecánico de Bombas A. Montador A. Maquinista Máquinas varias A. Calderero B. Tornero A. Modelista B. Electricista C. Pruebas. Vidriero B. Carpintero C. Amiantista B. Inspector de Vías Férreas. Engrasador C. Mecánico C. Soldador B. Colador de Buza. Plantillero A. Mecánico de Bobinadoras A. Mecánico de Cojinetes B. Herrero C. Linguero. Herramientista A. Bobinador A. Empalmista B.
- **Ayudante de Oficio:**  
Mecánico B. Cañista A. Herrero B. Ayudante Preparador de Tapón. Amiantista A. Ayudante de Montaje. Ayudante de Máquinas. Trochador Clavador. Operador A. Máquinas Herramientas. Electricista B. Pruebas. Desengrasador. Preparador de Caminos. Ayudante Preparador de Cucharas. Revisor de Vagones. Operador de Sierra. Marcador Picador. Pintor B. Empalmista A. Electricista B. Plomero B. Ayudante Reparador de Accesorios. Fumista A. Ayudante. Mecánico de Cojinetes A. Ayudante Mantenimiento de Transporte. Calderero A. Ayudante Bobinador. Ayudante Mantenimiento de Ascensores. Jardinero B. Armador de Estanterías. Carpintero B. Carpintero de Obra. Preparador de Tapón. Estopador de Vagones. Revisor de Vías. Vidriero A.

##### 2. en tareas de Producción:

- **Operador “A”:**  
Primer Ayudante de Hornos. Operador Máquina Cola-

da Continua. Laminador de Tochos y Planchones. Hornero de Chapas en Caliente. Laminador de Rieles y Perfiles. Operador de Convertidores. Hornero Programador de Carga. Laminador de Palanquillas. Laminador de Chapas en Caliente. Operador Laminador en Frío.

• **Operador “B”:**

Operador de Benzol. Operador Desbastador. Operador Calentamiento. Hornero. Operador Laminador Temple N° 1. Operador Línea de Estañado. Operador Tablero de Caldera. Operador B Turbosoplador. Operador Máquina Cargadora. Operador B Turbogenerador. Primer Operador Sala de Colada. Hornero de Rieles y Perfiles. Operador Laminador Temple N° 2. Operador Tablero Eléctrico. Operador Planta de Oxígeno.

• **Operador “C”:**

Operador Refrigeración. Segundo Ayudante de Hornos. Lingoteador. Operador Grúa Colada L.C. Operador de Línea. Reemplazante de Tochos y Palanquillas. Operador Terminador. Operador Línea de Decapado N° 2. Operador Puente 4. Operador de Gas Inerte. Electricista de Subestaciones. Operador B Casa de Bombas. Moldeador B. Segundo Operador Sala de Colada. Operador Grúa Colada. Operador de Plataforma. Operador Grúa de Colada Continua. Manipulador. Ayudante Laminador. Operador Línea de Decapado N° 1. Asistente Operador Laminador. Operador Hornos de Recocido. Operador de Reendurecimiento. Operador de Alta Tensión. Operador de Máquinas.

• **Operario Especializado Múltiple:**

Relevante B de Laminación en Frío. Relevante B de Estañado.

• **Operario Especializado:**

Ayudante Operador de Subproductos. Operador Sala de Bombas. Operador Sala de Bombas de Fuel Oil. Operador Prensa de Chatarra. Sopleteador A. Colocador de Placas. Ayudante de Desmoldeo. Operador Grúa de Tapa. Operador Empujador. Operador Mesa de Transferencia. Relevante B de Decapado. Operador Tablero Decapado N° 2. Operador Tijera Decapado N° 2. Operador de Bobinadora. Operador de Carro Apilador. Auxiliar Sala de Colada. Alimentador de Temple N° 2. Operador Nivelador Estirador. Preparador de Cuchillas. Control de Soluciones. Preparador Materiales de Empaque. Chófer A. Operador Tamizado de Coque. Ayudante Operador de Subproductos. Operador Coordinación Materias Primas Area A. Operador de Guía A. Operador Sala de Bombas Principal. Operador Planta de Agua. Operador A de Cuchara de Acero. Operador Sistemas Auxiliares L.D. Operador Tratamiento de Agua Planta C.C. Reemplazante Laminador Palanquillas. Reemplazante de Rieles y Perfiles. Operador Prensa Enderezadora. Control de Soluciones. Operador de Salida de Temple. Operador Tablero Recorte Lateral. Operador Cadena de Sinterización. Ayudante Sala de Coladas. Preparador de Equipos. Limpiador de Canales. Ayudante Despachante de Arrabio. Cortador B. Operador Cargadores de Cenizas. Operador Lechos de Enfriamiento. Reemplazante Chapas en Caliente. Recuperador de Rieles y Perfiles. Alimentador de Decapado N° 1. Operador Soldadora Decapado N° 2. Control de Soluciones. Chófer del Equipo de Auxilio. Control de Soluciones. Alimentador de Tem-

ple N° 1. Alimentador de Tijera 64. Operador de Tablero. Relevante A de Estañado. Ayudante Fundidor de Anodos. Cambista de Transporte. Operador Carro de Apagado. Operador Clarificación y Enfriamiento de Agua. Conductor Equipos Motomóviles B. Operador Coordinación Materias Primas Area B. Operador Recuperación de Barros. Tercer Ayudante de Hornos. Operador Corte a Gas. Operador Rodillos y Enfriamiento. Operador Tratamiento de Barros. Operador Planta Clarificadora. Escarpador. Operador Guillotina y Sierra. Operador de Bombas A. Alimentador de Decapado N° 2. Operador Tijera Recuadradora. Alimentador Línea de Estañado. Operador A. Casa de Bombas. Operador Planta Nitrógeno y Tratamiento de Agua. Ayudante Operador Gasómetro. Terminador y Pintor de Noyos y Moldes. Operador Carro de Guía. Ayudante Operador de Benzol. Escoriero. Operador Máquina Lingotera. Sopleteador B. Operador Grúa de Chatarra. Ayudante Operador de Plataforma. Operador de Locomotora. Operador de Pantógrafo. Operador Entrada Decapado N° 1. Enhebrador Laminación en Frío. Operador de Locomotoras. Hornero Fundidor A. Operador Speedelinger. Moldeador de Noyos de Lingoteras. Operador Mezcladora. Operador Playa de Carbón. Ayudante Operador de Calentamiento. Operador de Grúa B. Operador Turbocompresor. Preparador de Cucharas. Operador Grúa de Despacho. Operador de Tijera. Operador de Línea N° 3. Operador de Bombas y Filtros. Operador Enderezadora A. Alimentador Laminador en Frío. Operador Línea Tijera de Flejes en Frío. Clasificador Electrolítica. Conductores Equipos Auxiliares. Foguista B. Operador A Turbosoplador. Despachante de Gas de Alto Horno. Operador Máquina Agujereadora y Delimitadora. Longitud. Operador Bombas Agua de Pozo. Operador de Auxiliares. Operador B Máquinas Herramientas. Granallador Rebabador. Operador Planta de Enfriamiento. Operador Desbenzolador. Ayudante Segundo. Operador Sala de Colada. Despachante de Arrabio. Operador Carboanalizador. Operador Grúa Relevante. Operador Tijera Volante. Operador Empujador. Operador Nivelador en Caliente. Operador Salida Decapado N° 2. Alimentador. Fundidor de Anodos. Noyero A. Moldeador A. Moldeador de Base de Acería. Operador Barredora Recolectora. Operador Carro de Carga. Operador Grúa Descargadora Muelle B. Operador de Plataforma de Carga. Operador Grúa de Servicio. Operador B de Cuchara de Acero. Operador Grúa de Desmoldeo. Operador de Tijera N° 1 y 3. Operador Tijera de Despacho y Recorte Lateral. Operador de Sierra en Caliente. Operador Entrada Decapado N° 2. Ayudante Operador Hornos de Recocido. Terminador. Chófer B. Operador A. Turbogenerador. Operador de Compresores. Operador Bombas Usinas y Auxiliares. Operador Casa Bombas de Fuel Oil. Operador Grúa de Fundición. Operador máquina deshornadora. Conductor equipos motomóviles E. Operador Grúa transbordadora. Operador Grúa de Carga. Operador de Velocidad. Ayudante Operador Terminador. Ayudante Operador Desbastador. Operador Laminador de Temple. Operador Enderezadora B. Operador Tijera 64. Asistente Operador Línea de Estañado. Foguista Cooperador de Argón. Operador Gasómetro. Operador Termos y Cucharas. Operador Grúa

Descargadora Muelle A. Estufero. Lingoteador. Operador de Bombas B. Operador Granalladora. Noyero B. Operador A. Turbosopladores. Operador de Subproductos. Operador de Hornos de Calcinación.

- **Operario Calificado:**

Operador Cintas de Carbón. Operador Lechada de Cal. Operador Descarga de Fundentes. Operador Cinta de Coque. Operario Ayudante. Operador Playa de Chatarra. Operador Barredora. Ayudante Operador Estación de Recepción. Ayudante Despachante de Arrabio. Marcador B. Operador Enfriadores Primarios. Operador de Línea de Limpieza Electrolítica. Operador Grúa Metal Líquido. Operador Tijera de Tochos. Ayudante Hornero. Operador Bobinadora. Ayudante Operador Velocidad. Ayudante Hornero de Rieles y Perfiles. Asistente Operador Laminador de Temple. Operador Línea Recorte Lateral. Maquinista Locomotora. Operador Plantas de Subproductos. Hornero Fundidor B. Fundidor no Ferrosos. Operador Tablero de Sinter. Operador Control de Carga. Operador Grúa de Fosas. Reparador de Equipos Oxiacetilénicos. Ayudante de Hornero de Chapa en Caliente. Foguista D. Operador Mesa Basculante. Operador de Carro de Balanza. Operador Rampas de Coque. Operador de Tolva. Operador Apilador Playa Intermedia. Operador Tolva Móvil de Mineral. Ayudante Operador Refrigeración. Limpiador de Regeneradores. Ayudante de Movimiento. Ayudante Operador Planta de Trituración. Limpiador de Repartidores. Operador Mesa de Inspección. Manipulador Marcado. Manipulador de Materiales Playa Interna. Operador Volcado. Operador Mesa Rodillo y Transferencia (Pulpito 14). Zunchador C. Ayudante de Empaque. Operario A Tratamiento de Agua. Operador Equipos Auxiliares de Almacenes. Operador Zarandas Enfriamiento de Sinter. Ayudante Máquina Lingotera. Preparador Materias Primas A. Operario de Fosa. Operario de Escoria. Operario de Lanzas. Guía de Grúa C. Operador Carros de Transferencia. Operador Mesa Salida de Horno. Empaquetador Marcador. Operador Lecho Transferencia y Mesa. Operador Enderezadora A. Operador Enrolladora Decapado N° 1. Operador Grúa Extracción de Laminilla. Operador Rampa de Salida. Ayudante de Playa. Operador Enfardadora. Operador Tablero de Playa. Operador Hornos de Coque. Ayudante de Subproductos. Operador Zarandas de Clasificación. Operario Sala de Colada. Volcador de Cucharas. Calero. Pesador. Ayudante Colocador de Busa. Preparador de Moldes. Ayudante Operador Cintas de Cargas. Ayudante Línea de Laminado Marcador. Operador Mesa de Rodillo y Transferencia. Ayudante Operador de Bobinadora. Guía de Grúa B. Lavador Secador. Operador de Bombas. Operador llenado de Silos. Operador Molino Coque y Aspiradores. Operador de Cal. Cortador A. Operador Cinta Descarga a Playa. Operario de Cucharas. Ayudante Operador Mesa de Transferencia. Marcador Estampador. Operador salida Lechos de Enfriamiento. Operador Mesa de Transferencia. Operador Estampador de Rieles. Cortador A. Operador Entrada Lecho de Enfriamiento. Operador Tablero de Cintas. Ayudante de Almacén. Ayudante Alimentador. Chatarrero B. Apilador. Operador Circuito de carbón. Operador Grúa Pileta Decantación cargador de Sulfato. Operador Planta de Clasificación. Operador Preparación de Mezclas. Operador de Cintas de Carga. Limpiador de Cucharas. Operador Mezcladora y Coque. Preparador Materias Primas B. Ayudante Lingoteador. Operador Estación

de Recepción. Operador Planta de Trituración. Sellador y Reparador de Fondos. Operador Línea Rodillos y Apilador. Operador Desapilador. Operador de Tijera N° 2. Operador Mesa de Apilado. Operador de Transferidores. Relevante A de Decapado. Operador Salida Tijera 64. Empaquetador. Operario B Tratamiento de Agua. Ayudante de Fundición.

- **Operario:**

Ayudante de Línea A. Ayudante Operador Reendurecimiento. Electricista A. Herrero A. Plomero A. Pintor A. Operador Brazo Móvil de Mineral. Ayudante Operador Carro de Balanza. Ayudante Línea de Laminado. Manipulador de Materiales Playa Externa. Ayudante Operador Pantógrafo. Guía de Grúa A. Ayudante Salida Decapado N° 2. Relevante A de Laminación en Frío. Ayudante de Vías. Ayudante de Albañil. Albañil A. Operario de Despacho.

- **Peón:**

- Peón

## b) Personal de “Empleados”

### Administrativo:

Operador Auxiliares y Cintas. Operador Carro de Lingotes. Cambista. Cortador Marcador. Operador Alimentador. Operador Transferidor Volcador. Marcador C. Cargador Hornos de Recocido. Ayudante Operador Línea Tijera Flejes en Frío. Ayudante Maquinista. Embotellador de gases. Preparador Cajas y Armaduras. Zunchador A. Ayudante Muestreador. Carpintero A. Jardinero A. Mecánico A. Manipulador de Materiales. Operador de Silos. Operario de Materias Primas. Marcador A. Ayudante de Escarpado. Zunchador B. Ayudante Terminación y Despacho. Ayudante Alimentador Decapado N° 2. Chatarrero A. Operador de Filtros Kinney. Ayudante de Carpintero. Operario de Recepción. Ayudante de Línea B. Ayudante Sala de Motores.

### Grupo “A” 4° Categoría:

Empleador Contable C. Empleador de Disciplina. Operador de Equipo Electrónico.

### Grupo “A” 3° Categoría:

Receptor y Despachante interno. Operador Máquina I.B.M. 6400. Control de Calidad. Control Movimiento Caminero. Control Recepción y Despacho. Empleado Administrativo y de Relaciones Laborales. Contralor Servicios de Transporte. Empleado Contable B. Control de Expedición. Empleado Administrativo C. Auxiliar Ferroviario. Empleado de Movimientos. Empleado de Asistencia. Contralor de Repuestos. Empleado de Legajos.

### Grupo “A” 2° Categoría:

Receptor y Despachante. Despachante de Bobinas. Telefonista. Teletipista. Despachante de Almacenes. Historial de Máquinas. Despachante de Siemens Martin. Despachante de Colada Continua. Control de Cilindros y Rodillos. Receptor de Información. Perforador Verificador y Operador Equipos Auxiliares. Contralor. Empleador de Reclamos. Relojero. Operador Biblioteca. Apuntador de Fosas. Registrador. Secretario de División. Control Fletes y Aforos Ferroviarios. Empleado de Incorporación. Contralor Despachante. Empleado Mantenimiento Máquinas de Oficina. Expedidor de Compras. Bibliotecario de Programas. Despachante de Expedición. Enfermero. Empleado de Beneficios.

Empleado de Horario. Empleado Administrativo de Servicio Médico. Despachante de Refractarios. Receptor. Receptorista. Perforador Verificador. Despachante de Gases. Empleado Administrativo B. Despachante de Lingotes L.D.. Ficherista. Receptor Solicitudes de Servicios. Empleado Contable A. Verificador Operador de Máquinas Auxiliares. Operador Terminal de Teleprocesamiento. Ayudante Contralor de Obras y Certificaciones. Impresor.

**Grupo “A” 1° Categoría:**

Auxiliar Administrativo. Operador Duplicadora Copiadora. Ayudante Bibliotecario. Receptor y Despachante de Almacenes. Operador Máquina Impresora. Apuntador de Almacenes. Despachante de Subproductos. Receptor de Materias Primas. Despachante Arrabio Líquido. Balancero B. Ayudante Inspector. Receptor de Chatarra y Suministros. Balancero A. Despachante de Combustibles. Gestor de Materiales. Auxiliar Materiales Entrenamiento. Distribuidor de Mercaderías. Apuntador de Puerto. Empleado Administrativo A. Despachante de Lingotes de Arrabio. Auxiliar de Operación

**Auxiliar:**

**Grupo “C” 3° Categoría:**

Chófer. Preparador de Termocopias y Suministros. Chófer Camión Blindado. Muestreador B. Chófer de Ambulancia. Pañolero B. Chófer Transporte Especial de Personal. Contralor de Stock. Chófer de Combustibles.

**Grupo “C” 2° Categoría:**

Ordenanza. Peón de Limpieza. Ayudante Mantenimiento Máquinas de Oficina. Pañolero A. Peón de Laboratorio. Mozo. Ayudante de Despacho. Muestreador A.

**Grupo “C” 1° Categoría:**

Cadete. Ascensorista. Distribuidor de Correspondencia. Peón de Oficina. Ayudante Sala de Copias.

**Categorización de Tareas del Sector “Plantas Semi-integradas, sus Sectores o Secciones de Laminación de Acero y/o Forja en General”:**

**Artículo 10—** Se efectúa la siguiente:

**Operador “B”:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Primer fundidor hornos eléctricos (con responsabilidad de afino). Maniobrador Laminador Peregrino tubos sin costura; Maniobrador Laminador Alargador tubos de acero sin costura. Primer Laminador (incluye las funciones llamadas en algunas empresas como maestro laminador o laminador principal). Maniobrador Prensa de Perforar tubos de acero sin costura. Gira-Tornillos (laminación Tubos de Acero sin Costura en caliente). Primer Fundidor Hornos Siemens Martin (con responsabilidad de afino).
- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Operador Laminador Ruedas Enteras (de acero).

**Operador “C”:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Operador Principal Baby-Blooming Tren continuo. Palco N° 1 de lami-

nación. Tubos de acero sin costura. Segundo Fundidor Hornos Eléctricos (con responsabilidad de afino). Segundo Fundidor Horno tipo “Siemens-Martin” (con responsabilidad de afino). Primer colador hornos tipo “Siemens-Martin”. Operador Principal Tren Laminador Continuo (opera velocidad controlando lazo y tiraje del total de jaulas del tren; Interviene en los montajes y/o ajustes). Gruista Grúa Principal de Colada Hornos Eléctricos. Gruista Grúa Principal de Colada Horno tipo “Siemens-Martin”. Colador u operador línea colada continua. Segundo Laminador. Laminador de Palanquilla fría. Laminador de Tren Desbastador. Laminador de Tren Intermedio. Laminador de Tren Terminador.

- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Primer Hornero (opera el horno en todas sus partes, obtiene el material solicitado dentro de las especificaciones, opera con criterio propio, corrige cargas de horno y supervisa al personal del mismo). Foguista (está en condiciones de operar tres calderas para producir vapor para todas las necesidades de la planta). Operador Turbo-Generador (opera un grupo turbo-generador a vapor —turbina—). Primer maquinista Usina Diesel (opera dos grupos Diesel Eléctrico, realizando todas las tareas concernientes a la marcha y generación de energía eléctrica).
- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Forjador.

**Operador “D”:**

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Control Tubos Máquina L.R.E. (Laminador - Reductor - Estirador) de Tubos de Acero sin costura. Maniobrador de forjado de Mandriles de Laminación de Tubos de Acero sin costura (con preparación de máquina). Maquinista Alesadora “Restellini” L.R.E. Tubos de Acero sin costura (con preparación de máquinas y afilado de herramientas). Palco N° 4 Laminación Tubos de Acero sin costura. Preparador Equipos Trefila para Tubos de Acero sin costura. Preparador Máquinas Sector Ajuste Tubos de Acero sin costura. Torno de Cilindros “Becker” B/2 (con preparación de máquina). Alesadora A.M.G. de Cuplas (con preparación de máquina). Primer Doblador Trenes de Laminación (introduce barras en canales alternativos, interviene en montajes y/o ajustes). Maniobrador Comando Pinza Horno Giratorio cuarenta toneladas (tubo de Acero sin costura). Maniobrador Comando Pinza Horno Intermedio Giratorio (Tubos de Acero sin costura). Hornero Horno de tratamiento Térmico con control de ciclo y atmósfera endo-exo gas. Gruista de Carga Líquida de Hornos “Siemens-Martin”. Operador Blooming Palanquilla. Operador de Trenes de Laminación Continuos, Intermedios o Terminadores (opera velocidad controlando lazo y tiraje; Interviene en los montajes y/o ajustes). Maquinista Prueba Hidráulica M. Meer de Tubos de Acero sin costura con más de 1.150 Kg./cm<sup>2</sup> de presión (interviene en la preparación de la máquina). Maniobrador Prensa Recalcaturbos (Interviene preparación de máquina). Operador de Tornos de Producción en Serie de Tubos de Acero sin costura (interviene en preparación de máquina). Operador Horno Principal de Laminación (con limpieza y ajuste de que-

madores). Alesadora Pipe Machinery de Cuplas (Interviene en la preparación de máquina). Operador Grúa Locomotora Diesel (con mantenimiento preventivo de equipo). Gruista Grúa a Puente Carga Hornos Eléctricos. Operador laminador en Frío de Tubos de Acero sin Costura (interviene en la preparación de la máquina).

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Operador Prensa Aplastado o Punzonado (2.000 ton.). Operador Prensa (2.500 ton.). Operador Laminadora Desbastadora. Operador Laminador Terminador. Operador Manipulador. Martinetero. Pilonero.

#### Oficial:

- **Planta Elaboradoras de Ferroaleaciones:** Operador motopala (carga los silos de alimentación de hornos con motopala, maneja camión y topadora). Chófer con Registro Profesional. Operador Tablero Distribución Eléctrica y Operación (recibe la energía eléctrica de la central por dos puntos; levanta los electrodos de los hornos de acuerdo a los requerimientos de operación; conecta hornos por medio de interruptores y comando a distancia; regula amperaje de consumo de horno; en forma horaria toma lectura de los instrumentos; confecciona planillas y controla consumo de hornos; controla por medio de señaladores que marchen normalmente los equipos auxiliares de hornos y los ventiladores de los mismos, a los que opera; controla y comunica los excesos de temperatura en los transformadores de baja tensión).

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Maquinista Trefiladora, Pulidora, en barras Shumag (con preparación de máquinas). Rectificador de Barras (con preparación de máquina). Maniobrador Máquina Ensanchadora (Tubos de Acero sin costura). Maniobrador TREC/TT en caliente (Tubos de Acero sin costura). Hornero Horno intermedio de Laminación (con limpieza y Ajuste de quemadores). Primer Decapador de Alambre y/o Alambrón (con preparación y corrección de baño). Desbastador Manual Tren Laminación (Introduce barras entre cilindros; interviene en montajes y/o ajustes). Doblador Tren de Laminación (Interviene en montajes y/o ajustes). Maniobrador Autoelevador (en tareas de alimentación y evacuación de máquinas de Trefilación). Pelador de Barras (con preparación de máquina y herramientas). Gruista Grúa Puente de Carga Sólida Hornos “Siemens-Martin”. Bancal de Elaboraciones Especiales (Tubos de Acero sin costura). Bancal Prensa Recalcatabos (Tubos de Acero sin costura). Cabinista Alimentador Silos Aditivos y Pesador de Chatarra Acería Eléctrica. Maniobrador Evacuación Palanquilla (en máquina de colada continua). Control y Despacho Almacén (Tubos de Acero sin costura).
- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Segundo Maquinista grupo electrógeno (colabora en todas las tareas con el Primer Maquinista, al que reemplaza eventualmente). Operador Briqueteado. Segundo Hornero (colabora en todas las tareas con el Primer Hornero y lo reemplaza con todos los requerimientos de la función). Operador Motopala y/o Topadora (traslada materias primas a playa de preparación, carga producto

terminado a camión; por medio de la operación de la motopala, mezcla materias primas para carga de hornos (sin registro). Operador Puente Grúa (por medio de Puente Grúa, carga las tolvas de carga de los hornos; retira las tortas de material elaborado por los hornos de las bandejas de colada). Ayudante foguista (colabora con el foguista en todas las tareas del mismo y eventualmente lo reemplaza).

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Operador Puente Grúa (colabora en los cambios de estampas). Operador Torno Trozado de Lingotes. Operador Sierra Corte Ejes Ferroviarios. Operador Sierra Hidráulica Circular. Tornero Desbaste Llantas. Hornero Calentamiento. Hornero (tratamientos térmicos).

#### Operario Especializado:

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Maniobrador de Pupitre de Cizallas y/o Sierras de Trenes de Laminación. Maquinista Máquina de Enderezar (con preparación de máquina). Maniobrador Sierra en Caliente de Laminación (Tubos de Acero sin costura). Maniobrador Palco 2/3 Laminación Tubos de Acero sin costura. Control Molador de Tubos de Acero sin costura. Balancinero Clavos con Cabeza de Plomo (con preparación de máquina; una sola matriz). Maquinista de Toronadora (con preparación de máquina). Ayudante Colador o Segundo Colador. Preparador y Pesador Carga de Acería. Gruista Grúa Puente Montaje Cilindros Tren Laminación. Maniobrador de Truck Móvil. Maquinista Banco de Estirado de Barras (con preparación de máquina). Gruista Auxiliar de Nave de Colada. Maquinista de Clavos (con preparación de máquina). Maquinista Enderezado, Corte y Torsionado de Barras (con preparación de máquina). Balancinero (con preparación de máquina). Control de Tubos y Cuplas de Tubos de Acero sin costura. Maniobrador Máquina Apuntadora de Tubos de Acero sin costura (con preparación de máquina). Maniobrador Máquina Atornilla Cuplas de tubos de Acero sin costura (interviene en la preparación de máquina). Maniobrador Encabezadora Tubos de Acero sin costura (interviene en la preparación de máquina). Cambia Mandriles Laminación de Tubos de Acero sin costura. Control Máquina Roscadora de Tubos de Acero sin costura. Control Movimiento de Tubos de Acero sin costura. Operario Bancales Inspección de Tubos de Acero sin costura. Maquinista pulidora Minetti de Tubos de Acero sin costura.
- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Operador Trituradora de Cuarzo (opera trituradora de cuarzo y guinche cargador de cuarzo; lo tritura obteniendo granulometría solicitada). Operador Trituradora de Cuarzo y Zaranda Separadora (opera la trituradora, cinta transportadora de cuarzo, zaranda separadora de material y tolvas; obtiene granulometrías varias distribuidas en las tolvas respectivas). Operador equipos refrigeración hornos (opera todas las bombas, equipos, y circuitos de refrigeración de los hornos y es responsable de la normal refrigeración de los mismos). Cargador de horno (Carga los hornos eléctricos, manualmente u operando el cargador vibratorio, controla consumo de electrodos y colabo-

ra en el alargue de los mismos indicando cuando finaliza éste; corrige carga de horno, remueve carga del horno manualmente con barreta). Operador Molino material terminado (carga y opera molinos obteniendo la granulometría solicitada). Operador Molino fino (carga el molino y opera moliendo materiales terminados en distinta granulometría). Operador Zaranda Granulométrica (opera la zaranda rotativa que separa el material de acuerdo a su granulometría). Colador de Horno (prepara las bandejas de colada de acuerdo al material a colar; efectúa la colada del horno en horario prescripto pinchando la boca del horno con barreta por arco voltaico; tapa agujero de colada; enfría colada con agua). Operador Horno de Calcinación (Sección Pasta Electrónica; opera horno y todas sus instalaciones calcinando antracita [secado y grafitado]; carga el horno y efectúa la colada). Operador Elaboración Pasta Electrónica (Sección Pasta Electrónica: elabora pasta para electrónica en caldero, carga el mismo y mantiene el fuego).

- **Sección Fabricación Tambores:** Las tareas de fabricación de tambores que se mencionan a continuación, corresponden individualmente a la categoría.
- **Operario Especializado:** Tijerero Guillotina con aople alimentador chapa en bobina eléctrica o a pedal; Presero o Balancinero; Cilindrador; Pestañador; Soldador a punto o costura; Moleteador; Remachador; Sopleteador (pintura); Con rotación en los puestos mencionados corresponde la categoría.

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Ayudante Desbastador (Timonel). Calibrista. Ayudante Terminador (Timonel). Operador Prensa de Trozado. Operador Dobladora de Perfiles o Laterales. Operador Rebabadora.

#### Operario Calificado:

- **Acerías y sus secciones de laminación, forjado, fundición (moldeo) y trefilación, cuando integran el ciclo siderúrgico y en el área de la Planta:** Maniobrador de Martinete Mandriles Laminación de Tubos de Acero sin Costura. Maniobrador Máquinas Centrador de Lingotes de Tubos de Acero sin Costura. Maniobrador Máquina Barnizadora de Tubos de Acero sin costura (con preparación de equipos). Pesador de Carga Horno “*Siemens-Martin*”. Amolador Barras Lamindas. Marcador de Lingotes y/o Palanquillas. Amolador de Lingotes con Máquina de Movimiento Manual. Operario Línea Patentado de Alambre y/o Alambrón. Operario de Línea de Galvanizado de Alambre. Maquinista Bobinador de Alambre. Ayudante Máquina Apuntadora de Tubos de Acero sin Costura. Ayudante Máquina Trefiladora de Tubos de Acero sin Costura. Ayudante Laminador en Frío de Tubos de Acero sin Costura. Ayudante Prueba Hidráulica M. Meer de Tubos de Acero sin Costura.
- **Plantas elaboradoras de Ferroaleaciones:** Ayudante Operador Trituradora de Cuarzo (colabora en todas las tareas de operación de la trituradora). Triturador material elaborado (troza el producto elaborado de acuerdo a granulometría solicitada; separa la escoria del material elaborado y carga el material terminado en baldes de guinches). Playero de Materias Primas (realiza el mojado del pastón [mezcla] de carga de hornos, tritura viruta de hierro en trituradora y realiza limpieza del sector). Preparador mezcla (prepara la mezcla de mate-

rias primas para carga de hornos bajo indicaciones). Cargador Tolva Alimentación Horno (carga la mezcla en cuchara de cargador de tolvas de alimentación; opera la instalación cargadora; vuelca la cuchara en tolva de alimentación de hornos). Ayudante Cargador de Horno (colabora con el cargador en todas las tareas del mismo al que eventualmente reemplaza). Operador Caldero Brea Sección Pasta Electrónica (opera cargando brea en el caldero, la funde y mantiene el fuego). Operador Trituradora a Molino Sección Pasta Electrónica (efectúa el triturado o el molido del coque, antracita fina y gruesa y restos de electrodos con la que se prepara la pasta electrónica o la pasta de piso). Desarmador Sección Pasta Electrónica (rompe la masa de pasta electrónica, fraccionándola una vez enfriada). Operador secado de coque Sección Pasta Electrónica (prepara bandejas, las limpia, carga coque en bandejas, lo seca, mantiene el fuego y retira el coque secado).

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Ayudante Prensa de Trozado. Ayudante Hornero (Tratamientos Térmicos). Operador Punzonadora. Operador Prensa Numeradora. Ayudante Dobladora de Perfiles o Laterales. Operador Prensa Alineado.

#### Operario:

- **Plantas de “Forja Pesada” o “Forja Siderúrgica”:** Ayudante Prensa Alineado. Ayudante Punzonadora. Ayudante Rebabadora.

### Categorización de Tareas del Sector “Plantas No-Integradas”

Artículo 11— Se efectúa la siguiente:

#### Oficial:

- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesorio:** Operador grúa sobre oruga o neumáticos o pala frontal. Chófer.

#### Medio Oficial:

- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesorio:** Engrasador.

#### Operador “C”:

- **Plantas de Laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**

- **Primer Laminador de Barras y Perfiles laminados en Caliente:** En base a sus conocimientos teóricos y prácticos opera el equipo laminador de perfiles laminados en caliente, los cambios de cilindros y/o herramental, ejecutando los ajustes necesarios en las jaulas laminadoras para la obtención de medidas de acuerdo a normas previamente establecidas.

#### Operario Especializado Múltiple:

- **Plantas de Laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
  - **Segundo Laminador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Opera durante el laminado en base a sus conocimientos prácticos, realizando ajustes de jaula, de acuerdo al producto emergente, según su propia interpretación o en base a indicaciones del primer laminador. Interviene en los cambios y/o reparaciones.

- **Desbastador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Efectúa desarme y montaje de cilindros y de herramientas. Tiene capacidad para realizar todas las operaciones de desbastado en canales alternativos de cilindros de laminación e interviene en el desarme y montaje de cilindros y herramientas.
  - **Atrapador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Efectúa cambios de cilindros y herramientas. Tiene capacidad para realizar todas las operaciones de atrapado en canales alternativos de cilindros de laminación e interviene en el desarme y montaje de cilindros y herramientas.
  - **Doblador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente:** Efectúa cambio de cilindros y herramientas. Tiene capacidad para realizar todas las operaciones de doblado de canales alternativos de cilindros de laminación e interviene en el desarme y montaje de cilindros y herramientas.
  - **Hornero de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Atiende el funcionamiento de hornos de recalentamiento y sus equipos complementarios (de bombeo, vapor, ventiladores, quemadores) controlando temperaturas. Interviene en las reparaciones.
  - **Maniobrador de Comandos de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles, con regulación de Motores Principales:** Atiende comandos con diversos movimientos del proceso de laminación de barras y perfiles y regula velocidades de motores principales del tren de laminación.
  - **Laminador en Frío de Flejes de Acero, con Cambios de Cilindros:** Realiza las tareas de laminación en frío de flejes de acero, en máquinas de una sola caja, en base a indicaciones escritas o verbales, con cambio de cilindros.
  - **Templador de Flejes de Acero Laminados en Frío:** Realiza las tareas de temple de flejes de acero laminados en frío en horno continuo de temple, en base a indicaciones escritas o verbales.
  - **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesorio:** Operador briqueteadora. Operador de puente grúa. Operador de prensa de paquetes.
- Operario Especializado:**
- **Plantas de Laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
    - **Desbastador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Realiza manejos de barras a temperatura de laminación por medios manuales, con tenazas, en las distintas pasadas sobre planchas o mesas basculantes.
    - **Atrapador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Realiza manejos de barras a temperatura de laminación por medio manual, con tenazas, en distintas pasadas a "barra tendida".
    - **Doblador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Realiza manejos de barras a temperatura de laminación por medios manuales, con tenazas, doblando el material entre jaulas o en la misma jaula.
  - **Extractor de Palanquilla de Horno de Tren de Laminación en caliente de Barras y Perfiles:** Realiza la extracción de palanquilla del horno de recalentamiento en forma manual o mecánica identificando, en caso necesario, el final de cada producto que se lamina.
  - **Maniobrador de Tren de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles en comandos Simples:** Atiende comandos con diversos movimientos del proceso de laminación en caliente de barras y perfiles.
  - **Cortador de Palanquillas en Laminación en Caliente de Barras y Perfiles:** Interviene en la preparación de la máquina; acciona máquina de corte, regulando los topes a una determinada longitud de acuerdo a indicaciones, verificando el largo y cuando sea requerido el peso del material. Interviene en la preparación de la máquina.
  - **Cargador de Hornos de Recalentamiento de Laminación en Caliente de Barras y Perfiles a empujador mecánico:** Realiza la carga de palanquillas previamente cortadas al horno, accionando empujador mecánico, identificando, en caso necesario, el final de cada producto que se lamina.
  - **Enderezador de Barras y Perfiles Laminados en Caliente, con Calibración de Máquina:** Realiza el emboquillado de las barras o perfiles a través de la enderezadora, calibra la máquina que opera.
  - **Torsionador de Barras Laminadas en Caliente, con Calibración de Máquina:** Realiza la tarea de torsionado de las barras laminadas en caliente, prepara la máquina que opera.
  - **Cortador con cizalla circular a flejes de acero, con armado de cuchillas:** Realiza las tareas de corte circular a flejes de acero con armado del "Peine" de cuchillas, en base a indicaciones escritas o verbales.
  - **Planchador de Flejes de acero laminados en frío:** Realiza las tareas de aplanador de flejes de acero laminados en frío, a largos establecidos, en base a indicaciones escritas o verbales.
  - **Gruista Puente Grúa:** Con Montaje de cilindros de trenes de laminación.
- Operario Calificado:**
- **Plantas de laminación de Barras y Perfiles Laminados en Caliente y de Flejes de Acero Laminados en Frío:**
    - **Cortador de palanquilla oxiacetilénico en laminación en caliente de barras y perfiles:** Corta palanquillas por medio de sopletes oxiacetilénicos de acuerdo a indicaciones.
    - **Cargador manual de horno de recalentamiento en laminación de barras y perfiles:** Realiza la carga de palanquilla previamente cortada, al horno en forma manual.
    - **Operario de transportadores de trenes de laminación en caliente de barras y perfiles:** Observa las distintas pasadas del material y, en caso de obstrucciones, ayuda a que las barras o perfiles sean tomadas por los cilindros.
    - **Planchero de tren de laminación en caliente de barras y perfiles:** Acondiciona las barras o per-

files sobre la planchada o cancha de enfriamiento.

- **Descascarador de flejes de acero:** Realiza las tareas de descascarado de los flejes de acero, antes de su decapado.
- **Decapador de flejes de acero:** Acondiciona el material para su decapado y realiza las operaciones simples del proceso.
- **Operario de patio de laminación en frío de flejes de acero:** Realiza las tareas de patio de apilado de los materiales y/o su distribución en las máquinas de producción, en base a instrucciones.
- **Operario de recocido de flejes de acero:** Acondiciona el material para su recocido, realiza las tareas de carga y descarga de los pots o campanas y anota las condiciones del proceso.
- **Desengrasador de flejes de acero:** Realiza las tareas de desengrase de los flejes de su recocido.
- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas o Paquetes como Actividad Accesorias:** Operador centrífuga. Operador separador. Operador caldera pequeña. Operador molino. Operador zaranda. Cargador prensa paquetes .

**Nota:** El personal que rotare en el cumplimiento de las tareas indicadas, se le asignará la categoría de Operario Especializado.

#### **Operario:**

- **Plantas de Industrialización de Chatarras en Pellets, Briquetas y Paquetes como Actividad Accesorias:** Ayudante de almacén o pañol. Cargador de cinta. Cargador de materiales. Cargador de camiones.

#### **Carácter de las Descripciones de Tareas:**

**Artículo 12—** Se deja constancia de lo siguiente:

- a) Que en las descripciones de las tareas indicadas en los puestos de trabajo de las distintas categorías enunciadas en las Plantas de Ferroaleaciones del Sector de Plantas Semi-Integradas, no son limitativas, sino que se indican al solo efecto de identificar los puestos.

- b) Que en las descripciones de las tareas indicadas en los puestos de las distintas categorías que correspondan a las Plantas No-Integradas de Laminación en Caliente de Barras y de Perfiles y las de Laminación en Frío de Flejes de Acero, se señalan al solo efecto de identificar los puestos.

En prueba de ello, previa lectura y ratificación, se firma la presente convención colectiva de trabajo, quedando archivada para constancia en su expediente de origen.

Buenos Aires, septiembre 12 de 1975

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la “*Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina*” con “*Federación Argentina de la Industria Metalúrgica*”; “*Federación Argentina de las Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines*” y “*Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior*”, correspondiente al período 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, y ajustándose la misma a lo determinado por la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6.582/54, el suscripto en su carácter de Director Nacional Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha convención de acuerdo a los términos del artículo 1° del Decreto N° 7.260/59.

Con referencia a lo establecido en el artículo 76, el mismo se ajustará a las normas legales vigentes.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 872/1107. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que se proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efectos de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.



# TEXTILES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 120/90*

### **TRABAJADORES**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintisiete días del mes de julio del año mil novecientos noventa, comparecen ante el Dr. Oscar María Andrés, Presidente de la Comisión Negociadora y con la presencia del señor Virgilio Crispino, en representación de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.), los señores: Pedro Goyeneche, Delfor Gimenez, Pedro Rovai, José Luis Pirraglia, Manuel Pedreira, Mario Frangela, Vicente Raudino, Ricardo Escobar, Carlos Gervacio, Juan Benito Iglesias, José Listo, Julio Cameille, Eduardo Lobo, Juan O. Araujo, Ricardo Cinalli, Oscar Bongelli, Ismael Berrino, Máximo Galeano, Antonio Cristaldo, Salvador González y Jorge Angelini, por una parte y por la otra y en representación de la Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.), los señores: Alfredo Calisto, Osvaldo A. Oliberos, Antonio Rodríguez Pozo, Mario Marinelli, Juan Carlos Avila, León Marín, Juan F. Caminos, Gonzalo Izurieta, Manuel Gómez, Felipe Misiani, Lorenzo López, Carlos Amor, Rolando Sanfelippo, Lorenzo Marchese y Julio Aguilar. Ambas partes expresan:

- 1) Que dentro de la normativa prevista por la Ley N° 14.250 (t.o.) y en el carácter de representantes legitimados por la disposición D.N.R.T. N° 24/88, las partes han acordado suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para obreros de la Industria Textil, en sustitución de la actual Convención N° 2/75, el que se acompaña a continuación.
- 2) Que continúan las negociaciones para la renovación de las distintas secciones que integran dicha convención, las que irán siendo presentadas para su respectiva homologación, a medida que las mismas vayan siendo suscriptas.
- 3) Que las partes han acordado que en dichas secciones sólo se considerarán las descripciones de tareas, denominaciones de puestos y categorías salariales asignadas a los mismos, además de instruir a las respectivas Sub-Comisiones Paritarias, para incluir en las distintas nomenclaturas de tareas, las categorías de "oficial o maquinista múltiple" y la de "oficial o maquinista especializado", con el fin de contemplar, en las distintas secciones de la Convención, los casos que se han ido presentando con la inclusión de máquinas o procesos de tecnología moderna.
- 4) Que además las partes han convenido fijar las nuevas escalas salariales básicas que regirán para los meses de

julio y agosto de 1990 y que a tal fin acompañan las planillas correspondientes, las que debidamente firmadas por las partes, forman parte integrante del presente acuerdo.

- 5) Que solicitan que el presente, integrado por la nueva convención colectiva, que sustituye la anterior N° 2/75, y los nuevos valores salariales para los meses de julio y agosto de 1990, sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con los términos del artículo 6° de la Ley N° 23.546.

### **I - Partes Intervinientes**

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes la Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.) y la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.).

### **II - Aplicación de la Convención**

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo rige desde el 1° julio de 1990 y por un plazo de 24 (veinticuatro) meses y se considerará automáticamente renovada por períodos iguales sí, antes de su vencimiento, ninguna de las partes expresa su decisión en contrario, de acuerdo al procedimiento de denuncia que se establece en esta convención.

Las partes acuerdan que los valores salariales establecidos en esta convención serán periódicamente revisados, a fin de acordar su posible actualización y reordenamiento, mientras dure la vigencia de la presente convención.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el país y comprende a todos los obreros/as que prestan servicio en los establecimientos de la industria textil, sea esta actividad la principal, accesoria o conexas del empleador. Se declaran comprendidas en la presente convención colectiva de trabajo las siguientes ramas de la actividad textil: Algodón y afines; Lana y afines; Tejidos de punto; Medias, cotton y circulares; Tintorería y estamparía; Cintas, elásticos, trenzado y pasamanería; Yute, formio, sisal, lino, cáñamo y alpargatería; Guantes; Manipu-

ladores de hilados, retorcidos y afines; Fajas; Estopa, clasificación de rezagos textiles; Lavaderos de trapos y anexos; Fabricantes de hombreras, acolchados para sastres y algodones en mantas; Alfombras automáticas y a mano; Amianto y fieltro; Mechas incandescentes y anexos; Hilos de coser; Seda; Bolsas; Bordados a máquina y pantógrafo; Telas no tejidas; etc.

### III - Condiciones Generales de Trabajo

#### Ingreso de personal

**Artículo 4°**— Todo obrero/a que ingrese a un establecimiento sin tener experiencia o especialidad en la industria textil, percibirá durante el período de práctica el salario correspondiente al operario de tareas generales, al ingreso, considerándose como período de práctica el lapso que media entre el ingreso y los 90 días siguientes. Posteriormente pasará a percibir el salario que corresponda a la tarea asignada.

**Artículo 5°**— Si el ingreso se produjese para cubrir una vacante de determinada especialidad textil, en la que el ingresante adujese tener suficiente experiencia, éste deberá demostrar en la práctica su idoneidad dentro de los 30 días de ingresado y en caso positivo, pasará a percibir el salario que según el presente convenio pudiera corresponderle, desde el primer día de su ingreso.

#### Aprendices menores

**Artículo 6°**— Los menores de ambos sexos, mayores de 14 años y menores de 18 años, cuando cumplan asignación y tareas propias de trabajadores mayores, percibirán los salarios que correspondan a las tareas que realizan.

**Artículo 7°**— Se consideran aprendices menores aquellos que ingresan en la empresa sin ningún conocimiento de las tareas que en la misma se realizan, iniciando su período de capacitación y práctica en las tareas que se les asigne. Cuando el aprendiz llega a adquirir la capacidad y eficiencia requerida, dejará su condición de aprendiz y pasará a la categoría correspondiente y percibirá el salario establecido para la misma.

**Artículo 8°**— El régimen salarial de los aprendices menores estará regido por lo que se establezca en las secciones de esta convención o en su defecto por las disposiciones legales vigentes y a falta de ellas, mientras dure el aprendizaje, los menores percibirán el salario establecido para la 1ª categoría salarial. La duración del aprendizaje no podrá exceder de doce meses. Pasado dicho lapso, el menor percibirá el salario que corresponda a la tarea que realiza, aún cuando su aprendizaje no hubiese concluido.

**Artículo 8° bis.**—<sup>1</sup>Con el fin de satisfacer exigencias de producción extraordinarias y transitorias que no puedan ser cubiertas con el personal estable, el empleador podrá contratar trabajadores a plazo fijo o para tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

Para estos contratos de trabajo eventual serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contra-

tación, en especial el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo.

#### Asignación de tareas

**Artículo 9°**— Cuando las necesidades del trabajo lo requieran, cualquier obrero/a podrá ser cambiado de tarea o sección, a condición de que su salario no sea reducido. Si el cambio de tarea importase injuria para el obrero/a, serán de aplicación las disposiciones pertinentes de la Ley N° 20.744. Desaparecidos los motivos que dieron lugar al cambio, el obrero/a volverá a su tarea anterior. Cuando el cambio de tareas sea realizado a pedido del obrero/a, este percibirá el salario correspondiente a la sección y tarea que vaya a desempeñar.

**Artículo 10**— El obrero/a que reemplace a otro de categoría superior, temporalmente y con la misma eficacia, percibirá durante el tiempo que reemplace al titular el salario correspondiente a dicha categoría. Cuando el reemplazo excediese de tres meses, el mismo será considerado efectivo, excepto en los casos de enfermedad, accidente, licencia gremial, servicio militar y/o maternidad del titular, en cuyo caso los plazos de suplencia se extenderán hasta que el titular retorne a sus tareas.

**Artículo 11**— Los empleadores que promuevan al personal de sus establecimientos lo harán en base a la idoneidad del mismo, considerando sus conocimientos, asiduidad y contracción al trabajo y antigüedad como elementos para dichas promociones. En caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los más antiguos de los operarios/as efectivos, del mismo establecimiento, siempre que hayan cumplido las condiciones establecidas en el primer párrafo de este artículo.

**Artículo 12**— Las tareas que deban cumplir los obreros/as en otro establecimiento de la misma empresa serán remuneradas con su salario habitual. Además el empleador deberá reintegrar al obrero/a las sumas efectivamente gastadas por este en concepto de traslado en los medios de transporte indicados por el empleador, comidas, etc., previa rendición de cuentas y entrega de los respectivos comprobantes.

Si las tareas se cumpliesen en un establecimiento de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del 10 (diez) por ciento, además del reembolso de los gastos indicados.

#### Trabajo nocturno

**Artículo 13**— Toda jornada de trabajo nocturno, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas (artículo 2°, Ley N° 11.544) se abonará en la forma siguiente:

##### Turno nocturno fijo

Con una bonificación del 7 % (siete por ciento) sobre el salario diario que obtenga el obrero. Al importe resultante (salario más bonificación de 7 %) se le aplicará cuando corresponda, según la extensión de la jornada, los recargos establecidos en el artículo 5° de la Ley N° 11.544. A los efectos de la liquidación debe tenerse en cuenta:

<sup>1</sup> Incorporado por el acuerdo firmado el 19/11/91

- a) Que la jornada de trabajo nocturno, turno fijo, de siete horas, es equivalente a ocho horas diurnas más la bonificación del 7 % antes referido (artículo 1° y 2° Ley N° 11.544).
- b) Que la última hora trabajada o las dos últimas horas en la jornada de nueve horas, deben abonarse en todos los casos con el recargo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 11.544.

### **Turno nocturno rotativo**

La jornada de trabajo nocturno de siete horas equivale a ocho horas diurnas (artículos 1° y 2° Ley N° 11.544). No se abonará bonificación alguna sobre el salario diario que obtenga el obrero por las horas trabajadas en el turno nocturno rotativo, pero la última hora se liquidará en todos los casos con el recargo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 11.544.

### **Jornada mixta**

**Artículo 14**— A los efectos de complementar lo dispuesto en el artículo 13 de la presente convención, en lo sucesivo y a partir de la fecha de vigencia de la misma, en las jornadas de trabajo en que se alternen horas diurnas con horas nocturnas, cada una de las horas trabajadas, comprendidas entre las 21 y las 6 horas, equivaldrá a los efectos de completar la jornada, como una hora y ocho minutos, según el artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se aclara que en estos casos no corresponde el pago de la bonificación indicada en el artículo 13 de esta convención, establecida para el turno nocturno fijo.

**Artículo 14 bis**— <sup>1</sup>Cuando las necesidades del trabajo lo requieran o por razones económicas o de productividad, el empleador podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos; este se ajustará a lo dispuesto por el artículo 202 de la Ley N° 20.744 (t.o.). El ciclo de rotación y de descanso semanales será acordado con el personal con ajuste a la norma mencionada y a lo dispuesto por la Ley N° 11.544, y la Ley de Contrato de Trabajo (artículo 66).

### **Retribución a destajo, incentivo, etc.**

**Artículo 15**— Los salarios establecidos en esta convención para tareas a destajo, a producción o incentivo, lo han sido para un ritmo normal de producción. Las tarifas de destajo, incentivos, premios a la producción y otras formas retributivas similares deberán ser de conocimiento previo del personal afectado a las mismas, indicándose a qué producción normal corresponden.

**Artículo 16**— En los casos en que se aplique la retribución a destajo, incentivos, premios a la producción y otras formas retributivas similares se entenderá que las tarifas están correctamente calculadas si el 75 % de los obreros/as de la misma sección, grupo de máquinas o especialidad en la cual se apliquen, superan los salarios establecidos para la producción normal, considerándose los casos individuales en que no se alcance dicho salario como excepción imputable al mismo obrero.

**Artículo 17**— Cuando en los casos indicados en el artículo anterior el operario superase la producción normal y básica establecida, la tarifa deberá permitir que éste reciba un incremento en su remuneración acorde con el mayor ritmo de producción logrado.

**Artículo 18**— Las controversias que pudieran suscitarse en la aplicación de tarifas de acuerdo a los artículos precedentes serán solucionadas de común acuerdo entre los representantes de la empresa y de la Asociación Obrera Textil, designando para ello ambas partes a técnicos especializados en la materia de Ingeniería industrial textil, organización y estudio del trabajo. Si no se lograra acuerdo sobre el problema suscitado, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 25 inciso f) sobre arbitraje de diferendos.

### **Horas extraordinarias**

**Artículo 19**— Cuando las necesidades del trabajo así lo requieran y previa conformidad de la autoridad de aplicación, el operario/a deberá trabajar horas extraordinarias, sin exceder por ello lo previsto por las leyes, decretos y permisos extraordinarios acordados por la autoridad correspondiente. No mediando dicha conformidad, será optativo para el operario/a trabajar las horas extraordinarias previstas.

**Artículo 20**— Las horas que se trabajen durante los días sábados, desde las 13 horas y hasta las 24 horas, como asimismo las que se trabajen en días domingo, se abonarán de acuerdo a las disposiciones vigentes. Para los trabajos en horas extraordinarias, estas se distribuirán dando prioridad a los operarios de la sección.

**Artículo 21**— Aquellos operarios/as que por cumplir tareas que requieren atención permanente, no pueden hacer abandono de sus puestos de trabajo hasta la llegada del reemplazo o relevo correspondiente, en el caso de exceder su jornada habitual, el tiempo extraordinario que hubieran debido trabajar hasta lograr ser reemplazados, será abonado con los recargos que determinan las disposiciones vigentes.

### **Enfermedades y accidentes inculpables**

**Artículo 22**— Las ausencias por enfermedad o accidente inculpable estarán sujetas a la siguiente reglamentación.

- a) El personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo al empleador de inmediato y por telegrama o aviso escrito, especificando si concurrirá al consultorio médico del establecimiento. El aviso escrito podrá enviarse por medio de un tercero, caso en que el empleador entregará un recibo del aviso debidamente fechado y firmado. La no concurrencia al consultorio médico aludido sólo es admisible para el enfermo o accidentado que debe guardar cama. Los obreros/as que en horas de trabajo se retiren del establecimiento por indicación del servicio sanitario del empleador estarán eximidos de la obligación de avisar su enfermedad o accidente inculpable.

<sup>1</sup> Incorporado por el acuerdo firmado el 19/11/91

- b) El obrero/a deberá comunicar de inmediato al empleador, por escrito, su domicilio y todo cambio del mismo, a los efectos de que el médico o la visitadora puedan realizar el reconocimiento del enfermo o accidentado.
- c) El obrero/a no está obligado a seguir las prescripciones médicas del servicio sanitario del empleador, salvo el caso que el obrero/a se atienda en dicho servicio, pero tiene la obligación de permitirle verificar su estado de salud, vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable, asistir a dicho servicio los días y horas que se le señalen para su reconocimiento.
- d) La enfermedad o accidente inculpable del personal en caso de que el empleador no ejerza el derecho de verificar el estado de salud, deberá certificarse por hospitales, asistencias públicas, dispensarios o salas de primeros auxilios nacionales, provinciales o municipales y/o médicos particulares, consignándose en el certificado la fecha del reconocimiento, afección del enfermo, si se encuentra en condiciones de concurrir al consultorio médico de la sociedad empleadora o cuando podrá estarlo, número de días que necesitará para reanudar sus tareas o para su curación.
- e) El personal que haya enfermado o accidentado deberá obtener el alta del servicio sanitario del empleador o el comprobante del mismo de que se encuentra en condiciones de reanudar su trabajo. La negación injustificada del alta médica o su otorgamiento a pesar de estar enfermo el obrero/a obligará al empleador en la forma que establecieren las leyes pertinentes.
- f) El empleador abonará las ausencias por enfermedad o accidentes inculpables contra la presentación de certificados que reúnan todos los requisitos establecidos por el apartado d), siempre que se hayan cumplido todas las condiciones determinadas en esta reglamentación.

### **Pausa para refrigerio**

**Artículo 23**— Los operarios/as que trabajen en horarios continuos dispondrán de una pausa de veinte minutos diarios, a los efectos de poder tomar un refrigerio. De acuerdo a su organización interna, cada empresa determinará la mejor forma de proveer a lo dispuesto, sin afectar la producción normal. Asimismo, dentro de sus posibilidades, se tratará de proporcionar un lugar adecuado para esa finalidad.

## **IV - Condiciones Especiales de Trabajo**

### **Premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo**

**Artículo 24**— Institúyese un premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, bajo las condiciones siguientes:

- a) Este premio consiste en el pago de una suma quincenal extra equivalente al 25 % (veinticinco por ciento) del importe total que en concepto de remuneraciones corresponda percibir a todo obrero/a que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asig-

naciones y subsidios familiares, subsidio por fallecimiento, etc., y cualquier otro concepto no sujeto a aportes previsionales.

Será acreedor al premio quincenal indicado precedentemente todo obrero que en cada quincena haya cumplido efectiva e íntegramente y puntualmente su horario de trabajo durante todas las jornadas de labor establecidas por el empleador y que además, haya realizado sus tareas en las condiciones habituales en base a las normas y disposiciones para las mismas. No se computarán como ausencias a los efectos de adjudicar el premio:

- 1) Hasta tres días corridos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- 2) Hasta doce días continuados por enlace.
- 3) Hasta dos días corridos por nacimiento de hijo.
- 4) Licencia para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- 5) Licencia por donación de sangre, debidamente acreditada.
- 6) Hasta un día de permiso por mudanza o cambio de domicilio.
- 7) Los permisos que el empleador otorgue, a pedido del Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina, a los obreros/as, miembros de la Comisión Interna de Relaciones o a dirigentes gremiales, motivados por su función específica de tales, siempre que se indiquen por escrito los motivos y además hayan sido solicitados con debida anticipación.
- 8) <sup>1</sup>El ejercicio legítimo del derecho de huelga, por paralización general de tareas, con abandono de los establecimientos, decretada por el Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil y de acuerdo a lo establecido en el artículo 42 bis de esta Convención.

El premio se liquidará en todos los casos sobre las horas efectivamente trabajadas por el obrero/a dentro del período quincenal correspondiente y siempre que se cumplan las condiciones establecidas para ser acreedor al mismo.

No serán acreedores al premio los obreros/as que no hayan cumplido sus horarios completos de la quincena por causas distintas a las mencionadas anteriormente, aún cuando las ausencias o cumplimiento parcial de su horario fueran motivados por causas no voluntarias, como ser enfermedad o accidentes inculpables, licencia, permiso para faltar o retirarse antes de finalizar el horario de trabajo, etc. Tampoco serán acreedores al premio los obreros/as que incurran en paro, trabajos a desgano o reglamento, etc.

<sup>1</sup> Sustituido por el acuerdo firmado el 19/11/91

Teniendo en cuenta la naturaleza y objetivo de este premio que reviste el carácter de estímulo destinado a lograr una mejor asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, los importes cobrados por cada obrero/a en virtud de este premio no serán computados para determinar el salario correspondiente para el pago de enfermedad o accidentes inculpables, enfermedad profesional o accidentes de trabajo, salvo en los casos específicamente indicados en el inciso e). En cambio, esos importes se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo del sueldo anual complementario y del importe a pagar por vacaciones.

- b) A los efectos de este premio, las impuntualidades se computarán como fracciones de ausencias, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Cada llegada tarde de	Equivale a
1 a 10 minutos	¼ (un cuarto) de 1 (una) ausencia
11 a 20 minutos	½ (un medio) de 1 (una) ausencia
más de 20 minutos	1 (una) ausencia

- c) El premio que se abonará en cada período surgirá del cómputo de las ausencias consideradas y de acuerdo con la siguiente tabla:

Días de ausencia por quincena	Porcentaje de premio a abonarse
0 (cero) ausencia	25 %
1 (una) ausencia	15 %
2 (dos) ausencias	10 %
3 (tres) ausencias	5 %

- d) La forma establecida para computar las impuntualidades e inasistencias, a los efectos del pago del premio, no significa establecer nuevas tolerancias o alteración de las normas disciplinarias que cada empresa tenga establecidas para sancionar las llegadas tarde o ausencias de su personal.
- e) En los casos de ausencias justificadas por enfermedad o accidente, que excedan de 15 días corridos, se abonará el porcentaje de premio que surja de promediar el porcentaje percibido por el obrero/a en las doce quincenas anteriores al comienzo de su ausencia.

### Planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo

**Artículo 25**—<sup>1</sup> Las normas contenidas en el presente artículo aplicables a los planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo, no se interpretarán como prohibiendo o limitando a los empleadores el ejercicio de sus poderes de dirección y organización que le son propios y privativos. Ambas partes continuarán ejerciendo los derechos emergentes del Contrato de Trabajo que vincule a las mismas.

En función de lo expuesto precedentemente, los empleadores conservarán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideraren necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus actividades productivas, así como la

de impulsar y arribar a acuerdos con sus trabajadores con el fin de optimizar las condiciones de eficiencia, productividad, cargas de trabajo, reducción de costos, mejoramiento de la calidad y preservación de las fuentes de trabajo.

Sin embargo y para el caso de desacuerdo entre las partes y denuncia del mismo por parte de los trabajadores y sus comisiones internas a la Secretaría de Organización de la Asociación Obrera Textil, o de los empleadores a las entidades empresarias legitimadas a tal efecto, corresponderá iniciarse el procedimiento que a continuación se detalla:

- a) Los empleadores deberán comunicar a los obreros/as, a la representación sindical en la empresa, a la Comisión Ejecutiva de la Seccional, Rama o Delegación a cuya jurisdicción corresponda el establecimiento y a la Secretaría de Organización de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina así como a las Entidades Empresarias legitimadas, toda pretensión de implementar planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo. Estas comunicaciones deberán ser efectuadas con una antelación mínima de diez (10) días hábiles a la fecha prevista para el inicio de las pruebas y contener necesariamente una detallada descripción de las características de los nuevos planes, las remuneraciones a implantar y la fecha de iniciación de las pruebas.

El plazo establecido podrá ampliarse o reducirse por acuerdo de partes o como consecuencia de casos fortuitos, fuerza mayor o acontecimientos imprevistos. Dentro del plazo mencionado, la representación sindical podrá plantear a la empresa de que se trate y eventualmente a la representación empresaria signataria de esta Convención Colectiva, todas las objeciones que estime procedentes y sugerir modificaciones a los planes empresarios. Las objeciones y/o sugerencias que pudiera efectuar la parte sindical, deberán ser analizados por la parte empresaria en los términos del artículo 3° de la Ley N° 23.546.

- b) Los empleadores, al estudiar los planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo, deberán contemplar especialmente que los mismos no exijan a los obreros/as esfuerzos perjudiciales para su salud, no que pongan en peligro la seguridad física de los trabajadores.

Transcurrido el plazo previsto en el inciso a) de este artículo, los obreros/as darán cumplimiento a las pruebas que disponga el empleador, las que podrán comprender: cambios en las modalidades de trabajo, instalaciones o reinstalaciones de equipos y sus modificaciones, uso distinto de las máquinas ya utilizadas, introducción de nuevos métodos o nuevas técnicas textiles o auxiliares, etc. Las pruebas podrán, asimismo, dar lugar a la consiguiente redistribución y/o desplazamiento de la mano de obra.

Los obreros/as que como consecuencia de la aplicación de los planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo sean desplazados a otras tareas, tendrán derecho al mantenimiento de su salario habitual, debiendo los mismos comprometer su mejor voluntad en las nuevas tareas que se le asignen para lograr la debida capacitación y rendimiento en el más breve plazo. Para el caso de que a

<sup>1</sup> Sustituido por el acuerdo firmado el 19/11/91

- la fecha de iniciación de la prueba subsistan objeciones la misma será ejecutada igualmente con carácter de provisorio, sin que ello implique desestimiento de ningún aspecto de la controversia. Durante la realización de la prueba los empleadores efectuarán los cambios que juzguen convenientes para su mejor desarrollo y los obreros/as contribuirán con su colaboración al éxito de la misma.
- c) En ningún caso los empleadores podrán invocar la aplicación de planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo para proceder al despido del personal obrero.
- d) Las controversias que pudieran suscitarse con motivo de las pruebas prácticas a que se refieren los apartados anteriores serán sometidas a la consideración de una sección especial de la Comisión Paritaria Nacional establecida en el artículo 38, que contará con tres miembros titulares y tres suplentes por cada uno de los sectores firmantes de esta Convención. Todos sus miembros tendrán voz y cada uno de los sectores de esta Convención tendrá un voto. Dicha sección especial tendrá facultades conciliatorias de interpretación y resolutivas. Las partes en la controversia deberán constituir un domicilio legal especial dentro del radio de la Capital Federal. Las facultades conciliatorias se ejercerán mediante audiencia de las partes en controversia a fin de procurar el avenimiento de las mismas. Las facultades de interpretación y/o resolutivas se ejercerán si fracasara la gestión conciliatoria, en cuyo caso el pronunciamiento será de obligatorio cumplimiento solo si contare con el voto unánime de cada uno de los sectores firmantes de esta Convención, componentes de dicha sección, de cuyas actuaciones se labrará en todos los casos actas circunstanciales. Desde que la sección especial de la Comisión Paritaria Nacional se aboque al conocimiento de las controversias suscitadas hasta que la misma se expida, ya sea con carácter conciliatorio o mediante dictamen, en su caso, no podrá transcurrir un lapso mayor de 25 (veinticinco) días hábiles, durante cuyo término las pruebas deberán proseguir. Si el plazo precisado venciere sin que la sección especial se hubiese pronunciado, quedará definitivamente agotada la instancia.
- e) Para el caso de haber transcurrido el término de 25 (veinticinco) días hábiles establecidos en el apartado anterior o de no arribarse dentro de ese plazo a una solución conciliatoria o a un dictamen producido por unanimidad por cada uno de los sectores firmantes de esta Convención, componentes de la Sección Especial de la Comisión Paritaria Nacional, las partes en la controversia deberán someterse al arbitraje inapelable del Director Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo o el funcionario que en el orden nacional haga sus veces a quienes adjudiquen o transfieran sus actuales atribuciones, también en el orden nacional, si llegara a ser reestructurado dicho Ministerio. El funcionario designado por esta Convención llenará su cometido desempeñándose como árbitro arbitrador amigable componedor y observará las siguientes normas:
- 1) Las partes en la controversia serán citadas a audiencias a los efectos de suscribir el respectivo compromiso, para lo cual se les notificará por escrito y en el domicilio especial constituido confor-
- me al apartado anterior o personalmente en el expediente labrado ante la sección especial de la Comisión Paritaria Nacional.
- 2) Una vez redactado y suscripto el compromiso, el funcionario designado como árbitro arbitrador amigable componedor procederá a designar un perito que deberá ser Ingeniero industrial con especial versación en la Industria Textil y en técnica de organización y estudio del trabajo, para lo cual se observará el procedimiento establecido por la resolución dictada el 17 de diciembre de 1961, que se considera como formando parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El señor perito y árbitro deberán ajustar su cometido a las normas siguientes:
    - a) A los rendimientos, producciones, tiempos, etc., de base (lograble por los operarios-tipo) corresponde aplicar el pago a jornal que para su categoría determina el convenio colectivo de trabajo.
    - b) En el caso de establecerse pago por incentivo, éste premiará la mayor habilidad y el esfuerzo de los obreros/as.
    - c) A los rendimientos, producciones óptimas (logrados por el operario trabajando con el máximo de habilidad y de esfuerzo que no afecte su salud ni calidad del trabajo), corresponde un pago de jornal que supere su remuneración base acorde con el esfuerzo realizado.
  - 3) Producido el dictamen del perito, el funcionario designado para ese efecto por la presente Convención Colectiva dictará fallo inapelable en base al resultado técnico de la pericia, la cual deberá pronunciarse específicamente sobre si el trabajo en las condiciones fijadas por el empleador y con los reajustes que este último hubiera efectuado durante el transcurso de la prueba es realizable o no, si las remuneraciones establecidas por el empleador técnicamente se adecuan o no a la carga de trabajo y, en caso negativo, en que medida corresponde su adecuación.
  - 4) El plazo dentro del cual debe dictar su fallo el funcionario designado como árbitro arbitrador amigable componedor será el que fijen las partes de la controversia al suscribir el respectivo compromiso. Si no se pusieren de acuerdo el plazo será de 25 (veinticinco) días hábiles.
  - 5) El señor perito y el árbitro deberán incorporar obligatoriamente a su dictamen y laudo respectivamente, las recomendaciones que al respecto de la cuestión que se ventila hubieren aconsejado oportunamente los organismos técnicos: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Centro de Investigación Textil (CIT) del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) y los respectivos Departamentos especializados en Ingeniería y Técnica Textil de la Universidad Tecnológica Textil. Asimismo, también de manera inexcusable,

deberán sustentar su dictamen y laudo respectivos en normas internacionales aceptadas; estándares internacionales de procesos, tareas, cargas de trabajo y tecnologías similares para procesos industriales como el que se pretende optimizar, debiendo tomar en consideración especialmente las performances respecto de procesos similares en marcha en países competidores del nuestro para los mismos productos a fabricar con el proceso de que se trata.

La omisión del requisito premencionado tornará nulo el dictamen y laudo que se formulara.

- 6) Si el laudo declara que el trabajo en las condiciones fijadas por el empleador y con los reajustes que este último hubiere efectuado durante el transcurso de la prueba es realizable, la invocación de la nulidad podrá articularse al solo efecto devolutivo y sin perjuicio del cumplimiento del laudo. En caso contrario, la innovación de la nulidad no tendrá como efecto la prosecución del trabajo en las condiciones fijadas y con los reajustes aludidos.
  - 7) Hasta tanto se dicte el fallo arbitral, las pruebas deberán proseguir.
  - 8) Si se dictase la nulidad del fallo arbitral por adolecer de algunos de los vicios previstos en el artículo 808 del Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Capital Federal, de aplicación en lo pertinente a lo establecido en este apartado, el expediente se someterá al arbitraje del señor Subsecretario de Trabajo y en su defecto al del señor Ministro de Trabajo, observándose las normas contenidas en el presente apartado.
  - 9) Los gastos y honorarios comunes que origine la tramitación del juicio arbitral serán soportados por mitades entre las partes de la controversia. Los demás gastos y honorarios serán soportados en el orden causado.  
Los gastos y honorarios y/o la parte de los mismos que deberán ser abonados por la parte obrera, serán a cargo de la Asociación Obrera Textil.
- f) En todos los casos en los que por no existir acuerdo se hubiere aplicado el procedimiento previsto en este artículo y como condición inexcusable para la homologación de los planes a los que se refiere este artículo, los acuerdos deberán ser sometidos a su supervisión por la sección especial de la Comisión Paritaria Nacional establecida en el inciso d).
  - g) En cuanto resulte compatible, lo dispuesto en este artículo será de aplicación en las secciones de la Convención a que se refiere el artículo 48 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
  - h) En los casos en que por aplicación de lo señalado en los artículos 16, 17 y 25 de esta convención, se establezca una mejora remunerativa para el personal involucrado, la misma no podrá ser alterada, disminuida o absorbida por causa alguna, mientras se mantengan las condiciones de trabajo convenidas o establecidas (rendimien-

tos, producciones, tiempos, etc.), salvo que las partes, expresamente, hayan acordado condiciones distintas.

### **Bonificación por zona inhóspita**

**Artículo 26**— Por ser consideradas zonas inhóspitas, se establecen bonificaciones por zonas para los trabajadores de las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

Dichas bonificaciones serán de 20 % (veinte por ciento) sobre los salarios básicos establecidos en la presente convención, para los trabajadores de las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut y Santa Cruz y de 30 % (treinta por ciento) para los de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

Los incrementos que resulten de la aplicación de la presente cláusula absorberán hasta su concurrencia las mejoras salariales otorgadas por los empleadores por igual o similar concepto.

## **V — Salarios y Beneficios Sociales**

### **Salarios**

**Artículo 27**— Los salarios establecidos en la presente convención revisten el carácter de mínimos y son obligatoriamente aplicables a todos los obreros/as de la industria textil que realicen las tareas en las categorías indicadas en las distintas secciones de esta convención y cualquiera sea la forma o modalidad de pago de sus remuneraciones.

**Artículo 28**— Cuando el obrero/a sea retribuido en forma mensual y teniendo en cuenta que los salarios establecidos en la presente convención han sido fijados para el pago por hora, el sueldo mensual deberá ser establecido calculando el básico fijado para su categoría por la cantidad mensual promedio de las horas trabajadas dentro de su jornada habitual.

**Artículo 29**— La escala de valores salariales, salarios básicos, bonificación por antigüedad, etc., se establece en planilla anexa, la que forma parte integrante de la presente Convención. La misma podrá ser periódicamente actualizada, durante la vigencia de esta Convención, según lo previsto en el artículo 2° de la presente.

### **Bonificación por antigüedad**

**Artículo 30**— Todo obrero/a tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente trabajada, la bonificación por antigüedad cuyos valores se indican por separado.

La antigüedad se computará a partir del primer día del mes en que se cumpla la misma.

Los empleadores que tengan establecidos salarios por antigüedad u otros beneficios similares, análogos, etc., sea por acuerdos individuales, interindividuales, acuerdo de empresa, convenios zonales, todos ellos homologados o no, cuyo monto sea igual o superior al que se otorgue en esta Convención, quedan eximidos del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo; siendo inferiores, serán absorbidos por la escala precedente.

Por Hora:	Desde 01/07/90	Desde 01/08/90
1 año	68	72
3 años	114	121
5 años	160	170
7 años	205	217
9 años	274	290
12 años	342	363
15 años	410	435
18 años	479	508
22 años	547	580
26 años	616	653
30 años	684	725
35 años	752	797

### Ropa de trabajo

**Artículo 31**— Los empleadores quedan obligados a proveer, sin cargo, a los obreros/as con más de tres meses de antigüedad en la empresa, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 (uno) por semestre. Los beneficiarios deberán usar en el lugar de trabajo el uniforme que haya determinado su empleador.

Los empleadores que actualmente entregan a los obreros/as uniformes en igual o superior cantidad a la establecida en este artículo, quedan eximidos del cumplimiento de lo establecido en el mismo.

**Artículo 32**— Para los trabajadores que por la índole de sus tareas deban trabajar habitualmente a la intemperie, el empleador deberá tener a su disposición para su uso, dentro de la jornada de labor, equipos de protección contra el frío y la lluvia, compuesto de botas de goma, capa impermeable y saco de abrigo. Los trabajadores que utilicen los equipos estarán obligados a su razonable uso y lógica conservación.

### Licencias y subsidio

**Artículo 33**— Sin perjuicio de las licencias pagas que establecen las disposiciones legales vigentes, se acuerdan los siguientes beneficios adicionales:

- Licencia por matrimonio: Se extenderá a 12 (doce) días corridos pagos, en total.
- Licencia por fallecimiento de hermano: Será de 3 (tres) días corridos pagos, en total.
- Subsidio por fallecimiento: Por defunción de cónyuge, hijos y padres, a cargo del obrero/a, se abonará un subsidio cuyo valor será establecido por separado, conjuntamente con los valores salariales. A partir del 1° de agosto de 1990 A 933.000.

### Licencia ordinaria

**Artículo 33 bis.**—<sup>1</sup> Con motivo de las especiales características de la industria textil, fundadas en razones de estacionalidad o temporada, y con el fin de no afectar los planes de productividad y mejorar la misma, puede resultar necesario otorgar las vacaciones anuales del personal, en períodos distintos a los indicados en el artículo 154 de la Ley N° 20.744 (t.o.). Las condiciones particulares de aplicación serán acor-

dadas en cada caso con el personal. En tal supuesto, queda establecido que con la homologación del presente acuerdo, considérase cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en períodos distintos a los indicados en la norma legal citada.

### Certificado de trabajo

**Artículo 34**— Las Empresas deberán entregar dentro del término de 10 días hábiles, contados desde la solicitud del obrero/a, el certificado de trabajo, con constancia de su número de afiliación jubilatoria y dentro de los plazos que la ley establece, los certificados de prestación de servicios. En dichos certificados los empresarios deberán hacer constar los efectos para los cuales extienden los mismos.

### Fondo para la asistencia social

**Artículo 35**— Los empleadores textiles contribuirán con un aporte equivalente al dos por ciento de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta Convención, destinado a asistir a los trabajadores textiles en problemas vinculados con la educación, la vivienda y la asistencia social en general, según el acuerdo aprobado por la Resolución D.N.R.T. N° 2762/87 y la Disposición D.N.R.T. N° 2607/88.

### Obsequio a hijos

**Artículo 36**— Aquellos trabajadores que tengan hijos que cursen estudios primarios, contra la entrega de la certificación correspondiente, recibirán cada año, antes del inicio del período lectivo, dos guardapolvos escolares de obsequio por cada uno de ellos.

### Día del obrero textil

**Artículo 37**— Implántase el “*Día del obrero textil*”, el que se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año, debiendo regir para esa fecha los alcances establecidos por el artículo 166 de la Ley N° 20.744 para los días “*feriados nacionales*”.

## VI - Representación Gremial - Sistema de Reclamaciones

### Comisión Paritaria

**Artículo 38**— Créase una Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de esta Convención Colectiva, la que estará integrada por diez miembros titulares y diez suplentes, designados por la parte obrera e igual número de miembros nombrados por la parte empresaria, la cual será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Se crearán tantas Subcomisiones Paritarias como secciones de esta Convención existan, las que contarán con tres miembros empresarios y tres obreros, designados por cada una de las partes. Las decisiones de la Comisión Paritaria Nacional, como asimismo las de las Subcomisiones, serán fundadas. Todos sus miembros tendrán voz y cada uno de los sectores de esta Convención tendrá un voto. Las decisiones de la Comisión Paritaria Nacional y de las Subcomisiones Paritarias serán tomadas por unanimidad y en caso de no existir

<sup>1</sup> Incorporado por el acuerdo firmado el 19/11/91



la misma, las partes podrán recurrir a la autoridad correspondiente, conforme a las disposiciones legales vigentes.

### Comisión de reclamos

**Artículo 39**— Los miembros de las Comisiones Internas, actuarán como Comisión de Reclamos, en cada establecimiento y ajustarán su actividad a las normas que se establecen en la presente convención, de acuerdo a las normas legales vigentes.

**Artículo 40**— Bajo ningún concepto los empleadores ni los obreros/as podrán paralizar sus actividades por entredichos suscitados con motivo de la interpretación de lo estipulado en la presente convención, debiéndose someter los casos a consideración de las autoridades competentes, sin alterar mientras tanto, en forma alguna, el ritmo normal de trabajo.

**Artículo 41**— Los operarios/as, durante las horas de trabajo, no podrán tratar reclamos o cuestiones gremiales con sus representantes o delegados, salvo casos de suma urgencia que requieran atención inmediata.

**Artículo 42**— A cada uno de los miembros de la Comisión Interna, debidamente reconocidos por la empresa se le concederá, para el ejercicio de sus funciones específicas, un crédito equivalente a un día de labor por quincena; dicho crédito, concedido en base al artículo 44 de la Ley N° 23.551, subsistirá mientras tenga vigencia la mencionada disposición legal.

### Conflictos Colectivos

**Artículo 42° bis.**—<sup>1</sup> Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo de intereses y no de derecho las entidades signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

- 1) Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales, se convocará a la comisión paritaria negociadora.

Dicha comisión actuará a pedido de cualquier de las partes signatarias del presente, debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento que se llevará a cabo dentro de las 48 hs. hábiles de recibida la notificación.

Si alguna de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la comisión continuará la tramitación del procedimiento.

La comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada.

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo conciliatorio, la comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, el que eventualmente será

elevado oportunamente a la autoridad de aplicación.

- 2) En el caso de que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1. sin arribar a una conciliación, la A.O.T. deberá comunicar a las entidades signatarias empresarias para que éstas a su vez informen a las empresas que resulten afectadas la situación de conflicto, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor a 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma toda medida no comunicada previamente que se decidiera adoptar. A los efectos de lo establecido en el artículo 24° de este Convenio Colectivo de Trabajo (punto 8 inciso a), no se considerará ausencia a los fines del premio establecido en dicho artículo exclusivamente la paralización general de tareas, con abandono del establecimiento o el no ingreso al mismo al inicio del turno u horario de trabajo, por la totalidad del personal o sectores del mismo. Cualquier otra medida de acción sindical y/o paralización de actividades al margen de lo establecido en el presente, se considerará violatoria del mismo a todos los efectos que pudieren corresponder.

### Comunicaciones gremiales

**Artículo 43**— En cada establecimiento habrá, a disposición de la representación obrera, un tablero o pizarrón, que usará la misma para comunicaciones gremiales o disposiciones referentes al trabajo, no pudiendo ser utilizado para otros fines. Los textos a comunicar, serán previamente, de conocimiento del empleador.

## VII — Disposiciones Especiales

### Autoridad de Aplicación

**Artículo 44**— El Ministerio de Trabajo de la Nación será el Organismo de Aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente. La violación de las condiciones estipuladas serán reprimidas de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

### Denuncia de la Convención

**Artículo 45**— La presente Convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor de 90 días, a la fecha de su vencimiento, vencido dicho plazo se considerará automáticamente prorrogada por un término igual por el que fue convenida y así sucesivamente. La denuncia deberá ser notificada por escrito a la autoridad de aplicación u a la otra parte contratante. La parte denunciante deberá, dentro de los quince días hábiles de notificada la denuncia, hacer conocer al Ministerio de Trabajo y a la otra parte contratante, específica, concreta e íntegramente, las modificaciones que proponga; caso contrario, se tendrá por inexistente la denuncia. Las partes ajustarán su actuación en las negociaciones, a las disposiciones legales que rijan la materia.

<sup>1</sup> Introducido por el acuerdo firmado el 19/11/91.

## Condiciones más favorables

**Artículo 46**— Las modificaciones introducidas en la presente convención no alteran las condiciones más favorables para los trabajadores, provenientes de sus contratos individuales de trabajo.

## VIII - Disposiciones Transitorias

### Derogación de la Convención N° 2/75

**Artículo 47**— Una vez efectivizada la homologación de la presente convención, quedará derogada en su totalidad la Convención Colectiva de Trabajo N° 2/75 la que será sustituida por la presente desde la fecha en que la misma comience a regir legalmente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 48.

### Secciones de la convención

**Artículo 48**— Las secciones que complementan la presente convención tendrán vigencia a partir de la fecha de su efectiva homologación y el vencimiento de todas ellas se producirá en la misma fecha que venza la presente convención colectiva, aunque la homologación y puesta en vigencia de aquellas, se haya producido en fecha posterior. Mientras no se produzca la respectiva homologación de cada una de las distintas secciones de esta convención, solo continuarán considerándose válidas las descripciones de tareas, denominaciones de puestos y categorías laborales nomencladas, que figuren en cada una de estas secciones.

## APÉNDICE

Además de las modificaciones al texto de la Convención, que se detallan en la parte I del presente acuerdo, ambas representaciones convienen también lo siguiente:

**Primero:** Con el fin de incrementar la productividad y la eficiencia de las empresas, a partir del 1° de noviembre de 1991, se establece para todo el personal comprendido en la presente Convención, que encontrándose relacionado de manera directa con la producción, efectivice performances susceptibles de ser medidas fehacientemente, lo propio con respecto al personal indirecto o de estructura que coadyuve el giro productivo, lo siguiente:

- a) Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de premios a la producción, a la productividad, a la eficiencia, a la calidad, etc., deberán mejorar las escalas o tarifas que actualmente utilizan para calcular dichos premios, de forma tal que a partir de los rendimientos, producciones, tiempos, etc., de las bases standard (lograble por los operarios tipo) se establecerán incrementos acordes con el mayor ritmo de producción, calidad, etc., en forma progresiva, de manera tal que a los rendimientos o producciones óptimas (logrados por el operario trabajando con el máximo de habilidad y esfuerzo, que no afecte a su salud ni la calidad del trabajo), corresponda una mejora de la remuneración de hasta 10 % (diez por ciento).

Cuando el empleador optare por no modificar las escalas o tarifas actuales, deberá implementar un premio alternativo denominado PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD que contemple distintos factores incluidos o no en sus sistemas de incentivos, tales como: calidad de la producción, mejor aprovechamiento de los materiales, equipos y maquinaria,

cumplimiento de plazos de entregas, reordenamiento de la mano de obra, etc., de forma tal que a los valores tope de este nuevo premio, el trabajador pueda alcanzar los mismos porcentajes indicados en el primer párrafo de este artículo.

En condiciones normales, en ambos casos, la mejora de las tarifas, escalas o sistemas de incentivos, deberán permitir, exclusivamente en la primera etapa, asegurar un incremento salarial no inferior al 5 %.

A partir del 1° de marzo de 1992, los sistemas de incentivos, en general, serán reajustados de tal forma que a los rendimientos, producciones, etc. y demás nuevos valores tope u óptimos, corresponda una mejora de la remuneración de hasta el 15 % (quince por ciento), en reemplazo del 10 % establecido en la primera etapa iniciada el 01/11/91.

- b) En aquellas empresas en las que no existan premios a la producción, productividad, etc., o remuneraciones accesorias similares, iguales o análogas a las referidas en el punto a), dentro de los ciento veinte días a partir de la fecha de vigencia del presente acuerdo, deberán implementarse sistemas remuneratorios similares, según lo indicado en el punto a), siguiendo los lineamientos que se indican en los artículos 15, 16, 17 y 25 de la Convención. Mientras estos sistemas remunerativos no sean implantados, el personal comprendido deberá percibir en concepto de PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD TRANSITORIO un adicional que represente un incremento de 5 % (cinco por ciento), sobre la actual remuneración, el que será íntegramente absorbido, al implementarse el sistema remuneratorio indicado. Dicho premio transitorio deberá elevarse al 10 % desde el 01/03/92, mientras no sea implantado el sistema de incentivos, el que deberá ajustarse a lo indicado en el punto a).

**Segundo:** Teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90, señaladas en la parte I del presente acuerdo y en el marco de lo dispuesto por el Decreto N° 1334/91, se acuerda una modificación de carácter especial y extraordinaria de la actual escala salarial básica, la que a partir del 1° de noviembre de 1991 será reajustada según figura en la planilla anexa, la que forma parte integrante del presente acuerdo.

**Tercero:** Las mejoras remunerativas que se establecen en el presente acuerdo absorberán hasta su concurrencia cualquier mejora económica que con carácter general hayan otorgado los empleadores en exceso de lo convenido con posterioridad al 1° de abril de 1991.

**Cuarto:** El presente acuerdo tiene una vigencia mínima de 180 días. Dentro de ese plazo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en ejercicio de su autonomía colectiva, fijarán el nivel de negociación que consideren conveniente en el marco de la tipología prevista por el artículo 1° del Decreto N° 200/88, modificado por el artículo 105 del Decreto N° 2284/91.

**Quinto:** Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas existentes en los servicios de asistencia social que brinda la entidad sindical, los empleadores acceden a contribuir con un aporte adicional transitorio, por el período noviembre 1991- abril 1992, el que corresponde a

los fines prescriptos por el artículo 2° del acuerdo suscripto por las partes el 27 de octubre de 1987 y aprobado por Disposición D.N.R.T. N° 2762/87. De tal manera el aporte de 2 % establecido en el artículo 35° de la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90 se eleva transitoriamente a partir del 1° de noviembre de 1991 al 4 % (cuatro por ciento) mensual hasta el 31 de enero de 1992, y al 3 % (tres por ciento) desde el 1° de febrero de 1992 hasta el 30 de abril de 1992.

Buenos Aires, 6 de agosto de 1990  
VISTO la Convención Colectiva de trabajo celebrada entre la "Federación de Industrias Textiles Argentinas" con la "Asociación Obrera Textil de la República Argentina", con ámbito de aplicación establecido respecto del personal obrero de la Industria Textil y territorial para el territorio Nacional, con término de vigencia fijado desde el 1° de julio de 1990 hasta el 30 de junio de 1992, y ajustándose a la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10° del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo a fojas 231/251. Cumplido vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Decreto N° 199/88 artículo 4°) procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, para que tome conocimiento, que en razón de su competencia le corresponde, respecto a las cláusulas referidas a aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9°, 38°, 58° de la Ley N° 23.551 y artículos 4° y 24° del Decreto N° 467/88).

Fdo. Juan Alberto Pastorino  
Director Nacional Relaciones del Trabajo.

Buenos Aires, 6 de agosto de 1990  
De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 231/251, quedando registrada bajo el N° 120/90.

Fdo. Simón Mímica  
Jefe Departamento Coordinación.

### DISPOSICIÓN D.N.R.T. N° 6447/91

Buenos Aires, 22 de Noviembre de 1991

VISTO el acuerdo arribado con fecha 19 de noviembre de 1991 en el ámbito de la Comisión Negociadora establecida por Disposición N° 24/86, entre la Asociación Obrera Textil de la República Argentina con la Federación de Indus-

trias Textiles Argentinas y la Asociación de Industriales Textiles Argentinos, y;

#### CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado cubre el período Noviembre de 1991 hasta Abril de 1992 y determina e incorpora a la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90 sueldos, salarios y disposiciones a regir.

Que se han acompañado elementos de estudio e informe, surgiendo de los mismos que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones en el Decreto N° 1334/91.

Que el sector empresarial asume el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento salarial acordado, respetando las prescripciones de la normativa vigente en la materia.

Que con respecto a lo acordado en el Artículo 8° bis, dicho tema debe ser objeto de una homologación especial atento lo normado en el Artículo 30° de la Ley Nacional de Empleo.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidos por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 109/88, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el Artículo 10° del Decreto N° 200/88,

#### EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo con el alcance parcial resultante de la incorporación de las escalas salariales y artículos modificados, agregados o sustituidos a la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90, en las condiciones y plazos de vigencia fijados por las partes (a partir de Noviembre de 1991), con el compromiso asumido por el sector empresario de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento salarial otorgado.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo obrante a fojas 121/132. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 1, para su conocimiento y notificación a la Comisión Negociadora.

### DISPOSICIÓN D.N.R.T. N° 6448/91

VISTO el acuerdo arribado con fecha 19 de noviembre de 1991 entre la Asociación Obrera Textil de la República Argentina, con la Federación de Industrias Textiles Argentinas y la Asociación de Industriales Textiles Argentinos, en su carácter de partes signatarias legitimadas de la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90, y;

#### CONSIDERANDO:

Que con referencia a lo pactado por las partes en el artículo 8° bis. del acuerdo obrante a fojas 121/132, sobre personal eventual, se ha contemplado el principio de la necesaria intervención de las Comisiones Negociadoras de las Convenciones

Colectivas de Trabajo para la habilitación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley Nacional de Empleo.

Que el premencionado artículo 8° bis. establece: “*Con el fin de satisfacer exigencias extraordinarias y transitorias que no puedan ser cubiertas con el personal estable, el empleador podrá contratar trabajadores a plazo fijo o para tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran. Para estos contratos de trabajo eventual serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el artículo 30° de la Ley Nacional de Empleo*”.

Que, asimismo, el artículo 30° que se menciona dispone: “*Las modalidades promovidas se habilitarán a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo*” ... “*Los acuerdos se formalizarán, en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*”.

Que, en consecuencia, debe considerarse cumplimentado el requisito establecido por el artículo 30° de la citada Ley Nacional de Empleo,

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el artículo 8° bis del acuerdo arribado a fojas 121/132, con el alcance establecido por el artículo 30° de la Ley Nacional de Empleo.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 1, para su conocimiento y notificación a la Comisión Negociadora.

## ACUERDO SALARIAL

En la ciudad de Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de noviembre de 1991, comparecen por ante el señor Presidente de la Comisión Negociadora, Dr. Oscar María Andrés, en representación de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.), los señores: Pedro Goyeneche, Delfor Gimenez, José Luis Pirraglia, Manuel Pedreira y Mario Frangella, por una parte, y por la otra y en representación de la Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.) los señores: Alfredo Calisto, Osvaldo A. Oliberos, Antonio Rodríguez Pozo, Juan Carlos Avilas, Enrique Navarra Mas, Gonzalo Izurieta, Felipe Misiani, Lorenzo López, Carlos Amor, León Marín y Luis Ambrosioni; y por la Asociación de Industriales Textiles Argentinos (A.D.I.T.A.), los señores: Alfredo Megna, Fernando Martínez y Eugenio D. Zanarini.

Ambas partes expresan:

Que con la finalidad de dar cumplimiento a los alcances del Decreto N° 1334/91 y adecuar la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90 dentro de los lineamientos establecidos por el Decreto N° 2284/91, ambas representaciones han lo-

grado concretar un acuerdo en el que dividido en dos partes y un anexo se detalla a continuación:

### PARTE I

Las partes acuerdan introducir las siguientes modificaciones en la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90 en vigencia:<sup>1</sup>

### PARTE II

Además de las modificaciones al texto de la Convención, que se detallan en la parte I del presente acuerdo, ambas representaciones convienen también lo siguiente:

**PRIMERO:** Con el fin de incrementar la productividad y la eficiencia de las empresas, a partir del 1 de noviembre de 1991, se establece para todo el personal comprendido en la presente Convención, que encontrándose relacionado de manera directa con la producción, efectivice performances susceptibles de ser medidas fehacientemente, lo propio con respecto al personal indirecto o de estructura que coadyuve al giro productivo, lo siguiente:

- a) Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de premios a la producción, a la productividad, a la eficiencia, a la calidad, etc., deberán mejorar las escalas o tarifas que actualmente utilizan para calcular dichos premios, de forma tal que a partir de los rendimientos, producciones, tiempos, etc., de las bases standard (lograble por los operarios tipo) se establecerán incrementos acordes con el mayor ritmo de producción, calidad, etc., en forma progresiva, de manera tal que a los rendimientos o producciones óptimas (logrados por el operario trabajando con el máximo de habilidad y esfuerzo, que no afecte a su salud ni la calidad del trabajo), corresponda una mejora de la remuneración de hasta 10% (diez por ciento).

Cuando el empleador optare por no modificar las escalas o tarifas actuales, deberá implementar un premio alternativo denominado PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD que contemple distintos factores incluidos o no en sus sistemas de incentivos, tales como: calidad de la producción, mejor aprovechamiento de los materiales, equipos y maquinaria, cumplimiento de plazos de entregas, reordenamiento de la mano de obra, etc., de forma tal que a los valores tope de este nuevo premio, el trabajador pueda alcanzar los mismos porcentajes indicados en el primer párrafo de este artículo.

En condiciones normales, en ambos casos, la mejora de las tarifas, escalas o sistemas de incentivos, deberán permitir exclusivamente en la primera etapa, asegurar un incremento salarial no inferior al 5% (cinco por ciento).

A partir del 1° de marzo de 1992, los sistemas de incentivos, en general, serán reajustados de tal forma que a los rendimientos, producciones, etc. y demás nuevos valores tope u óptimos, corresponda una mejora de la remuneración de hasta el 15% (quince por ciento), en reemplazo del 10% establecido en la primera etapa iniciada el 01/11/91.

- b) En aquellas empresas en las que no existen premios a la producción, productividad, etc., o remuneraciones ac-

<sup>1</sup> Incorporados en los artículos correspondientes

cesorias similares, iguales o análogas a las referidas en el punto a), dentro de los ciento veinte días a partir de la fecha de vigencia del presente acuerdo, deberán implementarse sistemas remuneratorios similares, según lo indicado en el punto a), siguiendo los lineamientos que se indican en los artículos 15, 16, 17 y 25 de la Convención. Mientras estos sistemas remunerativos no sean implementados, el personal comprendido deberá percibir en concepto de PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD TRANSITORIO un adicional que represente un incremento de 5% (cinco por ciento), sobre la actual remuneración, el que será íntegramente absorbido, al implementarse el sistema remuneratorio indicado. Dicho premio transitorio deberá elevarse al 10% desde el 01/03/92, mientras no sea implementado el sistema de incentivos, el que deberá ajustarse a lo indicado en el punto a).

**SEGUNDO:** Teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 120/90, señaladas en la parte I del presente acuerdo y en el marco de lo dispuesto por el Decreto N° 1334/91, se acuerda una modificación de carácter especial y extraordinaria de la actual escala salarial básica, la que a partir del 1° de noviembre de 1991 será reajustada según figura en la planilla anexa, la que forma parte integrante del presente acuerdo.

**TERCERO:** Las mejoras remunerativas que se establecen en el presente acuerdo absorberán hasta su concurrencia cualquier mejora económica que con carácter general hayan otorgado los empleadores en exceso de lo convenido con posterioridad al 1° de abril de 1991.

**CUARTO:** El presente acuerdo tiene una vigencia mínima de 180 días. Dentro de ese plazo, las partes firmantes del presente C.C.T., en ejercicio de su autonomía colectiva, fijarán el nivel de negociación que consideren conveniente en el marco de la tipología prevista por el artículo 1° del Decreto N° 200/88, modificado por el artículo 105° del Decreto N° 2284/91.

**QUINTO:** Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas existentes en los servicios de asistencia social que brinda la entidad sindical, los empleadores acceden a contribuir con un aporte adicional transitorio, por el período noviembre 1991-abril 1992, el que corresponde a los fines prescriptos por el artículo 2° del acuerdo suscripto por las partes el 27 de octubre de 1987 y aprobado por Disposición DNRT N° 2762/87. De tal manera el aporte de 2% establecido en el artículo 35° de la C.C.T. N° 120/90 se eleva transitoriamente a partir del 1° de noviembre de 1991 al 4% (cuatro por ciento) mensual hasta el 31 de enero de 1992 y al 3% (tres por ciento) desde el 1° de febrero de 1992 hasta el 30 de abril de 1992.



# TEXTILES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 303/98*

### ***EMPLEADOS***

#### **Resolución N° 108 (S.S.R.L.)**

Buenos Aires, 29 de junio de 1998

VISTO el Expediente N° 15.599/95 y  
CONSIDERANDO:

Que bajo los referidos obrados la FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES y el SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES solicitan la homologación del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo celebrado y glosado a fojas 256/274 y ratificado por ambas partes a fojas 275.

Que las partes han acreditado fehacientemente la representación que invisten a fojas 226/227 y 44/4,8, encontrándose legitimadas para asumir el carácter que detentan en la negociación.

Que en cuanto al ámbito de aplicación del presente convenio se ha establecido que será en todo el territorio nacional.

Que respecto a su vigencia temporal, las partes han acordado que el convenio regirá desde el día 1° de abril de 1998 hasta el día 31 de marzo del 2000.

Que en cuanto a su ámbito personal, será de aplicación a todos los trabajadores de las distintas especialidades, conforme las descripciones de las categorías determinadas en su artículo 3°.

Que a fojas 279/282 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora en Productividad y Salarios.

Que ha tomado la intervención que le compete, la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que las cláusulas normativas y obligacionales pactadas en el presente acuerdo, no resultan contrarias respecto de la normativa laboral vigente.

Que se encuentran acreditados los recaudos formales exigidos por el artículo 3° de la Ley N° 14.250, artículos 3°, 3° bis y 3° ter. del Decreto N° 199/88 modificado por su similar N° 470/93 y artículo 1° del Decreto N° 200/88.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello.  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES y el SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES, obrante a fojas 256/274 y ratificado por ambas partes a fojas 275.

**Artículo 2°**— Regístrese esta resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos y remítase luego este expediente a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a los efectos del registro del Convenio Colectivo de Trabajo obrante en autos, a fin de proveer la remisión debidamente autenticada del mismo al Departamento de Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro, de acuerdo al Decreto N° 199/88.

**Artículo 3°**— Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para su notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación Administrativa de esta Subsecretaría de Relaciones Laborales para la guarda del presente legajo.

Buenos Aires, 10 de julio de 1998.

De conformidad con lo ordenado en el artículo 2° de la Resolución N° 108/98 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fojas 256/274 del Expediente N° 15.599/95, quedando registrada bajo el N° 303/98.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y ocho, siendo las 11,30 horas, comparecen en forma espontánea, en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Negociación Colectiva, Departamento de Relaciones Laborales N° 2, ante la Secretaria de

Conciliación Lic. Liliana FERREYRA, con la asistencia del Coordinador de éste Departamento, por una parte y en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES, el Sr. Jorge LACARIA, con domicilio en Florida 141, 60 piso, 20 Cuerpo, Capital Federal, y por la otra y en representación del SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES, el Sr. Ángel BARSANTI, con domicilio en Montes de Oca 1435/37, Capital Federal.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante y cedida la palabra a los comparecientes, éstos manifiestan que, vienen a acompañar el texto ordenado del convenio suscrito entre las partes, el que fue ajustado a la carta de fecha 12/05/98 presentada por las partes en respuesta al dictamen emitido por esta Dirección Nacional a fojas 249, el cual ratifican en todos sus términos, solicitando su homologación y posterior notificación.

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes de conformidad, previa lectura, por ante mí, que para constancia CERTIFICO.

## Convención Colectiva de Trabajo

**Partes intervinientes:** La Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines –F.A.I.I.A.– y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina –S.E.T.I.A.–

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 11 de marzo de 1998.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores empleados, supervisores, encargados, mecánicos, personal auxiliar de ambos sexos, de administración, de comercialización y de fábrica únicamente de las empresas industriales de indumentaria y afines.

**Cantidad de beneficiarios:** 6.000 Trabajadores.

**Zona de aplicación:** Ámbito Nacional.

En Buenos Aires a los 11 días del mes de marzo de mil novecientos noventa y ocho, se reúnen por una parte y en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES Los Sres.: Raquel de Cisty, Mario Giambatistelli, Gustavo Jure, Nicolás Picciotti, José I. de Mendiguren, Héctor Kolodny, Luis Agrest, Jorge Lacaria, Horacio Dos Santos, Alicia Sánchez, Gustavo Noca, María Rosa Jara, Heriberto Calieno, Norberto Gómez, Carlos Lavandera, Carlos Wilson y Osvaldo Flaviani, y en representación del SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES de la REPÚBLICA ARGENTINA, los Sres.: Juan Carlos Pérez, Ruben Battista, Angel Barsanti, Jose Manuel Rial, Roberto Leis, Osvaldo Guerrieri, Mauricio Anchava, Pablo Cavallo, Oscar Rivero, Orlando A. Rossi, Roberto O. Vinci y José Luis Giaquinta, quienes expresan: que en representación de las entidades negociadoras dentro de las normas establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), Decreto N° 200/89 y sus

modificaciones Decreto N° 900/95 y el Decreto N° 470/93, en la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, obrante en fojas 1 a 48 del Exp. Nro. 15.599/95, para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 240/94, para el personal administrativo y auxiliar de la Industria de Confección de Indumentaria y Afines deciden en este acto suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo antes mencionada. El nuevo texto constará de los siguientes artículos:

### Vigencia

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día 1° de abril de 1998 y hasta el día 31 de marzo de 2000.

Cualquiera de las partes, queda facultada a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo con noventa días de anticipación a su vencimiento, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de tratativas dentro del lapso antes mencionado.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos precisados.

### Zona de aplicación

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación.

### Personal comprendido

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades en procesos administrativos, supervisores, encargados, secretarías administrativas, ayudantes, auxiliares, mecánicos de mantenimiento general de fábricas, vendedores de todos los salones de ventas de la empresa industrial, vidrieristas, repositores, personal que opera equipos de computación, de contabilidad ó similares, el personal administrativo de las oficinas de ingeniería industrial, métodos y tiempos, controles de producción y calidad, personal administrativo de tareas técnicas en general, créditos y cobranzas, administración de personal, contaduría y administración, suministros, almacenes, depósitos, comedores internos, guarderías internas, maestranza y servicios en general, expedición y despacho, centro de distribución, choferes de reparto, telefonistas, recepcionistas, promotores de venta, cajeros, personal de tesorería, porteros, serenos, personal no profesional de servicios médicos internos, enfermeras y personal administrativo de tareas similares que presten servicios únicamente en empresas industriales de confección de indumentaria El personal perteneciente a las Empresas Industriales de Confección de Indumentaria y Afines, que se desempeñan en tareas complementarias no contempladas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, por ausencia de las Organizaciones Sindicales Profesionales, y la libre elección de los trabajadores que los represente, gozarán de los beneficios del presente Convenio.

No está comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo el personal superior de las empresas, o sea los di-



rectores, gerentes, subgerentes, contadores generales, jefes superiores, subjeses, asesores profesionales y secretarías de gerencia, como tampoco lo están los viajantes de comercio.

La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende también a las empresas definidas en la Ley N° 24.467. y en el Capítulo PyMES contenido en esta convención.

#### Calificaciones profesionales

1. **Supervisor** \$ 420,00  
Son sus principales funciones: Asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas en la sección a su cargo, a través de la supervisión y control del personal dependiente. Verificar el cumplimiento de los objetivos asignados a su sector, mediante el control de las tareas del personal. Lograr un grupo de trabajo competente mediante la motivación y entrenamiento de sus subordinados.
2. **Encargado** \$ 350,00  
Tendrán a su cargo el contralor y supervisión del trabajo y del personal de su sector, transmitiendo órdenes superiores de manera de asegurar el cumplimiento de los objetivos asignados.
3. **Chofer** \$ 300,00  
Está comprendido en esta categoría todo el personal que se desempeña como chofer de camión, camioneta o similar que efectúe transporte y/o reparto de mercadería y/o autos particulares de propiedad del empleador.
4. **Vendedor "A"** \$ 400,00  
Comprende esta categoría a todos los vendedores de salón en relación de dependencia empresa que, por su cuenta y orden, ofrece y vende los productos de ésta. Es el vendedor con mayor antigüedad en la empresa y experiencia en el cargo o función, o que recién, ingresado y a consideración del empleador, acredite suficiente experiencia en otras empresas del ramo.
5. **Vendedor "B"** \$ 360,00  
Comprende esta categoría a todos los vendedores de salón en relación de dependencia con la empresa que, por su cuenta y orden, ofrece y vende los productos de ésta. Es aquel que, ingresando a las órdenes de la empresa, posee escasa experiencia.
6. **Secretaria** \$ 322,00  
Esta categoría comprende a todas las trabajadoras que se desempeñan en la función de Secretaria administrativa.
7. **Empleado "A" Producción** \$ 284,00  
Son los que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad, con amplia experiencia en el sector y la tarea a desarrollar, con adecuada formación profesional, con título secundario y a veces complementada con cursos de especialización.
8. **Empleado "B" Producción** \$ 265,00  
Se encuentran comprendidos en la presente categoría los empleados que, por tener la experiencia necesaria realizan con pleno conocimiento tareas administrativas específicas del taller en cualquier sector de fábrica. En general para el desempeño de estas tareas se requiere poseer estudios secundarios.

9. **Empleado "C" Producción** \$ 240,00  
Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas de producción en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve tiempo de entrenamiento. Para las tareas comprendidas dentro de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales. Esta categoría comprende, también a todo el personal de ordenanzas, ayudantes de producción, menores, etc.
10. **Empleado "A" Administrativo** \$ 305,00  
Son los que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad, con amplia experiencia en el sector y la tarea a desarrollar, con adecuada formación profesional, con título secundario a veces complementada con cursos de especialización.
11. **Empleado "B" Administrativo** \$ 285,00  
Se encuentran comprendidos en la presente categoría los empleados que, por tener la experiencia necesaria realizan con pleno conocimiento tareas administrativas específicas en cualquier sector de administración. En general para el desempeño de estas tareas se requiere poseer estudios secundarios.
12. **Empleado "C" Administrativo** \$ 260,00  
Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve tiempo de entrenamiento. Para las tareas comprendidas dentro de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales. Esta categoría comprende también a Portereros, Serenos, Personal de Vigilancia o similares, Ordenanzas, Cocineras, menores, etc.
13. **Auxiliares** \$ 220,00  
Esta categoría comprende al personal de maestranza, limpieza, servicios de comedor, cafetería, enfermería, etc.

#### Sueldos

**Artículo 4º**— En la presente se detallan los sueldos básicos y calificaciones profesionales de cada uno de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- a) Los sueldos establecidos que constan en esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos, e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo.
- b) Los sueldos básicos fijados corresponden a una jornada de trabajo, conforme a la Ley de Contrato de Trabajo Las remuneraciones deben liquidarse en forma mensual y en ningún caso podrá ser por hora o jornada.
- c) A los efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, la calificación profesional de los trabajadores se hará como mínimo de acuerdo a las tareas que realizaban al 31 de marzo de 1998.
- d) Los sueldos básicos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren entre los es-

tablecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta Convención Colectiva de Trabajo.

- e) Todo trabajador esta afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa como por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de la misma, falta de trabajo en su tarea específica, normal y habitual, el trabajador podrá desempeñar tareas de distinta jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro del establecimiento, sin que por ello se le haga perder remuneraciones, o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hicieran necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo, o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación esta que deberá ser tratada de común acuerdo.
- f) Todo lo establecido en el presente artículo estará sujeto a las limitaciones determinadas por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.  
El empleador esta facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del Contrato de Trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.  
Cuando un trabajador realice tareas comprendidas en dos o más categorías, percibirá el salario por la mejor remunerada de ellas.
- g) El monto mínimo inponible para aportes del trabajador y contribución empresaria, correspondientes a las obligaciones derivadas de los artículos 35 y 37 del presente Convenio Colectivo de Trabajo y las determinadas con destino a la Obra Social, según artículo 18 de la Ley N° 23.660, será equivalente al sueldo básico de la calificación profesional de acuerdo a la tareas que realiza.
- h) Los sueldos básicos y adicionales que se conforman a la firma del presente responden a los criterios de profesionalidad adecuados a la realidad del mercado. Es por ello que los mismos absorberán hasta su concurrencia las sumas abonadas por la empresa como: adicionales, aumentos voluntarios, complementos etc., manteniéndose las diferencias en más que subsistan.

## Vendedores

**Artículo 5°**— La remuneración total de los vendedores de las calificaciones profesionales “A” y “B” podrán conformarse, aparte de los adicionales de este convenio, mediante sueldo, sueldo y comisiones o comisiones solamente.

Cualquiera fuera la forma convenida, deberá respetarse el mínimo garantizado estipulado en las calificaciones profesionales del artículo 3°, incisos 4 y 5.

Para el cálculo de premios y/o adicionales se tomará como base el básico de convenio para el empleado administrativo “A” y “B” respectivamente.

## Premio por productividad

**Artículos 6°**— Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, establecen obligatoriamente una remuneración accesoría denominada “PREMIO POR PRODUCTIVIDAD” para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, que se ajustará a las siguientes condiciones:

- 1) Aquellas empresas, que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de Premio por Producción, o por Productividad, o Eficiencia, se tomarán como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo.
- 2) En las empresas o establecimientos, donde no los hubiera, deberán establecerse las bases del mismo.
- 3) Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos, y se consideraran para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempos que fuesen necesarios, las recomendaciones y los sistemas establecidos para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.
- 4) El premio se liquidará de acuerdo a los sistemas y términos que se fijen. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará mensualmente de acuerdo a la modalidad de la empresa.
- 5) El trabajador será acreedor a esta remuneración accesoría, denominada Premio a la Productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.
- 6) Este premio será considerado Remuneración Accesoría a todos los efectos, debiendo liquidarse en forma separada, tomándose en cuenta para el pago de todas las licencias legales y/o convencionales. Para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos 6 meses.
- 7) Las bases de producción podrán ser modificadas, cuando la incorporación de nueva tecnología o métodos de trabajo así lo justifiquen.
- 8) Los sistemas establecidos para el pago del Premio por Productividad deben contemplar la posibilidad que permita acceder, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, a un adicional remunerativo que oscile entre un 10 y 25% de su sueldo básico convencional o lo que en más determinen las partes.
- 9) Las modificaciones que se produzcan en el futuro será el resultado del acuerdo de las partes.

- 10) En aquellos casos particulares que susciten discrepancias entre las partes en la aplicación del presente artículo, con tiempo suficiente, serán giradas para su interpretación, consideración y resolución a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación prevista en el artículo 40 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- 11) No será de aplicación el presente artículo a las calificaciones profesionales correspondientes a incisos: 4 y 5 Vendedores A y B, 6 Secretaria y 10, 11 y 12 Empleados Administrativos A, B y C.

### Igual salario por igual trabajo

**Artículo 7°**— Habiéndose aplicado, el principio de “*igual salario por igual trabajo*”, cualquiera fuere la denominación de las categorías y sus respectivos sueldos se aplicarán indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres.

### Personal no especificado

**Artículo 8°**— La Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 36 de la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá facultades para fijar, adecuar o adaptar “*Salarios básicos por Empresa*” para los trabajadores que realicen tareas no especificadas en este Convenio, en establecimientos de esta Industria, considerándolas a tales efectos como afines, conexas o complementarias.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 9°**— Todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, percibirán en concepto de “*Escalafón por antigüedad*” un adicional sobre los sueldos básicos convencionales conforme a la siguiente escala:

- A los 2 años 4 %,
- a los 3 años 8 %,
- a los 5 años 10%,
- a los 8 años 14 %,
- a los 10 años 16 %,
- a los 15 años 18 %,
- a los 20 años 20 %,
- a los 25 años 22 %,
- a los 30 años 25 %,
- a los 35 años 28 %
- y a los 40 años 35%

### Gratificación especial por antigüedad

**Artículo 10**— Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad en las empresas, una Gratificación Especial equivalente a un (1) mes de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibido de los seis (6) últimos meses.

A este último efecto no se computarán para dicha gratificación las sumas percibidas en concepto de Sueldo Anual Complementario.

### Licencias con goce de sueldo

**Artículo 11**— Se otorgarán al trabajador las licencias que se indican a continuación:

1. Por matrimonio del trabajador diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlo a la Licencia Anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de quince (15) días de anticipación.
2. Por nacimiento de hijo, le corresponderá al trabajador una licencia de cuatro (4) días, de los cuales tres (3) por lo menos serán hábiles.
3. En caso de fallecimiento de cónyuge del trabajador, (o persona que conviva con este y reciba el mismo y ostensible trato familiar), padres, hijos o hermanos, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos. Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) km. del sitio de residencia del trabajador, esta licencia se extenderá a seis (6) días corridos.
4. En los casos de fallecimientos de abuelos o padres políticos, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días corridos. En las circunstancias previstas en el inciso 3 y 4 del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.
5. En los casos de casamiento de hijos del trabajador se hará acreedor a una licencia de un (1) día.
6. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.  
Nota: A los efectos de la licencia a los que alude este punto, para su otorgamiento los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio autorizados por el organismo nacional, provincial o municipal competente.  
Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber concurrido al examen, mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente en la que cursa los estudios.
7. Por mudanza una licencia de un (1) día.  
Nota: Para hacer uso del beneficio establecido en este punto, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de aportar pruebas fehacientes de la mudanza efectuada. La referida licencia se podrá hacer efectiva como máximo una (1) vez al año
8. Para concurrir al examen médico prenupcial reglamentario un (1) día.

### Dadores de sangre

**Artículo 12**— A los trabajadores dadores de sangre se le abonarán los sueldos correspondientes a los días que falten a su trabajo para cumplir con esta finalidad, siempre que lo acredite con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente.

### Licencia sin goce de sueldo

**Artículo 13**— No podrá negarse a los trabajadores que los soliciten, permisos sin goce de sueldo que por razones de

fuerza mayor debidamente comprobada, que estos soliciten, hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario, un mínimo de cinco (5) días corridos al mes y no más de tres (3) veces al año. Esta licencia se extenderá por un período de treinta (30) días más cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

### Modalidades de contrato de trabajo

**Artículo 14**— Conforme lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato Trabajo (t.o. Ley N° 24.465), establecen que el período de prueba de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente Convención Colectiva de Trabajo será de seis (6) meses. La duración del período de prueba acordado será de aplicación a los contratos a prueba actualmente vigente.

Conforme a lo previsto en el inciso 8) de la referida norma las partes establecen que los trabajadores contratados a prueba tendrán prioridad para el ingreso de la planta efectiva de las empresas.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 15**— Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo previsto en la ley y sus modificaciones, percibirá los beneficios establecidos en esas normas legales; por consiguiente los días de trabajo perdidos por dicha causa y hasta un máximo de un año, cobrará el salario correspondiente y los valores pagados en tal concepto no podrán descontarse de la indemnización final.

Por incapacidad parcial surgida en accidentes que tengan relación con el trabajo dentro de la empresa, el empleador tratará de asignarle al trabajador, una nueva tarea adecuada a su posibilidades físicas.

### Vacaciones

**Artículo 16**— Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificaciones).

En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el siguiente al descanso compensatorio.

En los casos de incrementos de sueldos producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán percibir la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entró en vigencia la referida modificación salarial.

### Maternidad

**Artículo 17**—

a) Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, según certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permita.

b) A los fines del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, se tendrá a la mujer embarazada como trabajadora con cargas de familia.

c) La trabajadora-madre podrá hacer uso del estado de excedencia contemplado en el artículo 183 inciso g) de la Ley de Contrato de Trabajo.

d) La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de 60 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite para la atención de su hijo lactante.

La trabajadora no podrá hacer uso del beneficio previsto en el inciso d) del presente artículo si ha utilizado los plazos del estado de excedencia previstos en el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, aclarados en el punto c).

### Premio estímulo por puntualidad y asistencia

**Artículo 18**— Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán en forma mensual con carácter de remuneración accesorias:

a) Un Premio Estímulo a la Puntualidad y Asistencia equivalente al 20% de su respectivo sueldo básico convencional de ese período. Dicho premio se debe otorgar de acuerdo a las siguientes bases:

- Por cada inasistencia se computarán 3 puntos.
- Por cada jornada incompleta se computarán 2 puntos.
- Por cada llegada tarde de hasta 15 minutos se computarán 2 puntos.
- Los ingresos fuera de hora mayores a 15 minutos y las omisiones de registro de ingreso se computarán 3 puntos.
- Al personal se le admitirá una tolerancia mensual de, como máximo, de 4 puntos.
- Las jornadas incompletas deberán ser justificadas por el trabajador.

Lo mismo rige para los establecimientos con jornada discontinua.

No se computarán como ausencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa en revisiones médicas y/o medicina laboral preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sea por institución unilateral del empleador, acuerdos de partes, etc., cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Este premio estímulo se abonará con los haberes correspondientes al período generado.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de Puntualidad y Asistencia quincenal o mensual, tienen instituidos en las mismas. En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas en caso de porcentajes mayores.

No se computarán como inasistencias aquellas motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por SETIA, sus filiales y delegaciones ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por el artículos 11 y 12 ambos de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que presten servicio en Empresas radicadas en Zonas Patagónicas, percibirán un adicional del cinco por ciento (5%) sobre lo establecido en el presente artículo, manteniendo las mismas bases de otorgamiento.

En los casos de las suspensiones dispuestas por la Empresa con motivo de Falta de Trabajo o Fuerza Mayor, estas ausencias no serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo, percibiendo el trabajador dicho Premio, en forma proporcional, por el período efectivamente trabajado.

Con respecto al período de Vacaciones Anuales o Licencias Legales y/o Convencionales pagas, este premio se liquidará como una remuneración variable de acuerdo al artículo 155 T.O. de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporándolo al resto de las variables que el trabajador pudiera tener, promediando los últimos seis meses.

- b) Premio complementario: Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que durante el mes tuviera Asistencia y Puntualidad PERFECTA serán acreedores a un adicional del 5% más sobre su respectivo sueldo básico convencional. Se considerarán ausencias a los efectos del PREMIO COMPLEMENTARIO todas las inasistencias a que incurra el trabajador, incluidas las que otorgan los artículos 11 y 12 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Premio por puntualidad y asistencia trimestral**

**Artículo 19**— Independientemente del Premio por Puntualidad y Asistencia previsto en el artículo 18 de esta Convención Colectiva, los trabajadores percibirán, en concepto de Premio por Asistencia y Puntualidad Trimestral, que será equivalente al 6 % de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibido, de los tres últimos meses.

Dicho Premio será abonado al cuarto día hábil posterior al cierre de cada trimestre según el siguiente calendario:

Trimestres:

- Febrero, marzo y abril, el cuarto día hábil de mayo;
- Mayo, junio y julio el cuarto día hábil de agosto;
- Agosto, septiembre y octubre el cuarto día hábil de noviembre;
- y noviembre, diciembre y enero el cuarto día hábil de febrero.

En todos los casos en que coincida la fecha de pago con un sábado, domingo o feriado se abonará el primer día hábil posterior al vencimiento.

Las bases establecidas para su percepción son las contenidas en el artículo 18 de la presente Convención Colectiva de Trabajo: Se admitirá una tolerancia trimestral como MÁXIMO de 12 puntos.

Los empleadores que tengan establecidos conceptos iguales, similares o análogos sea por institución unilateral del empleador o acuerdo de partes, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto de a los sistemas existentes en las empresas.

En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas, en caso de porcentajes mayores.

No se computarán como inasistencias aquellas motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por SETIA, sus filiales y delegaciones ni tampoco las que correspondan por licencias previstas por el artículos 11 y 12 ambos de la presente Convención Colectiva de Trabajo

Este premio corresponde al personal que tenga como mínimo tres (3) meses de antigüedad a la percepción del mismo.

### **Día del empleado de la industria de la confección**

**Artículo 20**— Se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año el Día del Empleado de la Industria de la Confección. El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración de ese día.

### **Subsidio por sepelio del trabajador**

**Artículo 21**— La/s persona/s que determine el trabajador afectado a la Convención Colectiva, o sus derechos habientes en el orden establecido en la Ley N° 24.241, mientras está vigente el contrato de trabajo, percibirá un subsidio por sepelio, de un mil setecientos pesos, (\$ 1.700,00), sin límite de edad, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle. El pago de este subsidio será a cargo del Empleador.

### **Venta a los trabajadores**

**Artículo 22**— La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que ella produce, al precio de salida de fábrica, con un descuento adecuado.

Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para su uso personal, el de su cónyuge y el de sus hijos.

## Prueba y cambio de categoría

**Artículo 23**— A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un período de prueba y capacitación que durará sesenta (60) días corridos laborales, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador, constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permanece en la nueva categoría percibirá un aumento igual al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo básico y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo el sueldo básico íntegro de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) días o período de capacitación.

Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento de los standard de producción establecidos a los efectos de las promociones de las calificaciones profesionales. En caso de que el trabajador, transcurridos quince (15) días de prueba, realice las tareas y rinda la eficiencia y calidad de la categoría para la cual es probado, a criterio de la empresa, pasará automáticamente a la nueva calificación, percibiendo el sueldo básico correspondiente.

## Implementos de trabajo

**Artículo 24**— En todas las empresas, cualquiera sea la condición de trabajo, las máquinas y elementos de trabajo que le sean exigidos al trabajador, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador quien será responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos abonará su costo.

## Ropa de trabajo

**Artículo 25**— Los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, 2 uniformes por año, a razón de uno por semestre, a todo los trabajadores comprendidos en las categorías de supervisor, encargado, chofer, empleados de producción y auxiliares. A los empleados administrativos se les proveerá de la misma cantidad de uniformes solo cuando la empresa exija el uso obligatorio de los mismos.

## Orden interno

**Artículo 26**— Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

- a) Las ordenes e instrucciones relacionadas con el trabajo, serán impartidas en idioma nacional.
- b) Ningún superior podrá reconvenir por razones disciplinarias a sus subalternos, en presencia de otros.
- c) Los horarios se cumplirán de modo que a la hora de entrada los trabajadores se encuentren en sus puestos, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- d) Cuando el trabajador deba faltar a su trabajo, dará aviso anticipadamente.

- e) Por razones de mutua seguridad no deberá fumarse en los talleres, laboratorios u otras dependencias en que exista tal prohibición.
- f) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
- g) Los trabajadores mantendrán en los lugares de trabajo las normas de disciplinas indispensables, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
- h) Cada trabajador debe mantener debidamente acondicionado los materiales y útiles de trabajo.
- i) Cambio de datos: todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador en tiempo oportuno. Asimismo el trabajador deberá notificar al empleador las modificaciones de su estado civil y/o en sus cargas de familia y las trabajadoras en caso de embarazo, de su estado. El empleador entregará recibo formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.
- j) Todo personal que trabaje en horario continuo, gozará de un descanso de veinte (20) minutos para merienda y/o almuerzo.  
Queda establecido que dicho lapso de veinte (20) minutos no podrá ser descontado de los haberes de los trabajadores ni recargado a su jornada habitual de trabajo, aclarándose al mismo tiempo que lo dispuesto en el presente inciso no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.
- k) En aquellas empresas de horario cortado, el período de descanso será de diez (10) minutos a la mañana y diez (10) minutos a la tarde.
- l) Las empresas facilitarán un lugar adecuado para almorzar, contemplando la posibilidad de instalar una cocina y una heladera.
- m) Las empresas abonarán al trabajador los salarios perdidos cuando deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo u otros Organismos de Trabajo, o citados por la Comisión Paritaria de Interpretación.  
Esta misma disposición regirá para las citaciones judiciales a la que se refiere el artículo 136 del Decreto-Ley N° 32.147/44 ratificado por la Ley N° 12.948.
- n) Las empresas permitirán la entrada a los lugares de trabajo a los Representantes y Directivos de las Organizaciones Sindicales a efectos de calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en el Convenio Colectivo de Trabajo y gestiones que corresponden a temas laborales.

## Beneficios sociales (No remunerativos)

**Artículo 27**—

- a) **Refrigerios:** Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio

mínimo y razonable, un sandwich acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura.

Asimismo los empleadores podrán optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dos pesos (\$ 2,00) por cada jornada de desempeño del trabajador. Dicho monto no tendrá en ningún caso carácter remunerativo por constituir un beneficio social. El ejercicio de la opción establecida en el presente artículo es facultad exclusiva del empleador, debiendo el trabajador aceptar la modalidad que este decida.

Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada por acuerdo de las partes.

- b) Viáticos:** Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático por transporte de dos pesos (\$ 2,00) por cada jornada de desempeño del trabajador, de carácter NO REMUNERATIVO y sin presentación de comprobantes, a resultar de la aplicación del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 247.

Las partes (trabajadores y empleadores) podrán de mutuo acuerdo establecer un reajuste de este valor en los casos que lo crean necesarios.

En tal instancia deberá suscribirse un acta la que será presentada ante la Comisión Paritaria Nacional la que ratificará en los términos del Decreto N° 470/93.

Las liquidaciones de los BENEFICIOS SOCIALES establecidos en los a) y b) del presente artículo se abonarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

Quedan excluidos del cumplimiento del presente artículo las empresas que cubrieran estos beneficios de alguna manera a saber: contratando micro ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, tickets en cualquiera de sus modalidades, comedores internos o cualquier otro tipo de mecanismo que compensará estos beneficios.

## Preaviso

**Artículo 28—** El trabajador que se encuentre en período de preaviso dispuesto por el empleador y obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá desistir del preaviso, abandonar su puesto antes de la finalización del mismo, percibiendo su salario hasta el último día efectivamente trabajado.

## Higiene y seguridad

**Artículo 29—** De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten con el adelanto Técnico Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

- a) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.

- b) Conforme a las reglamentaciones en vigencia, la luz en los lugares de trabajo, deberá ser preferentemente natural o en su defecto en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores.

- c) La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada. Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada.

- d) Los casos en que los niveles de ruido existentes en los establecimientos así lo requieran las empresas deberán adoptar con la colaboración de los trabajadores, las medidas necesarias para reducirlos. Los trabajadores deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos que se les provean.

- e) El servicio de higiene y seguridad en el trabajo tiene como misión prevenir, determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad.

**Profesionales y equipamiento:** El servicio de higiene y seguridad en el trabajo deberá contar con los profesionales, personal y equipamiento mínimo que determine la Ley N° 19.587 y su Decreto Reglamentario N° 351/79 o el que lo sustituya en el futuro.

**Seguridad del trabajador:** Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica. A tal efecto deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin.
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.

**Obligaciones del empleador:** Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. Asimismo deberá efectuar el examen de egreso, estando obligado el trabajador a someterse al mismo.
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- c) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- d) Evitar acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.

- e) Instalar los elementos necesarios para afrontar los riesgos de siniestro.
- f) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- g) Disponer de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- h) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- i) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- j) Denunciar ante quien corresponda los accidentes y enfermedades de trabajo.

**Obligaciones de los trabajadores:** Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos y de egreso, y notificarse del resultado de los mismos.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus indicaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten en el horario de trabajo.
- e) Utilizar los elementos de protección que se le entreguen, tales como guantes, botas, delantales, protectores auditivos, etc. La falta de utilización de estos elementos dará derecho al empleador adoptar las medidas disciplinarias adecuadas.

**Denuncia del trabajador:** El trabajador podrá denunciar y hacer responsable al empleador que lo obligue a realizar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad y pongan en peligro a su estado físico o riesgo de pérdida irreparable (vida humana o fuente de trabajo).

El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas si existe resolución de los organismos competentes declarando insalubre el sector de trabajo y el empleador no realizara dentro del plazo que se le fije los trabajos de adecuación y/o no proporcionase los elementos que dicha autoridad hubiera establecido.

## Medicina laboral y preventiva

**Artículo 30**— A los efectos de facilitar la atención Médico Asistencial, así como la implementación de la Medicina Preventiva y Laboral a los trabajadores, por parte de la obra social sindical, y los Servicios Médicos Empresariales respectivamente las partes se comprometen:

- a) Acceder al control Médico Sanitario del personal del establecimiento dentro de la planta o local en que se realicen las tareas, durante las horas de trabajo, oportunidades en que, así lo determine la legislación vigente.
- b) Posibilitar la concurrencia del personal del establecimiento para la realización de análisis, radiografías, prácticas o estudios médicos complementarios, cuando la naturaleza o urgencia del caso lo requiera, inclusive en horas de trabajo y sin mermas de su sueldo.  
NOTA: en ambos supuestos, puntos a) y b), se velará para que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el normal funcionamiento del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo.

c) Comunicación de parte de enfermo: el personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo al empleador dentro de la jornada laboral a efecto que el Servicio Médico de la Empresa pueda realizar el control médico correspondiente en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no ejerciese el control de la enfermedad, se tendrá por válido el certificado que pudiera presentar el trabajador.

d) Control médico empresario: el personal enfermo o accidentado cuyo estado no le permita prestar servicios y se encuentre en condiciones de deambular deberá asistir al consultorio médico del empleador.

e) Alta médica: el personal que haya faltado a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable, deberá obtener el alta correspondiente para poder reintegrarse a sus tareas. En los supuestos que el trabajador se viera en la necesidad de interrumpir sus tareas para la realización de análisis y/o radiografías, una vez finalizado el tiempo empleado a tal fin, las empresas deberán permitirle su reingreso a las tareas dentro de la misma jornada de trabajo. El trabajador, para hacer uso de estos permisos deberá presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización y a su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

## Pizarras

**Artículo 31**— En todos los locales y establecimientos del sector, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del Sindicato.



## Vacantes

**Artículo 32**— Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a la Organización Sindical en igualdad de condiciones.

## Reconocimiento gremial

**Artículo 33**— Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo al SETIA.

Las empresas reconocerán a los delegados gremiales electos en las empresas, previa comunicación en forma fehaciente del SETIA. Dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa.

Estas otorgarán a los delegados gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo, que pueden ser continuas o discontinuas, hasta un máximo de noventa (90) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a reuniones, asambleas, congresos y seminarios, que convoquen las autoridades de las Organizaciones Sindicales.

## Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal

**Artículo 34**— Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

La competencia desleal en sus dos tipos: INTERNA (clandestinidad y evasión) y EXTERNA (subfacturación, dumping, comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado. Al poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

## Artículo 35—

- a) **FONDO PARA ASISTENCIA SOCIAL:** Los empleadores contribuirán con un aporte equivalente al 2% (dos por ciento) de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, los que serán destinados a asistir a los trabajadores en los problemas vinculados a la asistencia social

en general, y lo depositarán en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), bajo el número 40010/21.

- b) Crease una contribución empresaria especial destinada exclusivamente al **CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE INDUMENTARIA** el que tendrá como fin la enseñanza y capacitación de los trabajadores representados por este C.C.T. y sus familiares que impartirá enseñanza y docencia a sus representados.

Establécese dicho aporte, a partir de la firma de la presente Convención, en tres pesos (\$ 3,00) por cada trabajador comprendido en el presente C.C.T. importe que será depositado en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), bajo el N° 40010 /21.

El plazo de depósito de este aporte como el determinado en el inciso A) del presente artículo será el mismo que el establecido para los aportes de cuota sindical. Las partes se comprometen con sesenta días de anticipación al 31/12/98 someter ante la Comisión Paritaria Nacional el análisis el inciso B) del presente artículo con la finalidad de evaluar las metas alcanzadas por el CENTRO y renegociar el monto del aporte.

Nota : Queda aclarado que las obligaciones emergentes del artículo 35, inciso b) de esta Convención Colectiva de Trabajo rige para los empleadores cuyos establecimientos se hallan ubicados en los siguientes partidos: Ciudad de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, Gral. Rodríguez, Capitan Sarmiento, Merlo, Pilar, Morón, Moreno, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, Gral. Sarmiento, La Plata, Berisso y Ensenada.

## Comisión Paritaria Nacional

**Artículo 36**— Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 14.250, créase de conformidad del artículo 14° del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por diez (10) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES -F.A.I.I.A.- y el SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.E.T.I.A. - respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir Subcomisiones Zonales, las que actuarán "in-situ", sobre las cuestiones que localmente puedan presentarse sobre el encuadre profesional de los trabajadores y demás interpretaciones técnicas.

Si no se llegase a un acuerdo en el seno de estas últimas, el diferendo pasará a la resolución de la Comisión Paritaria

Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las subcomisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar. Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

### Retención cuota sindical

**Artículo 37**— Los empleadores actuarán como agentes de retención del tres por ciento (3%), sobre las mismas remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones con destino al SIJyP. Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, sobre todos los conceptos remunerativos.

### Información SETIA-OSETYA

**Artículo 38**— Atento a los términos de la Ley N° 23.449 los empleadores remitirán al SETIA, una planilla en la que conste: nombre o razón social del establecimiento, dirección y número de CUIT, nombre del trabajador, número de CUIL, monto de la remuneración bruta percibido en el mes, su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social (OSETYA). El plazo máximo para envío de esta documentación será de 15 (quince) días posteriores al vencimiento del pago de los aportes y contribuciones con destino al SIJyP.

Las entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recepcionadas en cada una de sus sedes.

Ante el requerimiento de funcionarios o inspectores de organismos oficiales de trabajo, nacionales, provinciales o sindicales, los empleadores están obligados a exhibir los comprobantes de su cumplimiento de esta norma y la remisión de la documentación exigida por los artículos 2° y 4° de la ley antes mencionada.

### Adicional zona patagónica

**Artículo 39**— Los trabajadores que presten servicio en las empresas de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, radicadas en zona patagónica, que componen las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) sobre su respectivo salario básico y en los casos de las empresas radicadas en Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur percibirán un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre sus respectivos salarios básicos.

### Comisión Nacional de Interpretación, Mediación y Conciliación

**Artículo 40**— Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo lograr generarse entre las empresas y los trabajadores, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la Ley N° 23.551, artículo 43 c) y con las facultades y términos de la Ley N° 14.250 artículos 14, 15 y 16 Decreto Nros. 199/88 y 200/88, en crear una Comisión de mediación Laboral ad-hoc compuesta por TRES representantes empresariales y TRES representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores en cualquier situación que

le sea sometida a su consideración, por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre los trabajadores y la empresa.

Dicha Comisión mediará entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de CINCO días hábiles, absteniéndose las partes en cuestión de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión.

Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será ratificada por la Comisión Paritaria Nacional en los términos del Decreto N° 470/93

### Acuerdos empresa - trabajadores

**Artículo 41**— Las empresas podrán, en el marco del Decreto N° 470/93, llegar a acuerdos directos convenidos con sus empleados, en materia de jornadas de trabajo y vacaciones. Dichos convenios los remitirán a la Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 36 de la presente Convención Colectiva de Trabajo a fin de que la misma entienda, registre y ratifique el mismo.

### Capítulo de Pymes Disponibilidad Colectiva Artículo 99 de la Ley N° 24.467.

#### Acuerdos empresa - trabajadores (Artículo 90 Ley N° 24.467)

**Artículo 1°**— Las empresas podrán, en el marco del Decreto N° 470/93, llegar a acuerdos directos convenidos con sus empleados, en materia de jornadas de trabajo y vacaciones. Dichos convenios los remitirán a la Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 36 de la presente Convención Colectiva de Trabajo a fin de que la misma entienda, registre y ratifique el mismo.

#### Movilidad interna (Artículo 94 Ley N° 24.467)

**Artículo 2°**— Todo trabajador esta afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa como por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual, el trabajador podrá desempeñar tareas de distinta jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro del establecimiento, sin que por ello se le haga perder remuneraciones, o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hicieran necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación esta que deberá ser tratada de común acuerdo.

Todo lo establecido en el presente artículo estará sujeto a las limitaciones determinadas por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleador esta facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren

modalidades del Contrato de Trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.

Cuando un trabajador realice tareas comprendidas en dos o más categorías, percibirá el salario por la mejor remunerada de ellas.

#### **Modalidades de contratación**

**Artículo 3°**— De conformidad a lo establecido en la Ley N° 24.465 artículo 3° inciso 6°, las empresas podrán solicitar autorización a la parte signataria de la presente Convención Colectiva de Trabajo, SETIA, a fin de modificar el número de trabajadores permitidos dentro de la Modalidad Especial de Fomento de Empleo, con la finalidad de ampliar el 10 % establecido en la norma antes mencionada, a un 30 % del total del personal permanente de las empresas encuadradas en la Ley N° 24.467.

#### **Centro de capacitación para los empleados de indumentaria (Artículo 96 Ley N° 24.467)**

**Artículo 4°**— Crease una contribución empresaria especial destinada exclusivamente a la capacitación, el que tendrá como fin la enseñanza y capacitación de los trabajadores representados por este Convenio Colectivo de Trabajo y sus familiares que impartirá enseñanza y docencia a sus representados.

Establécese dicho aporte, a partir de la firma de la presente Convención, en tres pesos (\$ 3,00) por cada trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo importe que será depositado en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), bajo el N° 40010 /21. El plazo de depósito de este aporte será el mismo que el establecido para los aportes de cuota sindical. Las partes se comprometen con sesenta días de anticipación al 31/12/98 someter ante la Comisión Paritaria Nacional el análisis del presente artículo con la finalidad de evaluar las metas alcanzadas por el CENTRO y renegociar el monto del aporte.

**Nota :** Queda aclarado que las obligaciones emergentes del artículo 35 inciso b) de esta Convención Colectiva de Trabajo rige para los empleadores cuyos establecimientos se hallan ubicados en los siguientes partidos: Ciudad de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, Gral. Rodríguez, Cap. Sarmiento, Merlo, Pilar, Morón, Moreno, Marcos Paz, Tres de Febrero. San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, Gral. Sarmiento, La Plata, Berisso y Ensenada

#### **Definición de PyMES (Artículo 83 Ley N° 24.467)**

**Artículo 5°**— De conformidad con lo normado en el ar-

tículo 83 penúltimo párrafo de la Ley N° 24.467 los representantes signatarios de la Presente Convención Colectiva de Trabajo modifican de común acuerdo el inciso a) del artículo antes mencionado “a) *Su plantel no supere los ochenta trabajadores.*” Este computo se realizará sobre el plante existente al 1° de Enero de 1995.

Fijar además a los fines del presente artículo el siguiente monto de facturación anual sin impuesto al valor agregado \$ 10.000.000 modificadorio de la Resolución N° 1/95 (C.E.S.) (B.O. del 30/05/95).

#### **Preaviso (Artículo 95 Ley N° 24.467)**

**Artículo 6°**— En las pequeñas empresas el preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un mes cualquiera fuera la antigüedad del trabajador. Esta norma regirá exclusivamente para los trabajadores contratados a partir del 01/04/95.

Los artículo que anteceden corresponden al capítulo de PyMES.

#### **Autoridad de aplicación**

**Artículo 42**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en todo el territorio del país.

Los Departamentos y Secretarías Provinciales de Trabajo, tendrán la intervención que como Poder Policial les corresponde, para vigilar el cumplimiento de la misma, quedando aclarado que todos los conflictos de intereses o de derecho que se susciten en cuanto a su aplicación, son del resorte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

**Artículo 43**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a solicitud de las partes interesadas expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 44**— Se deja expresa constancia que lo acordado, obrante en este Expediente, servirán de fuentes de interpretación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 45**— En prueba de ello, previa lectura y ratificación por ante mí Licenciada Liliana L. Ferreyra Secretaria de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. que certifico, se firma el presente, quedando el original archivado en el Expediente de referencia.



# INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA DE LA CONFECCIÓN Y AFINES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 204/93*

### **TRABAJADORES**

**PARTES INTERVINIENTES:** Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y afines F.A.I.I.A., Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines, F.O.N.I.V.A.

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 12 de marzo de 1993

**ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:**

Trabajadores de la Industria de la Indumentaria de la Confección y Afines.

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 40.000 Trabajadores/as.

**ZONA DE APLICACIÓN:** Ámbito Nacional.

En Buenos Aires a los doce días del mes de marzo de mil novecientos noventa y tres, se reúnen por una parte y en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES: el Dr. Héctor KOLODNY, el Dr. Daniel ALAYE, el Sr. Mario LUPARIA, Sra. Raquel de CISTY, Sr. Mario GIAMBATTISTELLI, Sr. Nicolás PICCIOTTI, Dr. Gustavo JURE, Sr. Esteban RIBETTO, Dr. Luis AGREST, Sr. Horacio DO SANTOS, Sr. Jorge M. FIORI, Sr. Jorge PUPATTO, Ing. Jorge VECCHIETTI, Sr. Norberto BRACCHETTI y el Sr. Jorge O. LACARIA, y por otra parte en representación de la FEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES, el Sr. Enrique MICO, el Sr. Romildo RANU, el Sr. César Luis PERINI, el Sr. Héctor MONJES, el Sr. Eulalio GERREÑO, el Sr. Justo SUÁREZ, el Sr. Salvador MORENO, el Sr. Orlando SARLENGO, el Sr. Roque VACHET, la Sra. Elida RATTO, la Sra. Catalina DA GRACIA y la Sra. Gladis GUERRERO, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, encuadradas dentro de las normas establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), con registro Nro. ... en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, obrante en fojas del

Expediente N° 911.893, para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 132/90, para la Industria de la Confección y Afines deciden en este acto suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo antes mencionada, acuerdo que se ha llegado, como resultado de lo determinado en el Acta N° 1, del expediente arriba mencionado, con fecha 4 de marzo de 1992. El nuevo texto conformado constará de los siguientes artículos:

#### **Vigencia**

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día 1° de abril de 1993 y hasta el día 31 de mayo de 1994.

Cualquiera de las partes quedan facultadas a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo con noventa días de anticipación a su vencimiento, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de tratativas, dentro del lapso antes mencionado.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos precipitados.

#### **Zona de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de la Industria de la Confección y Afines según se especifican en los respectivos Capítulos de la misma.

En los Talleres y Fábricas de Confección en todas las etapas que elaboran prendas de Indumentaria en General, cortinas, adornos y costuras en general, confeccionadas a máquina, a mano o por cualquier otro procedimiento, a las tareas de soldaduras, terminado de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre telas en

general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier otro elemento que se utiliza en la Industria de la Indumentaria de la Confección o Actividades Anexas.

La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende también a las Empresas que confeccionan artículos en telas de lonas y similares.

El personal perteneciente a Empresas de la Industria de la Indumentaria de la Confección y Afines y que se desempeñan en tareas complementarias no contempladas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, por ausencia de las Organizaciones Sindicales Profesionales, y la libre elección de los trabajadores que los represente, gozarán de los beneficios de este Convenio.

### Sueldos y salarios

**Artículo 4°**— En los Capítulos de este Convenio se detallan los sueldos y salarios básicos y calificación de tareas de cada una de las ramas comprendidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los sueldos y salarios establecidos en todos los Capítulos que consta en esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos, y responderán a producciones obtenidas conforme a calidad y eficiencia normal y habitual registrada en la Empresa, realizada con criterio de diligencia y colaboración, e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

- a) **JORNADA DE TRABAJO:** Los sueldos y salarios básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo de ocho (8) horas. En el caso de sueldos mensuales para obtener el valor diario se dividirá por 25 días y para obtener el valor horario se dividirá por 200 horas.
- b) **CALIFICACIONES PROFESIONALES** (encuadramiento): A los efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, la calificación de los trabajadores/as se hará como mínimo de acuerdo a las tareas que realizaban al 28 de febrero de 1993.
- c) **TRABAJADORES NO ENCUADRADOS:** Los salarios de los trabajadores/as, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren en los establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta Convención Colectiva de Trabajo.
- d) **DIFERENCIAS SALARIALES:** En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuanto a las nuevas calificaciones profesionales después del día 1° de septiembre de 1993 los trabajadores/as tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde la fecha en que la Organización Sindical haya presentado el correspondiente reclamo ante la Comisión Paritaria o ante la Au-

toridad Pública del Trabajo, en caso de haberse resuelto en forma favorable.

- e) **DESPLAZAMIENTO TRANSITORIO DEL TRABAJADOR:** Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa como por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual, etc., el trabajador podrá desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el Trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro de la fábrica, sin que por ello se le haga perder remuneraciones o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hicieran necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación ésta que deberá ser tratada de común acuerdo.
- f) **REQUISITOS PARA LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del Contrato de Trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.

Cuando un trabajador realice dos o más tareas, cobrará por la mejor remunerada de ellas.

## DISPOSICIONES GENERALES

### Premio por productividad

**Artículo 4° bis**— Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el marco de negociación del Decreto N° 1334/91, con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4° bis del Convenio Colectivo de Trabajo N° 132/90, establecen obligatoriamente una remuneración accesorio denominada "*Premio por Productividad*" para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, que se ajustará a las siguientes condiciones:

- 1°) Aquellas empresas, que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de Premio por Producción, o por Productividad, o Eficiencia, o en virtud del artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 132/90, se tomarán como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo, y no podrán ser modificados salvo acuerdo de partes.

2º) En las empresas o establecimientos, donde no los hubiera, de común acuerdo con su personal deberán establecer las bases del Premio por Productividad.

3º) Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos, y se considerarán para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempos que fuesen necesarios, las remuneraciones resultantes, las recomendaciones y sistemas establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.

4º) El premio se liquidará de acuerdo a los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará quincenal o mensualmente de acuerdo a la modalidad de la empresa.

5º) El trabajador será acreedor a esta remuneración accesoría, denominada Premio por Productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.

Este Premio será considerado Remuneración Accesoría a todos los efectos, debiendo liquidarse en forma separada, tomándose en cuenta para el pago de todas las licencias legales y/o convencionales, y para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos seis (6) meses.

6º) Salario Base de Cálculo: \$ (\*) Jornal Diario

(\*) NOTA: Las empresas de común acuerdo con su personal determinarán el salario base del cálculo sobre el que se aplicará el porcentaje de Premio por Productividad a establecerse.

7º) Las bases de producción podrán ser modificadas de común acuerdo, cuando la incorporación de nueva tecnología, métodos de trabajo o maquinarias así lo justifiquen.

8º) Los sistemas que las partes acuerden para el pago del Premio por Productividad deben contemplar la posibilidad que permita acceder, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, a un adicional remunerativo que oscile entre un veinte por ciento (20 %) y treinta por ciento (30 %) de su salario y/o lo que en más determinen las partes.

9º) Las modificaciones que se produzcan en el futuro será el resultado del acuerdo de las Partes (Empleador-Trabajador).

10) En aquellos casos particulares que se susciten discrepancias entre las partes, con tiempo suficiente, serán giradas para su interpretación, consideración y resolución a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación prevista en el artículo 41 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La aplicación del presente artículo no podrá considerarse justa causa de despido.

### Igual salario por igual trabajo

**Artículo 5º**— Habiéndose aplicado, en la Convención Colectiva de Trabajo N° 5/66, el principio de “*igual salario por igual trabajo*”, cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos y/o salarios rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

### Personal no especificado

**Artículo 5º bis.**— La Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 3º de la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá facultades para fijar, adecuar o adaptar “*Salarios por Empresa*” para los trabajadores/as que realicen tareas no especificadas en este Convenio, en establecimientos de esta Industria, considerándolas a tales efectos como afines, conexas o complementarias.

### Trabajo a destajo

**Artículo 6º**— En las empresas donde exista trabajo a destajo, los valores de dicho sistema de producción se reajustarán como consecuencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo al siguiente procedimiento:

I.- Por acuerdo directo entre el empleador y el personal afectado.

II.- En caso de desacuerdo, actuará una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines –F.A.I.I.A.– y la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines, –F.O.N.I.V.A.–.

III.- De no arribar esta Comisión Mixta a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria, la que resolverá en definitiva. Se deja expresa constancia que el personal afectado a este sistema de producción no podrá percibir salarios inferiores a los básicos de sus respectivas categorías, establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 7º**— Todos los trabajadores de ambos sexos comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, percibirán en concepto de “*Escalafón Por Antigüedad*” un adicional sobre los sueldos y/o salarios básicos conforme a la siguiente escala:

Al Cumplir	2 Años	4 %
Al Cumplir	3 Años	8 %
Al Cumplir	5 Años	10 %
Al Cumplir	8 Años	14 %
Al Cumplir	10 Años	16 %
Al Cumplir	15 Años	18 %
Al Cumplir	20 Años	20 %
Al Cumplir	25 Años	22 %
Al Cumplir	30 Años	25 %
Al Cumplir	35 Años	28 %
Al Cumplir	40 Años	35 %

NOTA: igual beneficio rige para los obreros a domicilio, definidos por el artículo 2º, inciso g) del Decreto N° 118.755/41 reglamentario de la Ley N° 12.713, en cuyo caso estará a cargo del empleador.

### Gratificación especial por antigüedad

**Artículo 8º**— Los empleadores abonarán a los trabajadores/as, al cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto de un (1) mes de sueldo, tomando como base la mayor remuneración mensual percibida de los seis (6) últimos meses.

A este último efecto no se computarán para dicha gratificación las sumas percibidas en concepto de Sueldo Anual Complementario, ni tampoco al premio establecido en el artículo 18 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Servicio Militar Obligatorio

**Artículo 9º**— Los empleadores conservarán el puesto a los trabajadores, mientras estén cumpliendo con el Servicio Militar Obligatorio debiéndosele abonar, al incorporarse a las filas, siempre que tengan seis (6) meses de antigüedad como mínimo en la empresa:

- a) A los solteros un subsidio único equivalente a la cantidad de lo percibido en el último sueldo básico mensual, o equivalente a veinticinco (25) jornales básicos, según el caso.
- b) A los casados un subsidio único equivalente al doble de la cantidad establecida en el punto a) de este artículo.

NOTA: Este subsidio no tendrá carácter remuneratorio por tratarse de un Beneficio Social.

### Licencias con goce de sueldo

**Artículo 10**— Se otorgarán al trabajador/a las licencias que se indican a continuación:

- I.- Por matrimonio del interesado diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlos a la Licencia Anual, debiendo el trabajador/a notificar al empleador con no menos de ocho (8) días de anticipación.
- II.- Por nacimiento de hijo, le corresponderá al trabajador/a una licencia de cuatro (4) días, de los cuales tres (3) por lo menos serán hábiles.
- III.-
  - a) En caso de fallecimiento de cónyuge o persona que conviva con el afiliado titular y reciba el mismo y ostensible trato familiar, padres, hijos o hermanos, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos.
  - b) Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) kilómetros del sitio de trabajo del trabaja-

dor, esta licencia se extenderá a seis (6) días corridos.

- c) En los casos de fallecimiento de abuelos o padres políticos, el trabajador tendrá derecho a una licencia de dos (2) días corridos.

En las circunstancias previstas en el inciso III a), b) y c) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.

- e) En los casos de casamiento de hijos del trabajador se hará acreedor a una licencia de un (1) día.

IV.- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez días por año calendario.

NOTA: A los efectos de la licencia a que alude este punto, para su otorgamiento los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio o autorizados por el organismo nacional, provincial o municipal competente, o dentro del Centro de Formación Profesional C.E.T.I.C.

Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber rendido el examen, mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto en que cursa los estudios.

V.- Por mudanza una licencia de un (1) día.

NOTA: Para hacer uso del beneficio establecido en este punto, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de aportar pruebas fehacientes de la mudanza efectuada. La referida licencia se podrá hacer efectiva como máximo una (1) vez el año.

VI.- Para concurrir a la revisión médica reglamentaria del Servicio Militar Obligatorio: una licencia de dos (2) días.

VII.- Para concurrir al examen médico prenupcial reglamentario: Un (1) día.

### Dadores de sangre

**Artículo 11**— A los dadores de sangre se le abonarán los sueldos y/o salarios correspondientes a los días que falten a su trabajo para cumplir con esta finalidad, siempre que lo acrediten con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente.

### Licencia sin goce de sueldo

**Artículo 12**— No podrá negarse a los trabajadores/as que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, que por razones de Fuerza Mayor debidamente comprobada, éstos soliciten hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario, un mínimo de 5 días corridos al mes y no más de 3 veces al año. Esta licencia se extenderá por un período de treinta



(30) días más, cuando el trabajador/a lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

### Modalidades promovidas de contrato de trabajo

**Artículo 13**— De acuerdo a los términos del artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y los decretos reglamentarios, las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo habilitan las Modalidades de Contrato de Trabajo determinadas en el Capítulo 2 de la ley antes mencionada, dentro de los términos del acta acuerdo del 23 de octubre de 1992.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 14**— Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo previsto en la Ley N° 24.028 y sus modificaciones, percibirá los beneficios establecidos en esas normas legales; por consiguiente los días de trabajo perdidos por dicha causa y hasta un máximo de un (1) año, cobrará el salario correspondiente y los valores pagados en tal concepto no podrán descontarse de la indemnización final.

Por incapacidad parcial surgidas de accidentes que tengan relación con el trabajo dentro de la empresa, el empleador tratará de asignarle al trabajador/a, una nueva tarea adecuada a sus posibilidades físicas.

### Vacaciones

**Artículo 15**— Los empleadores podrán otorgar las vacaciones anuales según lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el siguiente al descanso compensatorio.

En los casos de incrementos de sueldos y/o salarios producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán percibir la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entró en vigencia la referida modificación salarial.

### Maternidad

**Artículo 16**— Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicará el desarrollo de la gestación, según certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permita, caso contrario deberá otorgar una licencia con goce de haberes. En caso de prescripción médica, la trabajadora-madre podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de 90 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite para la atención de su hijo lactante.

La trabajadora NO PODRÁ hacer uso del beneficio previsto en el párrafo anterior si ha utilizado el plazo máximo del estado de excedencia previsto en el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Premio estímulo por puntualidad y asistencia

**Artículo 17**— Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán en forma quincenal o mensual de acuerdo al régimen de pago establecido en los distintos Capítulos, con carácter de remuneración accesoria, un Premio Estímulo a la Puntualidad y Asistencia equivalente al 20 % de su respectivo salario básico de ese período.

Dicho Premio se debe otorgar de acuerdo a las siguientes bases:

- Por cada inasistencia se computarán 3 puntos.
- Por cada jornada incompleta se computarán 2 puntos.
- Por cada llegada tarde de hasta 5 minutos al taller se computarán 2 puntos.  
Los ingresos fuera de hora mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso se considerarán una jornada incompleta.
- Al personal remunerado por quincena se le admitirá una tolerancia quincenal como máximo de 2 Puntos.
- Al personal remunerado por mes se le admitirá una tolerancia mensual como máximo de 4 Puntos.

Las jornadas incompletas deberán ser justificadas por el trabajador.

Lo mismo rige para los establecimientos con jornada discontinua.

No se computarán como ausencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa en revisiones médicas y/o medicina preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sea por institución unilateral del empleador, acuerdos de partes, etc., cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Este premio estímulo se abonará con los haberes correspondientes al período generado.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de Puntualidad y Asistencia quincenal o mensual, tienen instituidos en las mismas. En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas en caso de porcentajes mayores.

No se computarán como inasistencia aquellas motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por F.O.N.I.V.A., sus filiales y delegaciones ni tampoco las

que correspondan por goce de licencias previstas por el artículo 10 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y artículo 11 ambos de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

A los efectos del cálculo de dicho premio, para el personal remunerado en forma quincenal, no podrá ser inferior a doce días y medio (12,5) por el salario básico diario correspondiente, en el caso de los mensuales no podrá ser inferior a veinticinco días (25) por el salario básico diario, por los períodos efectivamente trabajados.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que presten servicios en Empresas radicadas en Zona Patagónica, percibirán un adicional del cinco por ciento (5 %) sobre lo establecido en el presente artículo, manteniendo las mismas bases para su otorgamiento.

Como complemento del Acta de fecha 01/07/77 Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los casos de las suspensiones dispuestas por la Empresa con motivo de Falta de Trabajo o Fuerza Mayor, estas ausencias no serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo, percibiendo el trabajador dicho Premio por el período efectivamente trabajado.

Con respecto al período de Vacaciones Anuales o Licencias pagas, este premio se liquidará como una remuneración variable de acuerdo al artículo 155 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporándolo al resto de las variables que el trabajador pudiera tener, promediando los últimos seis meses.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que durante el período respectivo (quincena/mes) tuviera Asistencia y Puntualidad PERFECTA será acreedor a un adicional del 5 % más sobre su respectivo salario básico.

Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias a que incurra el trabajador, incluidas las que otorgan los artículos 10 incisos 1 al 7 y artículo 11 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Premio por puntualidad y asistencia semestral**

**Artículo 18**— Independientemente del Premio por Puntualidad y Asistencia previsto en el artículo 17 de esta Convención Colectiva los trabajadores percibirán, sobre el importe que pudiera corresponderle por el concepto de aguinaldo, un treinta por ciento (30 %) en concepto de Premio por Asistencia y Puntualidad SEMESTRAL, que será abonado a los diez días (10) hábiles del vencimiento del pago semestral del Aguinaldo.

Dicho Premio por Puntualidad y Asistencia se debe abonar de acuerdo a las siguientes bases:

- Por cada inasistencia se computarán 3 puntos.
- Por cada jornada incompleta se computarán 2 puntos.

- Por cada llegada tarde de hasta 5 minutos al taller se computarán 2 puntos. Los ingresos fuera de hora mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán jornada incompleta.

Se admitirá una tolerancia semestral como MÁXIMO de 24 puntos.

Los empleadores que tengan establecidos Premios Estímulos iguales, sea por institución unilateral del empleador o acuerdo de partes, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de Puntualidad y Asistencia Semestral tienen instituidos en las mismas.

En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas, en caso de porcentajes mayores.

A los efectos de esta bonificación no serán computadas como inasistencia los puntos que están determinados en el pago del Premio por Puntualidad y Asistencia del artículo 17 de esta Convención Colectiva.

Este premio corresponde al personal que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad a la percepción del mismo.

### **Día del Trabajador de la Industria de la Indumentaria de la Confección y Afines**

**Artículo 19**— El día 14 de octubre de cada año queda instituido como “*DÍA DEL OBRERO DEL VESTIDO*” para los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y los Obreros a Domicilio definidos por el artículo 2°, inciso g) del Decreto N° 118.755/41, reglamentario de la Ley N° 12.713, por consiguiente estará sujeto al régimen legal de acuerdo a la Ley N° 21.329 que rige los Feriados Nacionales pagos.

No coincidiendo con días sábados, domingos o feriados se celebrará el lunes subsiguiente.

### **Subsidio por sepelio del trabajador**

**Artículo 20**— La/s persona/s que determine el trabajador afectado a esta Convención Colectiva, o sus derechos habientes en el orden establecido en la Ley N° 18.037, mientras está vigente el contrato de trabajo percibirá un subsidio por sepelio, de mil quinientos pesos (\$ 1.500), sin límite de edad, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle. El pago de este subsidio será a cargo del empresario.

La fecha de pago será a los cinco días hábiles posteriores a la presentación de la documentación correspondiente.

NOTA: Igual beneficio rige para los obreros a Domicilio, definidos por el artículo 2°, inciso g), Decreto N° 118.755/41 reglamentario de la Ley N° 12.713.

### **Venta a los trabajadores**

**Artículo 21**— La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que ella produce, al precio de salida de fábrica, con un descuento adecuado.

Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para uso personal, de su cónyuge y de sus hijos.

### **Aprendizaje y capacitación**

**Artículo 22**— Todo trabajador que ingrese a una empresa o establecimiento sin formación previa de la especialidad para la cual es contratado cumplirá un período de aprendizaje que se establece en 3 meses, y que le permite al novicio obtener la formación indispensable para desempeñar su propio puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de las operaciones productivas de la empresa. Concluido el período de tres meses pasará automáticamente a la categoría que corresponda de acuerdo a la tarea que realice.

Durante el período de aprendizaje el trabajador percibirá una remuneración básica equivalente al 85 % del salario de la categoría de Medio Oficial del respectivo Capítulo, más los adicionales que pudieran corresponderle por aplicación del resto de los artículos e incisos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, excepto los alcances del artículo 4° bis del mismo Convenio Colectivo de Trabajo, el que será compensado durante el período de aprendizaje, por una suma equivalente al mínimo de lo establecido para el resto de los trabajadores en iguales tareas.

### **Prueba y cambios de categoría**

**Artículo 23**— A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un período de prueba y capacitación que durará sesenta (60) días corridos laborales, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador/a permanece en la nueva categoría percibirá un aumento igual al cincuenta por ciento (50 %) de la diferencia entre su sueldo y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo el salario íntegro de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) días o período de capacitación.

Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento

de los standard de producción establecidos a los efectos de las promociones de las categorías profesionales. En caso de que el trabajador, transcurridos quince (15) días de prueba, realice las tareas y rinda la eficiencia y calidad de la categoría para la cual es probado, a criterio de la empresa, pasará automáticamente a la calificación de la misma, percibiendo ese sueldo o salario.

### **Implementos de trabajo**

**Artículo 24**— En todos los talleres, cualquiera sea la condición de trabajo, las máquinas e implementos de trabajo que le sean exigidos al trabajador, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador quien será responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos abonará su costo.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 25**— Todo el personal, mensualizado o jornalizado, deberá ser provisto de dos equipos por año.

Ejemplo: dos (2) guardapolvos para las mujeres, o dos (2) pantalones, una (1) chaquetilla y una (1) camisa para los hombres, de colores y calidad corriente, conforme a las especificaciones y características que la empresa determine.

Para el personal que preste servicios en los sectores de lavaderos en proceso de producción deberán ser provistos de: dos (2) equipos por año, compuesto por dos (2) mamelucos, dos (2) delantales de PVC, un (1) par de botas y dos (2) barbijos de algodón conforme a las características de la empresa.

La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, correrá por cuenta de los mismos.

Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento.

Si el trabajador/a egresara de la empresa, deberá proceder a su devolución.

La entrega de prendas será compensada, si el empleador así lo dispusiere, por una orden de compra o suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquiridas por los trabajadores/as en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a su precio, tipo de prenda, color, etc.

La empresa entregará los equipos de trabajo en forma simultánea o si lo prefiere, un equipo en el mes de abril y otro en el mes de octubre de cada año calendario.

NOTA: Igual beneficio rige para los obreros a domicilio, definidos por el artículo 2°, inciso g), Decreto N° 118.755/41 reglamentario de la Ley N° 12.713.

## Orden interno

**Artículo 26**— Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

- a) Las órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo, serán impartidas en idioma nacional.
- b) Ningún superior podrá reconvenir por razones disciplinarias a sus subalternos, en presencia de otros subalternos.
- c) Los horarios se cumplirán de modo que a la hora de entrada los trabajadores se encuentren en sus puestos, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- d) Cuando el trabajador deba faltar a su trabajo, dará aviso anticipadamente.
- e) Por razones de mutua seguridad no deberá fumarse en los talleres, laboratorios u otras dependencias en que exista tal prohibición.
- f) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
- g) Los trabajadores mantendrán en los lugares de trabajo las normas de disciplina indispensable, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
- h) Cada trabajador debe dejar debidamente acondicionado los materiales y útiles de trabajo.
- i) Cambio de datos: todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador en tiempo oportuno. Asimismo el trabajador deberá notificar al empleador las modificaciones de su estado civil o en sus cargas de familia y las trabajadoras embarazadas de su estado. El empleador entregará recibo formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.
- j) Todo personal que trabaje en horario continuado, gozará de un descanso de veinte (20) minutos para merienda y/o almuerzo.  
Queda establecido que dicho lapso de veinte (20) minutos no podrá ser descontado de los haberes de los trabajadores ni recargado a su jornada habitual de trabajo, aclarándose al mismo tiempo que lo dispuesto en el presente inciso no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.
- k) En aquellas empresas de horario cortado, el período de descanso será de diez (10) minutos a la mañana y diez (10) minutos a la tarde.
- l) Las empresas facilitarán un lugar adecuado para almorzar, contemplando la posibilidad de instalar una cocina y una heladera.

- m) Las empresas abonarán al trabajador los salarios perdidos cuando deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo u otros organismos de Trabajo, o citados por la Comisión Paritaria de Interpretación.  
Esta misma disposición regirá para las citaciones judiciales a las que se refiere el artículo 136 del Decreto Ley N° 32.147/44 ratificado por la Ley N° 12.948.
- n) Las empresas permitirán la entrada al taller a los representantes y Directivos de las Organizaciones Sindicales, Filiales de F.O.N.I.V.A. en sus respectivas zonas a efectos de calificar a los trabajadores en sus tareas y encuadrarlos en el Convenio y gestiones que correspondan a los problemas laborales.

## Beneficios sociales (No remunerativos)

**Artículo 27**— Refrigerios y Viáticos

- a) Refrigerios:  
Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, un sandwich acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura.  
Asimismo los empleadores podrán optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de un peso con cincuenta centavos (\$ 1,50) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador. Dicho monto no tendrá en ningún caso carácter remunerativo por constituir un beneficio social. El ejercicio de la opción establecida en el presente artículo es facultad exclusiva del empleador, debiendo el trabajador aceptar la modalidad que éste decida.  
Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada sólo por acuerdo de las partes.
- b) Viáticos:  
Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático por transporte de un peso (\$ 1) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, de carácter NO REMUNERATIVO y sin presentación de comprobantes a resultar de la aplicación del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 247.  
Las partes (trabajadores y empleadores) podrán de mutuo acuerdo establecer un reajuste de este valor en los casos que lo crean necesarios.  
En tal instancia deberá suscribirse un acta la que será presentada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para lograr la correspondiente homologación.

Las liquidaciones de los BENEFICIOS SOCIALES establecidos en los a) y b) del presente artículo se abonarán en forma quincenal o mensual según corresponda la liquidación de los salarios o sueldos respectivos.

NOTA: La representación empresaria deja expresa constancia que acepta la incorporación al presente Convenio Colectivo de Trabajo de estos BENEFICIOS SOCIALES

por su carácter no remunerativo, considerado así por la Comisión Técnico Asesora de Productividad y Salarios en su Resolución D.N.R.T. N° 1165/92 para el Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89.

Quedan excluidas del cumplimiento del presente artículo, inciso b) las empresas que cubrieran este beneficio de alguna manera a saber: contratando micro ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, u otro tipo de mecanismo que compensara este beneficio permitiéndole al trabajador trasladarse hasta su lugar de trabajo.

### Preaviso

**Artículo 28**— El trabajador que se encuentre en período de preaviso dispuesto por el empleador y obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá abandonar su puesto antes de la finalización del mismo, percibiendo los salarios hasta el último día efectivamente trabajado.

### Higiene y seguridad

**Artículo 29**— De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten con el adelanto Técnico-Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la O.I.T. al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

- a) Asiento con respaldo: Para el personal en tareas de mesa en posición fija como ser: limpieza de prendas, trabajo de mano y en otras tareas similares que así lo requieran, la empresa los proveerá de banquetas con respaldo.
- b) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.
- c) Conforme a las reglamentaciones en vigencia, la luz en los lugares de trabajo, deberá ser preferentemente natural o en su defecto en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores.
- d) La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada.  
Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada.
- e) Los casos en que los niveles de ruido existentes en los establecimientos así lo requieran las empresas deberán adoptar con la colaboración de los trabajadores, las medidas necesarias para reducirlos.  
Los trabajadores deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos que se les provean.

- f) El servicio de higiene y seguridad en el trabajo tiene como misión prevenir, determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad.

### Profesionales y equipamiento:

El servicio de higiene y seguridad en el trabajo deberá contar con los profesionales, personal y equipamiento mínimo que determine la Ley N° 19.587 y su Decreto Reglamentario N° 351/79 o el que lo sustituya en el futuro.

### Seguridad del trabajador:

Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica. A tal efecto deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin.
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.

### Obligaciones del empleador:

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. Asimismo deberá efectuar el examen de egreso, estando obligado el trabajador a someterse al mismo.
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- c) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- d) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
- e) Instalar los elementos necesarios para afrontar los riesgos de siniestro.
- f) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- g) Disponer de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- h) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- i) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

- j) Denunciar ante quien corresponda los accidentes y enfermedades de trabajo.

#### **Obligaciones de los trabajadores:**

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos y de egreso, y notificarse del resultado de los mismos.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus indicaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten en el horario de trabajo.
- e) Utilizar los elementos de protección que se le entreguen, tales como guantes, botas, delantales, protectores auditivos, etc. La falta de utilización de estos elementos dará derecho al empleador a adoptar las medidas disciplinarias adecuadas.

#### **Denuncia del trabajador:**

El trabajador podrá denunciar y hacer responsable al empleador que lo obligue a realizar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad y pongan en peligro a su estado físico o riesgo de pérdida irreparable (vida humana o fuente de trabajo).

El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas si existe resolución de los organismos competentes declarando insalubre el sector de trabajo y el empleador no realizara dentro del plazo que se le fije los trabajos de adecuación y/o proporcionase los elementos que dicha autoridad hubiera establecido.

#### **Medicina laboral y preventiva**

**Artículo 30**— A los efectos de facilitar la atención Médico-Asistencial, así como la implementación de la Medicina Preventiva y Laboral a los trabajadores, por parte de la obra social sindical, y los Servicios Médicos Empresariales respectivamente las partes se comprometen:

- a) Acceder al control Médico-Sanitario del personal del establecimiento dentro de la planta o local en que se realicen las tareas, durante las horas de trabajo, oportunidades en que, así lo determine la legislación vigente.
- b) Posibilitar la concurrencia del personal del establecimiento para la realización de análisis, radiografías prácticas o estudios médicos complementarios, cuando

la naturaleza o urgencia del caso lo requiera, inclusive en horas de trabajo y sin mermas de sus jornales.

NOTA: En ambos supuestos, puntos a) y b), se velará para que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el proceso de fabricación del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo.

- c) Comunicación por parte de enfermo: el personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo al empleador dentro de la jornada laboral a efecto que el Servicio Médico de la Empresa pueda realizar el control médico correspondiente en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.  
Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no ejerciese el control de la enfermedad, se tendrá por válido el certificado que presente el trabajador.
- d) Control médico empresario: el personal enfermo o accidentado cuyo estado no le permita prestar servicios y se encuentre en condiciones de deambular deberá asistir al consultorio médico del empleador.
- e) Alta médica: el personal que haya faltado a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable, deberá obtener el alta correspondiente para poder reintegrarse a sus tareas.

En los supuestos que el trabajador se viera en la necesidad de interrumpir sus tareas para la realización de análisis y/o radiografías, una vez finalizado el tiempo empleado a tal fin, las empresas deberán permitirle su reingreso a las tareas dentro de la misma jornada de trabajo.

El trabajador, para hacer uso de estos permisos deberá presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización. A su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

#### **Pizarras**

**Artículo 31**— En todos los establecimientos de la Industria de la Indumentaria y Afines, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del Sindicato.

#### **Vacantes**

**Artículo 32**— Los establecimientos, al proceder a incorporar o ascender de categorías o llenar vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a la Organización Sindical, Filial de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines F.O.N.I.V.A. en igualdad de condiciones.

## Reconocimiento gremial

**Artículo 33**— Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a las Filiales de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines F.O.N.I.V.A.

Las empresas reconocen a los delegados de su personal por las filiales de F.O.N.I.V.A., previa comunicación en forma fehaciente, dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa, éstas otorgarán a los representantes gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo que pueden ser continuas o discontinuas, hasta un máximo de noventa (90) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a las reuniones, asambleas, congresos, seminarios, que convoquen las autoridades de las Organizaciones Sindicales y Delegaciones de F.O.N.I.V.A.

## Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal

**Artículo 34**— Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

La competencia desleal en sus dos tipos: INTERNA (clandestinidad y evasión) y EXTERNA (subfacturación, dumping, comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal externa se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permiten un nivel de vida adecuado al ser humano. Al poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

## Acción social y previsional

**Artículo 35**— Los empleadores aportarán a F.O.N.I.V.A. uno coma tres (1,3 %) sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, sujetas a aportes jubilatorios, que serán destinados a obras de carácter social, previsional y cultural.

Igual obligación rige para los dadores de Trabajo a Domicilio con respecto a sus obreros definidos por el artículo 2°,

inciso g) del Decreto N° 118.755/41, reglamentario de la Ley N° 12.713.

Este aporte será depositado a la orden de F.O.N.I.V.A. en el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA cuenta N° 25.959/46.

## Acción Cultural y Turismo

**Artículo 36**— A los efectos de ampliar la Acción Cultural y en el campo de Turismo y Esparcimiento de los trabajadores de la Industria del Vestido y Afines, las empresas aportarán a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines –F.O.N.I.V.A.– mensualmente, un uno por ciento (1 %) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios (tratándose de menores, sobre las mismas retribuciones supeditas a deducción para la Caja Nacional de Ahorro y Seguro) que abonen a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

NOTA: Igual obligación rige para los Dadores de Trabajo a Domicilio con respecto a sus Obreros a Domicilio, definidas por el artículo 2°, inciso g) del Decreto N° 118.755/41, reglamentario de la Ley N° 12.713.

Este aporte será depositado a la orden de F.O.N.I.V.A. en el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA cuenta N° 25.959/46.

## Comisión paritaria nacional

**Artículo 37**— Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 14.250, créese de conformidad del artículo 14 del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por cinco (5) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES –F.A.I.I.A.– y por la FEDERACIÓN OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES –F.O.N.I.V.A.– respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir Sub-Comisiones Zonales las que actuarán “in-situ” sobre las cuestiones que localmente puedan presentarse sobre la calificación de los trabajadores y demás interpretaciones técnicas.

Si no se llegase a un acuerdo en el seno de estas últimas, el diferendo pasará a la resolución de la Comisión Paritaria Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las Sub-Comisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar. Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Las partes se reunirán, a partir de la firma del presente convenio, a fin de evaluar los salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Retención cuota sindical**

**Artículo 38**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de hasta el tres por ciento (3 %) de las remuneraciones supeditadas a aportes jubilatorios (tratándose de menores, sobre las mismas retribuciones supeditadas a deducción para la Caja Nacional de Ahorro y Seguros) que por aquel concepto los trabajadores afectados tienen que abonar a las filiales de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines F.O.N.I.V.A. o zonas, por el trámite que éstas indiquen, sin perjuicio de las modificaciones que conforme a sus estatutos, efectúen las filiales de F.O.N.I.V.A. dentro de los ciento ochenta días (180) de la presente, en cuando al monto de la cuota, y el mínimo sobre el cual debe computarse la misma.

Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, inclusive por el aguinaldo.

NOTA: Igual obligación rige para los Dadores de Trabajo a Domicilio con respecto a sus Obreros a Domicilio, definidos por la Ley N° 12.713.

### **Información F.O.N.I.V.A. - O.S.P.I.V.**

**Artículo 39**— Atento a los términos de la Ley N° 23.449 los empleadores remitirán al Sindicato respectivo o en su caso la Federación, una planilla en la que conste el nombre del establecimiento y su dirección, nombre del trabajador, clase y número de documento, monto de la remuneración bruta recibida en el mes, su categoría laboral y el monto discriminado de las retenciones, aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social (O.S.P.I.V.), el plazo máximo de envío de esta documentación será de 5 (cinco) días posteriores al de vencimiento para el pago.

Las Entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recepción en cada una de sus sedes.

Ante el requerimiento de funcionarios o inspectores de organismos oficiales nacionales o provinciales, los empleadores están obligados a exhibir los comprobantes de su cumplimiento en la confección y/o remisión de la documentación exigida por los artículos 2° y 4° de la ley anteriormente nombrada.

### **Adicional zona patagónica**

**Artículo 40**— Los trabajadores que presten servicios en empresas de la industria de la Indumentaria de la Confección y Afines, radicadas en zonas declaradas por la ley patagónica, que componen las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, percibirán un adicional del veinte por ciento (20 %) sobre su respectivo salario Básico y en los casos de las Empresas radicadas en Tierra del Fue-

go e Islas del Atlántico Sur percibirán un adicional del cincuenta por ciento (50 %) sobre sus respectivos salarios básicos.

### **Comisión nacional de interpretación, mediación y conciliación**

**Artículo 41**— Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo a lograr generarse en las empresas, las partes convienen [como complemento a lo dispuesto en la Ley N° 23.551, artículo 43, inciso c)] y con las facultades y términos de la Ley N° 14.250, artículo 14, 15 y 16, Decretos Nros. 199 y 200/88, en crear una Comisión de Mediación Laboral ad-hoc compuesta por TRES representantes empresariales y TRES representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores cualquier situación que le sea sometida a su consideración por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre el gremio y la empresa.

Dicha Comisión mediará entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de CINCO días hábiles, absteniéndose las partes en conflicto de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

### **Autoridad de aplicación**

**Artículo 42**— El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en todo el territorio del País. Los Departamentos Provinciales de Trabajo, tendrán la intervención que como Poder Policial les corresponda, para vigilar el cumplimiento de la misma, quedando aclarado que todos los conflictos de intereses o de derecho que se susciten en cuanto a su aplicación, son del resorte del Ministerio de Trabajo de la Nación.

### **Contribución única**

**Artículo 43**— Los empleadores aportarán a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines –F.O.N.I.V.A.– por ÚNICA VEZ, y con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la suma de quince pesos (\$ 15) por cada trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Este aporte será depositado por los Empleadores el día 30 de abril de mil novecientos noventa y tres, a la orden de F.O.N.I.V.A. en el Banco de la Nación Argentina, Cuenta N° 41.989/75.

La representación empresaria deja expresa constancia que presto conformidad a este artículo en razón de tratarse de una contribución ÚNICA y por considerarla de carácter compensatorio por la gestión de negocio permanente.



**Artículo 44**— El Ministerio de Trabajo de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a solicitud de las partes interesadas expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 45**— Se deja expresa constancia que las Actas-Acuerdo, obrantes en fs. ... /... del presente Expediente, servirán de fuentes de interpretación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 46**— Se deja expresa constancia que los beneficios de este Convenio Colectivo de Trabajo que se han hecho extensivos a los Obreros a Domicilio, definidos por el artículo 2°, inciso g), Decreto N° 118.755/41 reglamentario de la Ley N° 12.713, se hace ad referendum de la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios, habilitada por Resolución N° 490/91 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 47**— En prueba de ello, previa lectura y ratificación, por ante mí Sr. Carlos PONCE Secretario de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que certifico, se firma la presente, quedando el original archivado en el Expediente de referencia.

**CAPÍTULO I  
TALLERES INTERNOS DE SASTRERÍA A  
MEDIDA PARA HOMBRES Y NIÑOS Y  
TALLERES DE POMPA DE SASTRERÍAS  
PARA HOMBRES, SEÑORAS Y NIÑOS**

	POR MES \$
1.- POMPIER	281,00
2.- PANTALONERO	281,00
- Dirige o marca o realiza composturas	
3.- PLANCHADOR A MANO O A MÁQUINA	281,00
4.- COSTURERA POMPIERA CALIFICADA	238,10
- Hace arreglos de chalecos y/o pantalones.	
- Hace ojales.	
- Realiza tareas de costados y/u hombros y/o cuellos.	
- Trabaja a máquina exclusivamente	
5.- POMPIERA ALISTADORA CALIFICADA	238,10
- Coloca aros y/o rombos y/o bocamangas con o sin galones.	
- Hace aros y/o rombos y/o bocamangas con o sin galones.	
- Arma accesorios y/u hombreras.	
- Coloca galones y/o ginetas.	
- Hace accesorios y/o galones y/o ginetas y/u hombreras.	
6.- COSTURERA POMPIERA	238,10
- Acorta mangas y/o sacos.	
- Alarga mangas y/o sacos.	
- Hace bajos de pantalones y/o forrados en general.	
- Pone pruebas.	

7.- MARCADOR DE COMPOSTURAS	281,00
- Marca de composturas para ser realizadas por otros trabajadores.	
8.- REVISADOR DE COMPOSTURAS	281,00
- Revisa las composturas después de realizadas.	
9.- POMPIER PROBADOR	365,00
10.- Para el caso en que dichas funciones se realicen en reemplazo del que siempre las efectúa, el salario será proporcional al del titular, por el tiempo trabajado.	
11.- POMPA DE SASTRERÍA PARA SEÑORAS Y NIÑOS: Los trabajadores de esta especialidad, ganarán los mismos sueldos que los fijados para la pompa de hombres, detallados en el presente Capítulo, incisos 1 al 8.	

**TRABAJADORES/AS QUE  
CONFECIONAN PRENDAS DE MEDIDA  
EN TALLERES INTERNOS**

	POR MES \$
12.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO	267,10
- Es el trabajador que confecciona cualquier tipo de prenda completa, inclusive las de talle.	
13.- OFICIAL	212,12
- Coloca cuello y/o mangas.	
- Hace una prenda hasta terminar hombros y/o costados.	
- Hace bolsillos exteriores.	
- Hace ojales realizando exclusivamente, lleva un treinta por ciento (30 %) más del salario fijado en este inciso.	
14.- COSTURERA AYUDANTA ADELANTADA	187,10
- Hace bolsillos interiores y/o vistas.	
- Pica entretelas y/o solapas.	
- Confecciona mangas.	

**TALLERES INTERNOS DE  
PANTALONES A MEDIDA**

15.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO	238,10
- Es el trabajador que confecciona el pantalón completo.	
16.- OFICIAL	211,00
- Hace ojales y/o todo tipo de bolsillos.	
- Cose entrepiernas y/o costados.	
17.- MEDIO OFICIAL	187,10
- Hace bajos y/o coloca broches.	
- Pega botones.	
- Forra bajos y/o cinturas.	

**TALLERES INTERNOS DE CHALECOS A  
MEDIDA**

18.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO	238,10
- Es el trabajador que confecciona el chaleco completo.	
19.- OFICIAL	211,00
- Hace ojales y todo tipo de bolsillos.	

20.- MEDIO OFICIAL 187,10  
 - Hace espaldas y/o presillas.  
 - Pega botones y/o coloca hebillas.

21.- DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO

Los trabajadores que realicen cambrado de cuellos hilvanados o refinados, así como las que colocan mangas y pegan cuellos en los Talleres Internos de sacos, serán considerados/as en la categoría de oficiales/as.

**CAPÍTULO II  
 CASAS DE MODA, TIENDAS, CASAS DE  
 MODELOS, MODISTAS EN GENERAL Y  
 SOMBREROS PARA SEÑORAS,  
 SEÑORITAS Y NIÑAS**

	POR MES \$
1.- MEDIO OFICIAL	223
- Hace bolsillos sencillos y/o cinturones y/o cuellos sencillos y/o dobladillos y/o mangas sencillas y/u ojales militares y/o terminaciones de polleras.	
2.- OFICIAL	251
- Confecciona vestidos y/o blusas. - Recorta drapeado y sus partes principales.	
3.- OFICIAL CALIFICADO	281
- Confecciona un vestido o demás prendas propias de la modistería.	
4.- PRIMERA DE MESA	365
- Responsable del trabajo de mesa que dirige, siendo la encargada del modelado y el armado de las prendas, pudiendo participar en la confección de las partes principales de la misma y orientando dentro de su especialidad al personal, de acuerdo a la modalidad de cada casa, su salario percibirá un adicional no inferior a un 30 % del que fija en el inciso 4.	

NOTA: Para los incisos 3, 4 y 5 las trabajadoras que se dediquen a la confección de trajes de novia y/o gala, largos o cortos, percibirán un adicional salarial del 20 % sobre el total de los salarios percibidos.

5.- PLANCHADORA A MÁQUINA O A MANO	281
6.- En las casas de modas o modelos, tiendas, que se dediquen preferentemente o con exclusividad a la confección de blusas o polleras, las trabajadoras que confeccionen las mismas se calificarán en la categoría de Oficiales Calificados de Moda o Modista.	
7.- El personal que por disposición del empleador concurra a presentar su aporte profesional en desfiles de modas, vestir novias o acompañantes y/o concurra al templo, percibirá por dicha tarea una bonificación equivalente al 100 % de su salario básico diario, durante dicha jornada.	

**SASTRERÍAS PARA SEÑORAS Y NIÑAS,  
 CLÁSICOS Y FANTASÍAS, TAPADOS Y  
 TAILLEURS.**

	POR MES \$
8.- MEDIO OFICIAL	232
- Hace hombreras y/o mangas y/o vistas. - Pica cuellos y/o solapas. - Hace ojales militares.	
9.- OFICIAL	251
- Hace la prenda hasta dejarla falta de mangas y cuellos. - Hace bolsillos.	

NOTA: Los operarios que habitualmente coloquen mangas, cuellos, percibirán el salario del Oficial Calificado.

10.- OFICIAL CALIFICADO	281
- Hace cualquier prenda completa.	
11.- PRIMER OFICIAL DE MESA	345
- Responsable del trabajo de mesa que dirige, estando a su cargo el armado de las prendas. - Tendrá Oficial Calificado, Oficial y Medio Oficial, con un máximo de diez trabajadores.	
12.- OFICIALA POLLERISTA	281
- Confecciona polleras.	
13.- MEDIO OFICIALA POLLERISTA	232
- Hace terminaciones.	
14.- OFICIALA CALIFICADA BRECHERA	281
15.- PLANCHADORA A MANO O A MÁQUINA	281
16.- POMPIER/A	281
- Los mismos salarios que Sastrería de Hombres, en sus respectivas categorías y según consta en el Capítulo I.	

**REFORMA DE VESTIDOS Y  
 COMPOSTURAS DE MEDIDA Y  
 CONFECCIÓN PARA SEÑORAS Y NIÑAS**

	POR MES \$
17.- OFICIALA CALIFICADA	281
- Marca composturas y/o las reformas. - Realiza una de las dos tareas.	
18.- MEDIO OFICIAL	232
- Realiza las tareas secundarias.	
19.- PLANCHADORA	255
- Plancha las composturas y/o reformas.	
20.- PRIMERA DE MESA DE ARREGLOS	365
- Responsable de la Mesa de Arreglos. - Marca y/o toma composturas. - Puede participar en su realización. - Tiene a su cargo un máximo de diez trabajadores.	
21.- En los casos en que en las Casas de Modas, Tiendas, Casas de Modelos, Sastrerías para Señoras y Niñas, Modistas en general y demás establecimientos comprendidos en el Capítulo II que por modalidad, características o conve-	

nencia del Empleador, los trabajadores no confeccionen las prendas en su totalidad, se considerarán y calificarán en esta categoría, siempre que realicen las partes principales de las prendas.

22.- Los trabajadores que pasados los quince (15) días de trabajo, no quedaren efectivos, cualquiera sea su especialidad, percibirán una compensación de un veinte por ciento (20 %) sobre su jornal, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle por ley.

**FÁBRICA, TALLERES, CONFECCIONISTAS Y ESTABLECIMIENTOS EN GENERAL QUE SE DEDIQUEN A LA CONFECCIÓN DE SOMBREROS DE SEÑORAS, SEÑORITAS Y NIÑAS**

	POR MES
	\$
23.- CREADORA	426
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confecciona sombreros.</li> <li>- Crea sombreros.</li> <li>- Hace modelos exclusivos.</li> <li>- Puede completar su horario a pedido del empleador con tareas relacionadas al oficio siempre que las mismas estén de acuerdo a su calificación profesional.</li> </ul>	
24.- PRIMERA DE MESA	365
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es responsable de la mesa que dirige, puede participar en la confección del sombrero, orientando dentro de su especialidad al personal.</li> <li>- Su salario se incrementará con un adicional no inferior a un treinta por ciento (30 %) del que fija el inciso 4.</li> </ul>	
25.- OFICIAL FORMISTA	256
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cose sombreros de Señoras.</li> <li>- Plancha sombreros de Señoras.</li> </ul>	
26.- OFICIAL PREPARADORA ESPECIAL	281
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapta el sombrero a la clienta.</li> <li>- Adorna el sombrero.</li> <li>- Hace todo el sombrero en cualquier clase de material.</li> <li>- Termina el sombrero a medida.</li> </ul>	
27.- OFICIALA PREPARADORA	256
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se trate de fábricas o talleres de venta al por mayor, esta trabajadora confecciona todo el sombrero, y lo produce sin adaptaciones individuales.</li> </ul>	
28.- MEDIO OFICIAL PREPARADORA	223
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colabora con la Oficiala Preparadora.</li> <li>- Hace las partes secundarias del sombrero.</li> </ul>	

**DISPOSICIONES GENERALES**

29.- Los trabajadores que realicen prendas en medida, interpretación, corte y prueba del modelo de revista, foto, etc. o diseño, con las variantes de acuerdo a la figura de la clienta si fuera necesario y tengan conocimientos de la tela adecuada para ese modelo (chifón, terciopelo, encaje, organza, gasa, lana) y en general todas las telas adecuadas al soireé, controlando y cortando la tela a emplear, tiempo de

confección del mismo, materiales adicionales a utilizar, costo tela/prenda y el seguimiento de la confección de la prenda hasta su realización, percibirán un adicional del treinta por ciento (30 %) más sobre su respectivo salario básico.

30.- Los trabajadores que cosan a máquina o a mano y planchen las telas adecuadas a las especificaciones del inciso -), que son las relacionadas al soireé, bajo las indicaciones de la Modelista y/o la primera de mesa, hasta finalizar la prenda, percibirán un adicional del veinte por ciento (20 %) más sobre su respectivo salario básico.

31.- Los trabajadores que realicen las siguientes tareas a saber: ruidos, rulaté, aplicación de padrería, pegar cierres y/o botones y/o presillas, etc., bajo las indicaciones de su superior, percibirán un adicional del diez por ciento (10 %) más sobre su respectivo salario básico.

**CAPÍTULO III**

**TALLERES DE CONFECCIÓN Y DE MEDIDA EN RUEDA PARA HOMBRES Y NIÑOS EN GENERAL DE SACOS, GABANES, SOBRETODOS, PERRAMUS, PANTALONES, CHALECOS, PILOTOS, IMPERMEABLES Y UNIFORMES EN GENERAL, CUALQUIERA FUERE EL MATERIAL EMPLEADO EN SU CONFECCIÓN**

NOTA: Exceptúase las prendas confeccionadas en materiales previstos en otros capítulos.

**ESPECIFICACIONES DE TAREAS Y SALARIOS PARA TALLER DE SACOS, SOBRETODOS, GABANES, PERRAMUS, PILOTOS E IMPERMEABLES**

**TRABAJO A MÁQUINA**

	POR DÍA
	\$
1.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO	10,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:</li> <li>- Atracar sisas.</li> <li>- Colocar cuellos sin hilvanar y/o mangas sin hilvanar y/o tapa cuello sin hilvanar en cuello pegado.</li> <li>- Coser canto de delantero colocándole pasamano al mismo tiempo.</li> <li>- Coser hombros en género sin hilvanar y/o mangas hilvanadas colocando el chorizo al mismo tiempo.</li> <li>- Encuarta delantero.</li> <li>- Hilvanar sisas.</li> <li>- Hace ojales militares en máquina común.</li> </ul>	
a) BOLSILLERO	10,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>Deberá realizar toda clase de bolsillos completos.</li> <li>- Hace el bolsillo completo: el que sepa colocar vivos en género y tapas y carteritas de pecho y plaqué todo con máquina recta. (Realiza todas las operaciones).</li> </ul>	

2.- OFICIAL CALIFICADO 8,90  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Carga costados y/o cuello y/o espalda.
- Coloca chorizo en manga cosida o suelta y/u hombreras.
- Cose centro de espalda en género a cuadro y/u hombros hilvanados y/o mangas hilvanadas y/o susones y/o costadillos y/o aberturas y/o bajos y/o costados.
- Enviva costados y/o cuellos y/o delanteros y/o espaldas sin guía.
- Hilvana delanteros y/o bajo cuello al escote y/o cuellos pegados.
- Pespuntea costados y/o cuellos y/o delanteros y/o bolsillos plaquet colocados.
- Cose tapa a cuello suelto.
- Hace mangas ranglan y/o aberturas de mangas.
- Forra sisas completas.
- Encuarta vista a delantero.
- Hilvana y/o encuarta vista por dentro.
- Coloca carteritas de pecho y/o plaqué y/o vivos con máquina recta común (realiza alguna de estas operaciones).
- Termina bolsillos, coloca bolsas, respuntea, cierra ángulos y cierra bolsas.
- Hace sombreros y/o gorros y/o capuchones en género, para lluvia.

a) VISTERO 8,90  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Termina bolsillos en vistas: coloca bolsas, cierra ángulos, coloca presillas y etiquetas y cierra bolsas.
- Cose tapa a escote en forro.
- Une el forro al género de la vista.
- Coloca vivos en máquina recta en vista.

3.- OFICIAL 7,70  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Afirma pasamanos en cantos de delantero y/o solapas y/o afirma vistas encuartadas por dentro y/o bajos en género.
- Atraca sisas hilvanadas.
- Coloca pasamanos en las sisas y/u hombros y/o en cuello y/o escote y/o abertura y/o tapa y/o coloca tapas en bolsillos.
- Cose centro de espalda en género.
- Cierra bocamangas en mangas pegadas.
- Hace carteras y/o cinturones y/o todo tipo de hombreras y charreteras y/o bandas de manga con máquinas rectas.
- Atraca bolsillos y/u ojales.
- Pica solapas.
- Hilvana escote.
- Hace costura de codo y/o costura interna de mangas en género.
- Hilvana y/o encuarta bajos en géneros y/o forro de sisas y/o cuellos sueltos y/o carteras sueltas y/o forros.
- Frunce trompa de mangas.
- Enviva costados y/o cuellos y/o delantero y/o espaldas con guías.
- Pespuntea para afirmar pie de cuello en escote.

- Coser espejo: coser cuello suelto a vista suelta.
- Encandalilla delantero y costadillo y espalda y mangas en género.
- Coloca banana a bajo cuello o a tapa cuello y/o pitucos y/o escudos.
- Carga costuras.
- Forra espejos y/o abertura y/o bajo cuello y/o bajo con máquina específica.
- Cose costura de costado y/u hombros en forros.
- Coloca mangas de forro a cuerpo de forro.
- Coloca carteras y/o carteritas y/o plaqué todo en forro.
- Cierra carteritas de pecho.
- Coloca vivos con máquina específica.
- Pespuntea carteras.
- Hace ojales figurados.
- Hace ojales figurados.
- Cierra carterón de delanteros.
- Hace carterón de delanteros.
- Hace ojales militares en máquina específica.

4.- SEGUNDO OFICIAL 7,00  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Cierra bolsas de bolsillos.
- Prepara entretela y/o bajo cuello para el picado.
- Cose etiquetas y/o refuerzos.
- Cose espaldas, mangas y vista en forro.
- Hace atraques, excepto en bolsillos y ojales.
- Hace pliegues y/o fuelles.
- Pica cuellos y/o entretelas.
- Forra bocamangas en mangas sueltas.
- Hace crines y/o monederos y/o presillas.
- Añade bajo cuello y/o banana.
- Prepara bolsas para bolsillos en general y/o carteritas de pecho.
- Pega botones.
- Encandalillar delanteros y costadillos y espaldas y mangas en forro.
- Cierra sangría (costura interna de forro de manga).

**TRABAJO DE MESA, DE MANO Y DE PREPARACIÓN**

POR DÍA  
\$

5.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO 10,00  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Hilvana mangas.
- Realiza todas las tareas del preparado por no venir éste realizado del corte y/o está a su cargo el grupo de preparación para el taller.
- Hace toda clase de ojales.
- Atraca sisas sin hilvanar.
- Hace ojales militares.

6.- OFICIAL CALIFICADO 8,90  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Controla calidad intermedios.
- Refina cuellos pegados y/o delanteros en género sin molde.
- Encuarta vistas y/o delanteros.

- Dobra delanteros hilvanando al mismo tiempo y/o forra espejos.
- Pespuntea costuras cargadas y/o cuellos y/o delanteros.
- Carga costuras.
- Hilvana hombros.
- Coloca pasamano en orillo de delantero.

7.- OFICIAL 7,70  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Cose pasamanos a entretela encuartada.
- Hilvana vistas interiores y/o bajo y/o bajo cuellos y/o espejos y/o medio forro y/o tapa de cuellos y/o aberturas.
- Distribuye trabajo.
- Prepara toda clase de trabajo para las máquinas y/o corrige imperfecciones del corte.
- Marca y refina tapas, cuellos banana y bajo cuellos.
- Cierra cartera de pecho.
- Coloca hombreras y/o ruletillos.
- Dobra tapa de cuello hilvanándola al mismo tiempo.
- Revisa costuras en proceso de producción y/o terminadas.
- Refina delantero en troqueladora y/o con moldes.
- Refina mangas en género sin moldes.
- Marca cuellos pegados y/o bolsillos plaqué a cuadro o rayas.
- Forra sisas completas y/o aberturas y/o bajos completos.
- Pica solapas.

8.- SEGUNDO OFICIAL 7,00  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Forra bajos de cuellos y/o sisas superiores y/o bocamangas y/o pasamanos.
- Pega botones.
- Punto atrás en la sisa hilvanada y/o cruzado en las mangas.
- Termina aberturas de mangas.
- Marca bolsillos sobre el delantero para el bolsillero y/o cuellos sueltos con molde y/o mangas sueltas con molde y/u ojales y/o botones.
- Refina bolsillos y/o entretelas en el delantero y/o plaqué marcados y/o cantos en el delantero.
- Cose etiquetas internas al final y/o encandalilla.
- Coloca pitucones y/o escudos.
- Hilvana escotes.
- Prolija costuras al final.
- Abrocha vistas al delantero.
- Abre vivos colocados para bolsillos en género o en forro.
- Forra punta de aberturas y/o puntas de vistas y/o puntas de cuellos.
- Une punta de cuello a punta de solapa.
- Pica bajo cuello y/o entretelas.
- Hace toda clase de engomados y encerados.

9.- MEDIO OFICIAL 6,63  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Deshilvana y/o limpia la prenda y/o tiñe ojales.

- Hace atraques.
- Hace presillas.
- Recorta y/o empareja sobrantes y/o hace piquetes.
- Etiqueta y/o hace paquetes y/o marca y/o numera y/o precinta y/o recorta entretela y/o refina cuellos sueltos.
- Da vuelta delantero y/o vivos de bolsillo y/o tapas y/o cinturones y/o charreteras y/o embolsado.
- Retira y/o sella trabajo.
- Recorta hombreras y/o sisas hilvanadas.
- Compagina trabajos.

## OJALADO

	POR DÍA
	\$
10.- OJALADO A MÁQUINA: Ojalador	8,90
- Hace toda clase de ojales, excepto figurados.	

## REVISADO

	POR DÍA
	\$
11.- OFICIAL REVISADOR CALIFICADO DE PLANCHA	8,90
- Debe tener conocimientos completos en la especialidad del planchado.	
12.- OFICIAL REVISADOR ESPECIALIZADO DE SACOS	10,00
- Debe tener conocimientos completos en la especialidad de saco para determinar los defectos técnicos en los mismos y su calidad.	

## TAREAS Y SALARIOS PARA TALLERES DE PANTALÓN

### TRABAJO A MÁQUINA

	POR DÍA
	\$
13.- OFICIAL CALIFICADO	8,90
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Hace todo tipo de bolsillos: traseros, delanteros y relojero, o sea: coloca vivos y tapas, cierra ángulos coloca y cierra bolsas, todo con máquina recta.	
- Pespuntea cintura colocada.	
- Junta el pantalón y respuntea cartera del lado izquierdo, sin hilvanar.	
- Pone forros con vivos.	
- Arma costados y entrepiernas.	
- Coloca cintura.	
- Cierra el pantalón atrás.	
14.- OFICIAL	7,70
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Hace bolsillo relojero y/o bolsillos de costado tipo ojal y/o bolsillos traseros: coloca y cierra bolsas, cierra ángulos y respuntea, todo con máquina recta.	
- Cierra costados y/o entrepiernas.	

- Hace pestaña sobrecargada.
- Une cintura de género y forro con máquina recta sin guía.
- Pespuntea cartera izquierda hilvanada.
- Termina cartera del lado izquierdo pegada y/o derecha en pico.
- Hace atraques completos, o sea: precintos, bolsillos, carteras y cinturas.
- Coloca cierre y cartera al unísono al pantalón sin guía.
- Coloca vivos simples o dobles para bolsillos con máquina recta.
- Envivado en general sin guía.

- 15.- SEGUNDO OFICIAL 7,00  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Coloca tapas a bolsillos.
  - Coloca vivos con máquina específica.
  - Encandalillar piernas completamente.
  - Cierra bolsillos de costado.
  - Pega cierre relámpago en cartera del lado izquierdo, o derecho con guía.
  - Termina el pantalón atrás. (Ensanche de cintura).
  - Une forro con entretela para preparar forrado de cintura.
  - Hace pliegues en general.
  - Hace atraques en pasacintos y/o bolsillos y/o carteras y/o cintura.
  - Termina punta de cintura sin pico.
  - Pespuntea.
  - Forra piernas.
  - Coloca cartera a pantalón.
  - Coloca pico a cintura colocada.
  - Cierra bolsa de bolsillo con overlock.
  - Envivados en general con guía.
  - Hace carteras para bolsillo.
  - Une cintura de género y forro con guía.

- 16.- MEDIO OFICIAL 6,63  
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Coloca refuerzos para forrar la cartera.
  - Cose fundillo y/o susones.
  - Prepara bolsas para bolsillos.
  - Cose bocamangas y/o cartera suelta y/o pico para cartera y/o presillas y/o pinzas y/o cuñas.
  - Coloca etiqueta y/o pollerita y/o fundillo.
  - Encandalillado en general.
  - Pega broches y/o cuñas y/o etiquetas y/o botones.
  - Remacha cierres relámpago.
  - Hace precintos.
  - Termina bolsillos.
  - Cierra bolsa de bolsillos.
  - Hace cartera suelta.
  - Cose pollera y contrapollera.
  - Añadidos en general.
  - Hace bajos.
  - Coloca cierre en cartera suelta.

## TRABAJO A MANO DE PANTALÓN

- |  | POR DÍA |
|--|---------|
|  | \$      |
| 17.- OFICIAL   | 7,70    |
| Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas: |         |
| - Hilvana carteras.  |         |
| - Forra cintura alrededor.   |         |
| - Revisa costuras en proceso de producción y/o terminadas.                   |         |
| - Distribuye trabajo para las máquinas.                                      |         |
| 18.- SEGUNDO OFICIAL   | 7,00    |
| Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas: |         |
| - Cose etiquetas y/o hace bajos.   |         |
| - Forra carteras y/o carteritas.   |         |
| - Hace atraques y/o pega botones.  |         |
| 19.- MEDIO OFICIAL   | 6,63    |
| Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas: |         |
| - Marca bajos y/o pega broches con aparato.                                  |         |
| - Limpia y/o deshilvana y/o prolija cintura y/o compagina.                   |         |
| - Recorta sobrantes y/o empareja y/o hace piquetes.                          |         |
| - Forra fundillo.  |         |
| - Abre para bolsillo con tijera y/o marca y/o pincha.                        |         |

## PREPARACIÓN (de pantalón)

- |   | POR DÍA |
|---|---------|
|   | \$      |
| 20.- OFICIAL PREPARADOR   | 7,70    |
| Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:                        |         |
| - Prepara toda clase de trabajos para la línea de producción, y/o corrige imperfecciones del corte. |         |
| - Refina la cartera y los avios cuando no vienen refinados del corte.                               |         |
| 21.- SEGUNDO OFICIAL PREPARADOR   | 7,00    |
| Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:                        |         |
| - Secunda al oficial preparador.  |         |
| - Compagina trabajos y/o etiqueta y/o numera y/o precinta.  |         |
| - Corta, prepara y arma cierres en balancín.  |         |
| - Marca ojales, botones, etc.   |         |
| - No corrige imperfecciones del corte.  |         |

## OJALADO

- |   | POR DÍA |
|---|---------|
|   | \$      |
| 22.- OFICIAL OJALADOR                           | 7,70    |
| - Hace toda clase de ojales en pantalones.      |         |
| 23.- OFICIAL REVISADOR CALIFICADO (de pantalón) | 8,90    |

- Deberá tener conocimientos completos en la especialidad de pantalones para determinar los defectos técnicos en los mismos y su calidad.

## TALLERES DE CHALECOS

	POR DÍA
	\$
24.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO	10,00
Deberá conocer y realizar el chaleco completo.	
25.- OFICIAL CALIFICADO	8,90
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Armar chaleco.	
- Bolsillero: deberá realizar los bolsillos completos, o sea:	
- Colocar vivos simples o dobles y carteras y bolsas y cerrar ángulos y bolsas todo con máquina recta.	
26.- OFICIAL	7,70
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Coser cantos colocando pasamano al mismo tiempo.	
- Unir el forro al género de la vista.	
- Competente en toda clase de ojales.	
- Pespuntear delanteros y/o vistas a delanteros.	
- Hace espaldas y/o forrado de forros y/o delanteros, colocando las presillas.	
27.- SEGUNDO OFICIAL	7,00
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Hilvana delanteros y/o cose susones y/o cierra carteras.	
- Coloca pasamanos y/o cose sisas y/o escote y/o bajos.	
- Termina bolsillos, o sea: coloca cartera y bolsas y cierra ángulos.	
- Prepara bolsas y/o carteritas y/o apunta a pasamano y/o coloca vivos simples o dobles con máquina específica.	
- Hace presillas y/o coloca presillas y/o hebillas y/o hace atraques y/o pliegues y/o fuelles y/o añadidos y/o refuerzos y/o costuras en forros y/o pega botones.	

## TRABAJO A MANO, MESA Y PREPARACIÓN PARA CHALECOS

	POR DÍA
	\$
28.- OFICIAL CALIFICADO	8,90
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Competente en toda clase de ojales.	
29.- OFICIAL	7,70
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Pespuntea delanteros y/o hilvana delanteros y/o vistas a delanteros y/o coloca pasamanos.	
- Refina delanteros sin molde y/o vistas y/o carteras.	

- Prepara toda clase de trabajos para la línea de producción y corrige imperfecciones del corte cuando no vienen refinados.

30.- SEGUNDO OFICIAL	7,00
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Forra delanteros y/o bajos y/o cierra carteristas y/o apunta pasamano y/o sisas y/o escotes.	
- Refina delanteros con molde y/o en troqueladora.	
- Distribuye o retira trabajos para la máquina.	
- Revisa costuras en proceso de producción.	
- Pega botones.	
- Secunda al oficial y no corrige las imperfecciones del corte.	
31.- MEDIO OFICIAL	6,63
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Hace atraques y/o presillas y/o coloca presilla y/o hebillas.	
- Marca ojales y/o botones y/o bolsillos.	
- Hace embolsado y/o recorta sobrantes y/o hace piquetes y/o compagina trabajos y/o proliza costuras y/o abre bolsillos y/o da vuelta y/o deshilvana y/o limpia la prenda y/o tiñe o limpia ojales.	
- Compagina y/o separa trabajo y/o hace piquetes y/o paquetes y/o etiqueta y/o marca y/o numera y/o pre-cinta y/o recorta.	

## REVISADO

	POR DÍA
	\$
32.- OFICIAL REVISADOR CALIFICADO (de chalecos)	8,50
Deberá tener conocimientos completos en la especialidad de chalecos para determinar los defectos técnicos en la prenda y su calidad.	

## PLANCHADO A MÁQUINA Y/O A MANO (Para todo el capítulo)

	POR DÍA
	\$
33.- OFICIAL PLANCHADOR CALIFICADO	8,90
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Plancha la prenda completa: o sea, mangas, delanteros, espalda, sisas internas y externas, solapas, cuellos y hombros con plancha específica. Cintura y piernas con máquina universal.	
- Plancha delanteros y cuellos en máquina universal.	
34.- OFICIAL PLANCHADOR	7,70
Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Plancha costura de hombros.	
- Conformación de delanteros en proceso.	
- Cambra cuellos.	
- Repasa el saco completo a mano o a máquina.	

- Plancha cualquier parte de la prenda terminada: o sea, mangas y/o delanteros y/o espaldas y/o cuellos y/o sisa internas y externas y/o solapas y/u hombros.
- Repasa forros internos de las prendas terminadas.
- Plancha cintura y/o piernas y/o partes del pantalón terminado.
- Plancha el chaleco terminado completo con plancha de mano.

**35.- SEGUNDO OFICIAL PLANCHADOR 7,00**

Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Plancha partes del saco sin terminar y/o en proceso de producción.
- Fusiona delanteros del saco.
- Abre costuras y/o carga costuras del saco.
- Plancha vivos de bolsillos y/o carteras colocadas y/o pliegues.
- Plancha el chaleco completo terminado completo con plancha máquina a vapor.
- Repasa forros internos del chaleco terminado con plancha manual.

**36.- MEDIO OFICIAL 6,63**

Deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Pega refuerzos fusionables.
- Plancha forros en proceso.
- Plancha partes del chaleco sin terminar en proceso de producción.
- Fusiona delanteros del chaleco.
- Abre costuras del chaleco.

**CAPÍTULO IV**

**TALLERES DE CONFECCIÓN EN GENERAL PARA SEÑORAS, NIÑAS, BEBÉS, ROPA SPORT, TAPADOS, SACOS Y GABANES.**

**TAPADOS, SACOS Y GABANES**

**TRABAJO A MÁQUINA**

POR DÍA  
\$

**1.- OFICIAL CALIFICADO 8,90**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Coloca cuellos y/o mangas y/o vistas delanteras.
- Hace bolsillo ojal.
- Pespuntes de vivos de bolsillos delanteros.

**2.- OFICIAL 7,70**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Cose costados.
- Cose hombros.
- Cose susones.
- Hace forrería.
- Coloca forrería.
- Cose bolsillos plaqué.

- Hace mangas.
- Hace tapitas.
- Cose pinzas.
- Hace cuellos y/o escote y/o tapas a cuellos.
- Cierra bolsas de bolsillos.
- Hace ojal.

**3.- MEDIO OFICIAL 6,63**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Cose costados.
- Prepara y hace bolsillos plaqué simples sin colocarlos.
- Prepara y hace carteritas y/o tapitas sin colocarlas.
- Pega botón.
- Pega etiquetas.

**TRABAJO A MANO**

POR DÍA  
\$

**4.- OFICIAL 7,70**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Coloca hombreras.
- Hilvana mangas.
- Fusiona partes con plancha mano.
- Compagina trabajo para la producción.
- Hilvana cuellos y/o mangas y/o vistas.
- Prolija prendas.
- Fusiona partes.
- Coloca hombreras.
- Marca ojal y/o botón.
- Compagina, alcanza prendas y corta hilos.

**5.- MEDIO OFICIAL 6,63**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Pega botón.
- Marca ojal y botón.
- Alcanza prendas y corta hilos.
- Hace forrados y/o terminaciones.
- Surfila.
- Termina ruedos.

**VESTIDOS, BLUSAS, SHORTS, PANTALONES, BERMUDAS, POLLERAS, CALZAS, FUSSEAU, REMERAS, POLERAS**

**TRABAJO A MÁQUINA**

POR DÍA  
\$

**6.- OFICIAL CALIFICADO 8,90**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- Coloca cuellos y/o puños.
- Coloca canesú.
- Coloca carteras de delantero.
- Hace bolsillo ojal.
- Hace cuello y/o puño completos.



- Hace vistas y/o carterón delantero.
- Pespuntea bolsillo ojal.
- Coloca bolsillos.
- Pega cintura sin guía y respuntea.

- 7.- OFICIAL 7,70  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Pega cintura con guía.
  - Coloca cierres y/o cose hombros.
  - Cose botamanga o bajo.
  - Cierra costados y/o mangas.
  - Pega cinturas y/o cuellos con overlock.
  - Atraca pasacintas o bolsillos.
  - Forra pantalón hasta la rodilla.
  - Forra polleras.
  - Hace pinzas.
  - Pega vistas.
  - Hace mangas.

- 8.- MEDIO OFICIAL 6,63  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Coloca forros y/o cose costados.
  - Dobladilla y/o une costuras.
  - Pega etiquetas.
  - Cose ojal y/o botón.

## VESTIDOS, POLLERAS Y BLUSAS

### TRABAJO A MANO

- |   | POR DÍA |
|---|---------|
|   | \$      |
| 9.- OFICIAL   | 7,70    |
| Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas: |         |
| - Empareja y prepara ruedo en las prendas que están cortadas al sesgo.                            |         |
| - Hilvana cuellos y/o mangas y/o vistas.  |         |
| - Termina espejos y/o puntas de cuello.   |         |
| 10.- MEDIO OFICIAL  | 6,63    |
| Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas: |         |
| - Hace forrados y/o terminaciones.  |         |
| - Surfila.  |         |
| - Termina ruedos.   |         |
| - Pega botones.   |         |

### MÁQUINA DE OJAL

- |                         | POR DÍA |
|-------------------------|---------|
|                         | \$      |
| 11.- OFICIAL CALIFICADO | 8,90    |

## TALLERES QUE CONFECCIONAN PRENDAS DE VESTIR DE BEBÉS, NIÑOS, NIÑAS HASTA LOS 10 AÑOS (excepto buzos, joggings y ropa deportiva)

### TRABAJO A MÁQUINA

- |  | POR DÍA |
|--|---------|
|  | \$      |
| 12.- OFICIAL CALIFICADO  | 8,90    |
| Deberá realizar la prenda completa o las partes principales de las mismas. |         |
| 13.- OFICIAL   | 7,70    |
| - Hace batita con costura francesa y/o chiripá y/u ositos y/o baberos.     |         |

NOTA: En el caso que estas prendas se realicen en máquinas overlock, su salario se regirá por los incisos 22 y 23 de este Capítulo, y en el supuesto que en la confección de la prenda de sastrería para niños/as, se regirán por los incisos 1 al 3 de este Capítulo.

### REVISADO Y CONTROL CALIDAD

- |   | POR DÍA |
|---|---------|
|   | \$      |
| 14.- OFICIAL REVISADOR  | 8,90    |
| - Revisa en el taller interno la confección de prendas para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener y su calidad. |         |
- NOTA: Queda aclarado que este trabajador/a deberá revisar las costuras hasta la terminación de la prenda.

### PREPARADO DE TRABAJO

- |   | POR DÍA |
|---|---------|
|   | \$      |
| 15.- OFICIAL PREPARADOR Y NUMERADOR   | 7,70    |
| Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:                           |         |
| - Separa y prepara toda clase de trabajos e implementos para la confección a máquina o mano con responsabilidad de control. |         |

### PLANCHADO A MÁQUINA PESADA Y A VAPOR

- |  | POR DÍA |
|--|---------|
|  | \$      |
| 16.- PRIMER PLANCHADOR                     | 9,00    |
| - Plancha toda clase de prendas completas. |         |
| 17.- SEGUNDO PLANCHADOR                    | 7,90    |
| - Plancha partes interiores de la prenda.  |         |
| 18.- TERCER PLANCHADOR                     | 6,90    |
| - Plancha costuras.                        |         |

## PLANCHA LIVIANA

	POR DÍA \$
19.- OFICIAL PLANCHADOR CALIFICADO	8,90
- Plancha sacones y/o tapados y/o trajes.	

20.- OFICIAL PLANCHADOR	7,70
- Plancha toda clase de prendas.	

NOTA: con exclusión de sacones, trajes y tapados.

21.- MEDIO OFICIAL PLANCHADOR	\$ 6,63
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Plancha partes secundarias de la prenda.	
- Plancha terminaciones.	

NOTA: Los trabajadores que por razones circunstanciales o por ausencia de los titulares del "Planchado a Máquina Pesada y/o Vapor" tuvieran que realizar el planchado precitado, percibirán los salarios de los incisos 16 y 17 respectivamente sólo mientras duren las razones o ausencias que motivaron dichas tareas.

## MÁQUINAS ESPECIALES

	POR DÍA \$
22.- OFICIAL CALIFICADO	8,90
23.- OFICIAL	7,70

## MÁQUINAS DE PLISAR

	POR DÍA \$
24.- OFICIAL CALIFICADO PLISADOR	8,90
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Programa la máquina.	
- Pasa la tela para plisar.	
25.- OFICIAL PLISADOR	7,70
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Envuelve el plisado.	
- Cierra los rollos.	
26.- AYUDANTE	6,63
- Secunda al Oficial.	

## DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO

27.- Los trabajadores de arreglo, reformas, composturas, de medida, modelos y confección, para los incisos 1 y 2 que realicen la prenda completa, rigen sus salarios y calificaciones de acuerdo a lo establecido en los Capítulos I y II, según se trate, para los trabajadores de esta especialidad.

28.- Los Oficiales Calificados, Oficiales o Medios Oficiales, que realicen muestras, modelos, medidas y siempre que en la ejecución de los mismos no tome parte la totalidad del

personal percibirán un adicional del cuarenta por ciento (40 %), sobre sus respectivos salarios básicos, durante el tiempo que dura la ejecución de los mismos.

29.- Los trabajadores que realicen tareas varias como ser: contar y retirar trabajo, repartir hilos, botones, empaquetar, clasificar, despachar, etc., se hallan comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán considerados Medios Oficiales después del período de aprendizaje de acuerdo al artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

30.- El trabajador que trabaje en una (1) máquina de costura recta y una (1) máquina especial, percibirá un adicional del cinco por ciento (5 %) de su salario básico, a partir del momento que efectúe la tarea.

El trabajador/a que trabaje en dos o más máquinas especiales percibirá un adicional de diez por ciento (10 %) de su salario básico, a partir del momento que efectúe la tarea.

## CAPÍTULO V

### CAMISERÍA EN GENERAL, PIJAMAS, ROPA INTERIOR, REMERAS, CHOMBAS

	POR DÍA \$
1.- OFICIAL CALIFICADO MÚLTIPLE	9,49
- Es el trabajador/a que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio del trabajo realizado, y tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores/as así calificados, que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización particular de cada Casa, maquinaria y tecnología.	
Dicha producción no debe ser inferior al promedio del Oficial Calificado y deberá realizar todas las tareas enunciadas en los siguientes incisos, y operar indistintamente varias máquinas.	

#### CAMISERÍA:

- a) Colocación de: cuello, mangas, puños.
- b) Hacer: cuello completo, vistas completas.

#### REMERAS, CHOMBAS, PIJAMAS, ROPA INTERIOR:

- a) Colocación de: cuellos, cierres en máquina de una aguja sin guía, vivos sin guía, mangas, puños (o hacer).
- b) Hacer: zurcido de tejido de punto.

NOTA: Será también Oficial Calificado Múltiple aquella trabajadora que sepa realizar todas las operaciones y que al realizarlas mantenga una diaria labor de acuerdo al promedio del trabajo realizado, tomando como base de promedio a la producción efectiva y normal de los trabajadores así calificados y a falta de éstos con la de Oficial Calificado.

Esta categorización se hará de acuerdo a los términos del artículo 22 del presente Convenio Colectivo de

Trabajo.

2.- OFICIAL CALIFICADO 8,57

Es el trabajador que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización, maquinaria y tecnología de cada Empresa. Deberá realizar como mínimo y con la misma máquina, tres de las tareas enunciadas a continuación:

**CAMISERÍA**

- a) Colocación de: cuello, canesú, mangas, puños.
- b) Hacer: cuello completo, puños completos, vistas completas.
- c) Arreglo de prendas.

**REMERAS, CHOMBAS, PIJAMAS Y ROPA INTERIOR**

- a) Colocación de: cuellos, cierres en máquina de una aguja sin guía, vivos sin guía, mangas, puños.
- b) Hacer: zurcido de tejido de punto, puños, bolsillo ojal con máquina de una aguja, respunte de ornamentos.

3.- OFICIAL 7,77

Es el trabajador que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización, maquinaria y tecnología de cada Empresa. Deberá realizar como mínimo y con la misma máquina, una de las tareas enunciadas a continuación:

**CAMISERÍA**

- a) Colocación de: cuello, canesú, mangas, puños.
- b) Hacer: cuello completo, puños completos, vistas completas.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Planchado de vistas o costuras.
- e) Pegar botones, hacer atraques, marcado de ojales y botones.
- f) Ojalado.

NOTA: El ojalador que trabaje en máquinas duales percibirá un diez por ciento (10 %) más sobre su respectivo salario básico.

El ojalador a mano percibirá un adicional del veinte por ciento (20 %) sobre su respectivo salario básico.

**REMERAS, CHOMBAS, PIJAMAS Y ROPA INTERIOR**

- a) Colocación de: cuellos, cierres en máquina de una aguja sin guía, vivos sin guía, mangas, puños.
- b) Hacer: zurcido de tejido de punto, puños, bolsillo ojal con máquina de una aguja, respunte de ornamentos.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Planchado partes de la prenda.
- e) Pegar botones, hacer atraques, marcado de ojales y botones.
- f) Ojalado.

NOTA: El ojalador que trabaje en máquinas duales percibirá un diez por ciento (10 %) más sobre su res-

pectivo salario básico.

El ojalador a mano percibirá un adicional del veinte por ciento (20 %) sobre su respectivo salario básico.

4.- MEDIO OFICIAL 6,73

Es el trabajador cuyo rendimiento mínimo es el setenta por ciento (70 %) de la producción del oficial de su especialidad y/o a falta de este último del Oficial Calificado.

Deberá realizar como mínimo y con la misma máquina, una de las tareas enunciadas a continuación:

**CAMISERÍA**

- a) Colocación de: cuello, canesú, mangas, puños.
- b) Hacer: cuello completo, puños completos, vistas completas.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Planchado de vistas o costuras.
- e) Pegar botones, hacer atraques, marcado de ojales y botones.
- f) Ojalado.

NOTA: El ojalador que trabaje en máquinas duales percibirá un diez por ciento (10 %) más sobre su respectivo salario básico.

El ojalador a mano percibirá un adicional del veinte por ciento (20 %) sobre su respectivo salario básico.

**REMERAS, CHOMBAS, PIJAMAS Y ROPA INTERIOR**

- a) Colocación de: cuellos, cierres en máquina de una aguja sin guía, vivos sin guía, mangas, puños.
- b) Hacer: zurcido de tejido de punto, puños, bolsillo ojal con máquina de una aguja, respunte de ornamentos.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Planchado partes de la prenda.
- e) Pegar botones, hacer atraques, marcado de ojales y botones.
- f) Ojalado.

NOTA: El ojalador que trabaje en máquinas duales percibirá un diez por ciento (10 %) más sobre su respectivo salario básico.

**MÁQUINAS ESPECIALES**

5.- Para todas las especialidades de este Capítulo.

NOTA: Se considerarán Máquinas Especiales a aquellas que originalmente procedan de fábrica para realizar determinados trabajos y no aquellas que siendo de costura simple se equipan con algún accesorio.

Overlock - Vainilla - Vainilla Deshilada - Cordón - Zig Zag - Festón - Festón Ondita - Punto Turco - Deshilado - Invisible - Rulote - Alforza - Dos o más Agujas - Pata de Gallo - Ojalillo Autolap - Pasa Elástico - Bastex - Forrar Botones - Collareta Remallado - Máquina Automata de Pegar Bolsillo - Máquina Automata Etiquetadora - Pega Elástico - Cañón con Recortador.

## CONTROL DE CALIDAD

	POR DÍA
	\$
6.- OFICIAL CALIFICADO	8,57
Es el trabajador/a que revisa y controla en talleres internos la confección de la prenda terminada para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener.	

## REVISADOR EN PROCESO DE PRODUCCIÓN

	POR DÍA
	\$
7.- OFICIAL	7,77
Es el trabajador que revisa parcialmente la prenda en proceso de producción, o revisa la producción parcial de los talleres externos.	

## PREPARADO

	POR DÍA
	\$
8.- a) OFICIAL PREPARADOR	7,77
Es el preparado, separado y reparto de toda clase de trabajo e implementos para la máquina y mano.	
b) MEDIO OFICIAL PREPARADOR	6,73
Secunda al oficial preparador.	

## PLANCHADO A MÁQUINA, A MANO O A VAPOR, MÁQUINA MUÑECOS, DOBLADORA O PLASTIFICADORA

	POR DÍA
	\$
9.- OFICIAL CALIFICADO MÚLTIPLE	9,49
- Es el trabajador/a que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, y tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores/as así calificados, que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización particular de cada Casa, maquinaria y tecnología. Dicha producción no debe ser inferior al promedio del Oficial Calificado y deberá realizar Planchado a máquina, a mano, a vapor, máquina muñecos, dobladora y plastificado.	
10.- OFICIAL	7,77
Es el trabajador que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización, maquinaria y tecnología de cada Empresa.	
11.- MEDIO OFICIAL	6,73
Es el trabajador cuyo rendimiento mínimo es el setenta por ciento (70 %) de la producción del oficial de su especialidad y/o a falta de este último del Oficial Calificado.	

## DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO

12.- Los Oficiales Calificados Múltiples y los Oficiales Calificados que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal que se inicia y dediquen a esta labor un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de su tiempo laboral, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.

13.- Los trabajadores que realicen tareas en Medida y/o Modelos percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.

14.- Los trabajadores/as que realicen tareas de composturas, reformas, o adaptaciones de prendas en las casas minoristas exclusivamente, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más sobre su respectivo salario básico.

15.- Los trabajadores que operen indistintamente una máquina de costura recta y una máquina especial, u operen en dos máquinas especiales, percibirán un adicional de un diez por ciento (10 %) más de su respectivo salario básico.

## CAPÍTULO VI

### INDUMENTARIA DE TRABAJO

Especificación de tareas para talleres de Confección de: pantalones, mamelucos, bombachas, jardineros, camperas, camisas, guardapolvos, indumentaria gastronómicos y sanidad en general, gorras, sombreros de tela, capotes, capotitas, indumentaria de seguridad, pasamontañas.

	POR DÍA
	\$
1.- OFICIAL CALIFICADO MÚLTIPLE	9,00
Es el trabajador que deberá conocer y realizar habitualmente como mínimo diez (10) de las tareas enunciadas en el inciso 2, Oficial Calificado de su respectiva especialidad.	
2.- OFICIAL CALIFICADO	7,95
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes operaciones:	
- coloca mangas y/o cuellos y/o pecheras.	
- cierra costados con dobladillador.	
- coloca cintura y/o cierres.	
- coloca carterá de ojal y/o carterá botón.	
- cierra traseros y/o entrepiernas con dobladillador.	
- hace bolsillos en general y coloca ojalillos.	
- arma mangas y la prenda.	
- corta bolsillo ojal y respuntea.	
- coloca cintura y/o bolsillo con cierre.	
- pega bolsillo y/o cuello y sobrecose.	
- pega manga y/o cierre cerrando el delantero.	
- pega y respuntea puño y cintura.	
- une bajo manga y/o recorte de espalda o delantero.	
- respuntea cuello, puño, presillas, tapas, mangas y pie de cuello.	
- forma carterón angosto.	
- pega carterón ancho y/o bolsillo delantero.	

- pega y sobrecose cuellos y/o puños.
- pega.

**3.- OFICIAL 7,66**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- atraca carteras y/o bolsillos traseros.
- coloca bolsillo plaqué con tablón y bolsillo carpintero.
- coloca puños y/o pasacintos y/o botones y/o tachas y/o broches y/o ojalillos y/o vistas y/o vista al forro del bolsillo.
- coloca bolsillo reloj y/o carteras y/o carterones y/o bolsillos plaqué simples.
- hace y respuntea cartera.
- hace ojales y/o pecheras y/o bolsillos de costado.
- hace ruedo del bolsillo.
- respuntea cintura y/o puños y/o presillas y/o tapas.
- sobrecose y coloca tapas.
- sobrehila cartera de ojal y botón.
- une delanteros y atraca.
- cierra bolsillo delantero.
- hace bajos y/o atraques y/u ojales.
- coloca corderitos y/o matelassé y/o vistas con o sin solapa de cuero.
- cierra costados y mangas con overlock.
- coloca recortes a mangas.
- encandalilla y sobrehila.
- hace ruedos en aberturas de mangas y/o arreglos.
- hace y coloca vistas.
- hace puntas de puño y cinturas en U.
- pega percalina con vivos a delanteros y/o sobrepuestos y/o cierres en partes y/o botones y/o tachas y/o broches y/u ojalillos.
- une hombros.
- arma cuellos y/o puños y/o presillas y/o tachas y/o canesú y/o charreteras.
- coloca solapas.
- hace arreglos.
- pega canesú y trasero y/o tirilla de manga.
- pega hombros y charreteras.
- respuntea hombros.
- arma copas y/o complementa la visera hasta el forro.
- coloca el forro y/o tafilete y/o a la visera.
- da respuntas y/o la medida.
- hace capotitas y/o respunteado de ala.
- une copa y ala.
- fruncido de ala.
- arma cuellos, tapas, puños, martingalas y cinturones.

**4.- MEDIO OFICIAL 6,62**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- arma presillas y/o puños o tapas.
- arma cuello de costura interna.
- coloca etiquetas.
- prepara cartera ojal.
- fija bolsillo ojal y/o tapas.
- hace ruedo en partes chicas y/o bolsillos.
- hace carteras de mangas.
- pega etiquetas y/o presillas y/o cueritos.
- pega vistas a percalina.
- arma y plancha bolsillos.

- corta hilos y/o pasacintos.
- coloca adornos y/o botón.
- da vuelta: presillas, tapitas, charreteras, cuellos y puños.
- ensambles en general.
- enrolla pasacintos y/o cintura.
- embolsa y/o empaqueta.
- hace aberturas en bolsillo ojal.
- reparte hilos y troquela.
- marca posiciones de botones y/u ojalillos y/o broches.
- numera y/o lotea partes.
- revisa cuellos y/o puños en proceso de producción.
- revisa y hace pares.
- reparte y alcanza trabajo.
- dobladilla, sobrehila o encandalilla partes chicas.
- hace barbijos y/o gorros y/o botas de sanidad.
- pega pie de cuello y etiquetas.
- añade el ala y/o arma la copa.
- coloca entretela y/o pega cinta.
- hace la litera y el forro hasta dejarlo listo para el trabajo del Oficial.

**PLANCHADO**

**A MÁQUINA**

POR DÍA  
\$

**5.- PRIMER PLANCHADOR 8,93**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- plancha la prenda terminada.
- plancha cintura.
- plancha piernas.

**6.- SEGUNDO PLANCHADOR 7,95**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- plancha partes de la prenda en proceso de producción.

**A MANO**

POR DÍA  
\$

**7.- OFICIAL PLANCHADOR 7,66**

Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:

- plancha a mano, o a vapor o dobladora o plastificadora.
- plancha todo tipo de gorras y sombreros, cualquier variedad de material.

**PREPARADO**

POR DÍA  
\$

**8.- MEDIO OFICIAL PREPARADOR 6,62**

Es el que separa y prepara toda clase de implementos para los trabajadores a máquina o a mano, troquela y corta con responsabilidad de control.

**REVISADO Y CONTROL DE CALIDAD  
(para todo el capítulo)**

	POR DÍA
	\$
9.- REVISADOR	7,95
Es el trabajador que revisa y controla la calidad de la prenda para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener.	

**DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO**

- 10.- Los trabajadores/as que eventualmente realicen muestra o modelos y siempre que en la ejecución de los mismos no tome parte la totalidad del personal, percibirán un veinticinco por ciento (25 %) sobre sus salarios básicos, durante el tiempo que dure la ejecución de dichas tareas.
- 11.- Los trabajadores que realicen tareas varias como ser: repartir hilos, repartir y retirar trabajo, empaquetar, clasificar y embolsar. Se hallan comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y serán considerados con la calificación de Medio Oficial después de tres (3) meses de antigüedad en el Establecimiento, y al año pasarán a la categoría correspondiente.
- 12.- Los trabajadores con las categorías de Oficiales Calificados y Oficiales que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal, percibirán un adicional del veinte por ciento (20 %) más de sus respectivos salarios básicos.
- 13.- Durante el período en que en las Empresas se confeccionen prendas correspondientes a los incisos del Capítulo VIII los trabajadores percibirán los salarios correspondientes a dicho capítulo durante el tiempo que dure la ejecución de dichas tareas.
- 14.- Los trabajadores que operen varias máquinas distintas, y rinda la eficiencia y calidad de la Categoría a criterio de la empresa, percibirán un adicional del diez por ciento (10 %) más sobre sus respectivos salarios básicos.

**CAPÍTULO VII  
INDUMENTARIA DE CUERO EN  
GENERAL, CUERO GAMUZADO**

	POR DÍA
	\$
1.- OFICIAL CALIFICADO	8,90
Es el que posee conocimientos generales del oficio. Deberá conocer y realizar cualquiera de las siguientes tareas:	
- Coloca mangas y vistas y/o todo tipo de bolsillos externos.	
- Hace todo tipo de bolsillos.	
- Pega cuellos.	
- Monta vistas en delantero (cáscara).	
- Coloca cierres finales en prendas armadas.	
- Hace pespuntos finales en prendas armadas.	

2.- OFICIAL	7,70
Es el que posee conocimientos generales del oficio. Deberá conocer y realizar cualquiera de las siguientes tareas:	
- Coloca adornos y/o cierres en autopartes y/o chorizos.	
- Coloca hombreras.	
- Hace pespuntos en autopartes y/o bolsillos internos.	
- Hace cuellos y/o ojales militares y/o pespuntos en general.	
- Une el forro al cuero.	
- Arma costados y hombros (armas cáscara completa).	
- Hace todo tipo de espaldas.	
- Rasado de napalán.	
3.- MEDIO OFICIAL	\$ 6,63
Es el que posee conocimientos generales del oficio. Deberá conocer y realizar cualquiera de las siguientes tareas:	
- Arma forro.	
- Cierra aberturas y/o sisas.	
- Hace espaldas y/o mangas.	
- Une todas las costuras internas del cuero.	

**TRABAJO DE MESA Y DE MANO**

	POR DÍA
	\$
4.- OFICIAL DE MESA	7,70
Es el que posee conocimientos generales del oficio. Deberá conocer y realizar cualquiera de las siguientes tareas:	
- Cambia cuellos.	
- Hace carteritas y/o cuellos y/o dobladillos en plaqué y/o ojales y/o todo pegado para fusionar.	
- Marca ojales.	
- Prepara bolsillos.	
- Recorta, refina, da vuelta y martilla:	
- bolsillos y/o cuellos y/o delanteros y/o puños.	
- dobladillos de cuero en general.	
- compagina y distribuye.	
- distribuye autopartes.	

**TRABAJO DE MANO**

5.-OFICIAL DE MANO	6,63
Es el que posee conocimientos generales del oficio. Deberá conocer y realizar cualquiera de las siguientes tareas:	
- Cose botones.	
- Empaqueta, refina y proliza costuras.	
- Forra botones y/o hebillas.	
- Hace atraques y/o todo trabajo de cementado.	
- Limpia la prenda y/o termina sisas.	
- Prepara todo el trabajo para el oficial de mesa.	
- Realiza trabajos de expedición.	
- Marca botones y/o tiñe ojales.	

**PLANCHADO A MÁQUINA O A MANO**

	POR DÍA
	\$
6.- OFICIAL PLANCHADOR	8,90
- Plancha toda clase de prendas y en todo tipo de cueros.	

**PREPARADO DE TRABAJO**

	POR DÍA
	\$
7.- PREPARADOR	6,63
Es el que separa, prepara, distribuye y retira toda clase de trabajos e implementos para las máquinas y/o mano, con responsabilidad de control.	
- No es el aprendiz que ayuda al maquinista.	

**REVISADO DE TRABAJO Y CONTROL DE CALIDAD**

	POR DÍA
	\$
8.- REVISADOR	7,70
NOTA: Los salarios correspondientes a las tareas encuadradas en el inciso 8. Revisor, se equiparán al salario de Oficial de Máquina, inciso 2.	

**ARREGLOS Y COMPOSTURAS EN GENERAL**

	POR DÍA
	\$
9.- OFICIAL CALIFICADO	8,90

**DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO**

- 10.- Los trabajadores que realicen muestras, modelos, o medidas, y siempre que en la ejecución de los mismos no tome parte la totalidad del personal, percibirán un adicional del treinta por ciento (30 %) sobre sus respectivos salarios básicos establecidos en el presente capítulo, durante el tiempo que dure la ejecución de dichas tareas.
- 11.- Los trabajadores que realicen prendas completas en cualquier tipo de cuero, percibirán un adicional del veinticinco por ciento (25 %) sobre sus respectivos salarios básicos establecidos en el presente capítulo, durante el tiempo que dure la ejecución de dichas tareas.
- 12.- Los trabajadores que laboren en una máquina recta y máquina especial y/o en dos o más máquinas especiales, percibirán un adicional del diez por ciento (10 %) sobre sus respectivos salarios básicos establecidos en el presente capítulo.
- 13.- Todos los trabajadores que efectúen tareas en prendas de Napalán o Gamulán deberán utilizar obligatoriamente barbijos provistos por la empresa.

**CAPÍTULO VIII  
TRABAJO EN TALLERES DE  
CONFECCIÓN, PANTALONES Y  
POLLERAS EN TELAS DE JEAN,  
PANTALONES VAQUEROS, JARDINEROS  
EN TELAS DE DENIM, BROCKEN, TWILL,  
CORDEROY Y LONETA Y EN TELAS CON  
MEZCLA DE ALGODÓN O LANA**

**TRABAJO A MÁQUINA**

	POR DÍA
	\$
1.- OFICIAL CALIFICADO	\$ 8,10
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Cierra trasero y/o costado y/o entrepiernas con o sin dobladillador.	
- Corta bolsillo con ojal y respuntea.	
- Hace respunte en bolsillo ojal y/o dibujo en cartera izquierda uniendo delanteros y/o bolsillo ojal en máquina automática.	
- Pega bolsillo trasero o plaqué y/o cintura.	
- Respuntea cintura.	
2.- OFICIAL	7,30
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Atraca pasacintos, carteras, bolsillo en cualquier parte del pantalón.	
- Corta cierres a medida.	
- Cose y/o respuntea tapitas, presillas y tirillas en general.	
- Desgrana cierres.	
- Dobladilla bolsillos delanteros y/o relojeros.	
- Pega cuero y/o bolsillos relojeros.	
- Encandalilla o sobrehila delanteros, traseros y carteras.	
- Hace arreglos y/o bajos y/o dibujos en bolsillos traseros o en cualquier parte de la prenda y/o refuerzos o respuntes de costados y/u ojales y/o punta de cintura descosiendo y/o dibujo en cartera izquierda sin unir delanteros.	
- Pega cartera izquierda y/o cartera derecha con cierre uniendo delantero y/o botones de pasta en máquina de costura y/o cuñas o pieza de altura y/o elástico a la cintura y/o a la prenda percalina con vivos.	
- Pega y respuntea vista interna en bolsillos delanteros.	
- Une pechera a cintura.	
3.- MEDIO OFICIAL	6,41
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Coloca deslizador y/o tope inferior o superior.	
- Fija bolsillo ojal.	
- Hace pasacintos y/o pinzas y pliegues y/o dobladillos en bolsillos traseros, relojeros y en general y/u operaciones en impresora en tarjeta de producción y/o etiquetas de cartón o tela.	
- Respuntea punta de cintura.	
- Pega cierre a cartera y/o remaches, broches y tachas y/o bolsillo relojero y/o grifa de talle, fantasías, etc.	

quetas de cartón y etiquetas en general y/o vistas a foro y/o a percalina.

## TRABAJO A MANO

- 4.- MEDIO OFICIAL 6,41  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Es el trabajador que realiza tareas de mano y toda otra tarea auxiliar.
  - Alcanza y reparte paquetes.
  - Cortadora de hilos en prendas en proceso de producción y final.
  - Coloca botón, broches, tachas.
  - Corta pasacintos.
  - Da vuelta presillas, tapitas, charreteras, etc.
  - Ensambladores en general.
  - Enrolla pasacintos y/o cintura.
  - Embolsa, empaqueta.
  - Limpia las prendas.
  - Marca posiciones de botones y/u ojales y/o broches.
  - Numeradora y/o loteadora de partes.
  - Plancha a mano parte de la prenda en proceso de producción.
  - Reparte hilos.
  - Revisa carteras y/o cierres.
  - Termina botamanga a mano.

## TRABAJO EN TALLERES DE CONFECCIÓN, CAMPERAS Y CHALECOS, EN TELA DE JEANS, DENIM, BROCKEN, TWILL, CORDEROY, LONETA Y EN TELA CON MEZCLA DE ALGODÓN Y LANA

### TRABAJO A MÁQUINA

POR DÍA  
\$

- 5.- OFICIAL CALIFICADO 8,10  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Corta bolsillo ojal y respuntea.
  - Cierra costados y mangas con dobladillador cerrado.
  - Pega canesú y/o bolsillos y/o mangas con máquina ametralladora con dobladillador cerrado y/o cierres cerrando delanteros.
  - Pega cuello y sobrecose.
  - Pega y respuntea puño y cintura.
  - Une bajo manga y/o recortes de espalda y/o recortes delanteros.
- 6.- OFICIAL 7,30  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Atraques.
  - Coloca corderitos y/o matelassé y/o vistas y/o vistas de cuero.
  - Cierra costados y mangas con overlock.
  - Hace ruedos a abertura de manga y/o vistas y/o arreglos y/o dibujos en vistas y/o puntas de puño y cintura en U.
  - Ojala.
  - Respuntea cuello, puño, presilla, tapas y mangas.

- Pega percalina con vivos delanteros y/o mangas con overlock y/o cierres en partes.
- Une hombros.

- 7.- MEDIO OFICIAL 6,41  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Arma cuello, puños, presillas y tapas.
  - Arma bolsas.
  - Fija bolsillo ojal y/o tapas.
  - Hace ruedos en partes chicas y/o ruedos en bolsillos y/o punta de puños y cintura en atraque recto.
  - Pega vistas a percalina y/o etiquetas y/o presillas y/o botones, tachas y broches.
  - Sobrehila o encandalilla partes chicas.
  - Une recortes de corderito.

## CAMISAS TRABAJO A MÁQUINA

POR DÍA  
\$

- 8.- OFICIAL CALIFICADO 8,10  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Forma carterón angosto.
  - Pega carterón ancho y/o bolsillo delantero y/o mangas con dobladillador cerrado.
  - Pega y sobrecose cuellos y/o puños.
- 9.- OFICIAL 7,30  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Cierra costados y mangas.
  - Dobladilla ruedo.
  - Encandalilla, sobrehila cuello.
  - Hace arreglos.
  - Ojala.
  - Respuntea cuello, tapas, puños, mangas y pie de cuello y/u hombros y/o tapas.
  - Pega canesú delantero y trasero y/o tirilla de mangas y/o tapas y/o botones con máquina de costura y/o mangas con overlock.
  - Sobrecose tirillas.
  - Une hombros.
- 10.- MEDIO OFICIAL 6,41  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Arma cuello, tapas y puños.
  - Dobladilla partes chicas.
  - Encandalilla y sobrehila partes chicas.
  - Pega pie de cuello a cuello y/o broches y botones metálicos y/o etiquetas.

## CAMPERAS, CHALECOS Y CAMISAS TRABAJO A MANO

POR DÍA  
\$

- 11.- MEDIO OFICIAL 6,41  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:
- Arma y plancha bolsillos.



- Corta hilos.
- Ensamblados en general.
- Hace abertura de bolsillos ojal y/o hace pares.
- Numeradora y loteadora de partes.
- Revisa cuello y puño en proceso de producción y/o revisa pares.
- Reparte trabajo y/o hilos.
- Troquela.

**SECCIÓN DE PROCESO DE LAVADO INTERNOS EN TALLERES DE CONFECCIÓN**

	POR DÍA
	\$
12.- PRIMERA CATEGORÍA	8,50
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- En máquina lavadora.	
- Efectúa la preparación y controla la proporción de los materiales de lavado. (No reemplaza al encargado).	
- Tiñe y destiñe.	
13.- SEGUNDA CATEGORÍA	7,30
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Centrifuga.	
- Da vuelta prendas.	
- En máquina secadora.	

**PLANCHADO A MANO (CAMISAS)**

	POR DÍA
	\$
14.- OFICIAL CALIFICADO	8,10
- Plancha la prenda con la modalidad de la empresa.	

**PLANCHADO A MÁQUINA**

	POR DÍA
	\$
15.- OFICIAL PLANCHADOR CALIFICADO	8,50
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Plancha pantalón completo y/o cintura y/o piernas y/o camperas.	

**REVISADO Y CONTROL DE CALIDAD**

	POR DÍA
	\$
16.- REVISADOR	7,30
- Es el trabajador que revisa y controla la calidad de la prenda para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener.	

**TRABAJO EN TALLERES DE CONFECCIÓN PANTALONES, POLLERAS, CAMPERAS, CAMISAS, CHALECOS EN TELA DE JEANS, PANTALONES VAQUEROS, JARDINEROS EN TELAS DENIM, BROCKEN, TWILL, CORDEROY Y LONETA Y EN TELAS CON MEZCLA DE ALGODÓN O LANA, SE UTILIZARÁN LAS SIGUIENTES MAQUINARIAS:**

**MAQUINARIAS ESPECIALES**

17.- OFICIALA CALIFICADA	\$ 8,10
18.- OFICIALA	\$ 7,30
- Overlock - Dos, tres o más agujas - Ametralladoras - Máquina de ojales - Atraques - Zig Zag - Automáticas - Computarizadas - Robots - Máquina pega botón de pasta.	

Nota: con excepción de las tareas expresamente determinadas en la categoría de medio oficial, todos los trabajadores que efectúen tareas en las máquinas mencionadas anteriormente, estarán encuadradas como Oficial y/u Oficial calificada, de acuerdo a las tareas que realicen.

**DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO**

- 19.- El Medio oficial con un año de antigüedad como tal, percibirá un adicional equivalente al cincuenta por ciento (50 %) más por día de su respectivo jornal básico, de la diferencia entre el salario de ese inciso y el de Oficial, o sea el inmediato superior.
- 20.- Los trabajadores que eventualmente realicen muestras o modelos y siempre que en la ejecución de los mismos no tome parte de la totalidad del personal, percibirá un veinticinco por ciento (25 %) sobre sus salarios básicos respectivos, únicamente durante el tiempo que dure la ejecución de dichas tareas.
- 21.- Los trabajadores que operen indistintamente una máquina de costura recta o máquinas especiales, computadas o robóticas o trabajen en dos máquinas de las especiales mencionadas en el último párrafo, percibirán un diez por ciento (10 %) más sobre sus respectivos salarios básicos establecidos en el presente capítulo.
- 22.- Los trabajadores que realicen tareas varias como ser: repartir hilos, retirar trabajo, repartir, empaquetar, clasificar, embolsar, etc. se hallan comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y serán consideradas como Medio oficial después de tres (3) meses de antigüedad en el establecimiento, al año pasará a la categoría correspondiente.
- 23.- Los Oficiales calificados y Oficiales que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) sobre sus respectivos salarios básicos.
- 24.- ARTÍCULO TRANSITORIO:  
Las empresas incrementarán las remuneraciones accesorias que por concepto de premio por Productividad estén determinadas en las respectivas bases, en un monto que refleje al máximo de la escala un incremento que será equivalente al diez por ciento (10 %) del sa-

lario básico del Oficial Calificado del presente Capítulo, observando una curva proporcional en la base que genera este premio.

Las remuneraciones accesorias por concepto de premio por Productividad que se modifiquen por aplicación del presente acuerdo podrán absorber hasta su concurrencia los incrementos salariales que por este concepto hubieren otorgado las empresas con posterioridad al 01/07/92.

## CAPÍTULO IX INDUMENTARIA DEPORTIVA

### **CAMPERAS Y SACONES DE VESTIR Y DEPORTIVOS, EN TELAS DE CASSIMIR, POLYESTER, POLYAMIDA, ALGODÓN, MEZCLAS VARIAS CON O SIN RELLENOS, JOGGINGS, BUZOS, SHORTS, CALZAS DE LYCRA, CARDIGANS, NAÚTICOS. TRABAJO A MÁQUINA**

	POR DÍA \$
<b>1.- OFICIAL CALIFICADO</b>	<b>9,18</b>
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Armar costados y/o mangas y/o interiores desmontables.</li> <li>- Cerrado completo de interior con exterior.</li> <li>- Cortar bolsillos ojal y respunpear.</li> <li>- Coloca cintura con o sin elástico.</li> <li>- Hace mangas y/o arreglos y/o capotitas y/o toda clase de bolsillos y tapas.</li> <li>- Pegar canesú y/o toda clase de bolsillos y tapas y/o mangas y/o cierres en delanteros exteriores y/o capotita y/o puño, cintura, ruedos y mangas y/o solapas cubre cierres en delanteros y/o cuello.</li> <li>- Sobrecoser.</li> <li>- Respunpear puño, cintura, ruedos y mangas.</li> <li>- Unir forro y abrigo con el exterior por el cuello y/o recorte de espalda y de delanteros.</li> </ul>	
<b>2.- OFICIAL</b>	<b>8,21</b>
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atraques.</li> <li>- Armado completo de interior.</li> <li>- Coloca corderitos y/o matelassé y/o vistas de cuero y/o vistas.</li> <li>- Hace ruedo a abertura de mangas y/o vistas y/o dibujos en vistas y/o puños y cintura en U.</li> <li>- Marcado de tapitas.</li> <li>- Ojalar.</li> <li>- Preparado de pincitas de espalda o delanteros exterior.</li> <li>- Respunpear cuello, presillas, tapas, mangas y/o ajuste de cintura.</li> <li>- Pegar percalina con vivos a delanteros y/o cierres en parte.</li> <li>- Trabaja con máquina de llenado de prendas con material de Duvet y otros.</li> </ul>	

- Tareas de cierre de llenado ejecutado en máquinas especiales.
- Unir hombros.

<b>3.- MEDIO OFICIAL</b>	<b>7,16</b>
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudante en llenado de prendas con Duvet.</li> <li>- Arma cuello interior, puños, presillas y tapas.</li> <li>- Cerrar bolsas.</li> <li>- Colgantes internos.</li> <li>- Doblardillar bolsillos.</li> <li>- Hace etiquetas y/o puntas de puños y cintura en atraque recto.</li> <li>- Pegar etiquetas y/o vistas a percalina y/o presillas y/o botones, tachas, broches y/o pasador y cordón de ajuste de cintura interior.</li> <li>- Sobrehilar o encandalillar.</li> <li>- Unir recortes de corderito y/o matelassé.</li> </ul>	

### **TRABAJO A MANO**

	POR DÍA \$
<b>3.- OFICIAL</b>	<b>8,21</b>
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arma el cierre y/o bolsillos.</li> <li>- Plancha bolsillos.</li> <li>- Corta cierres a medida y/o hilos.</li> <li>- Ensambladores en general.</li> <li>- Empaqueta y/o embolsa.</li> <li>- Hace abertura de bolsillo ojal y/o pares.</li> <li>- Limpia la prenda.</li> <li>- Numeradora y/o loteadora de partes.</li> <li>- Pega botones.</li> <li>- Revisa pares y/o cuello y puño en proceso de producción.</li> <li>- Reparte trabajos y/o hilos.</li> <li>- Distribuye trabajos.</li> <li>- Troquela.</li> </ul>	

### **BUZOS**

	POR DÍA \$
<b>4.- OFICIAL CALIFICADO</b>	<b>9,18</b>
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cierra hombros con aplicación de tiras, vivos, etc. sin guía.</li> <li>- Coloca mangas con aplicación de tiras, vivos, etc. sin guía.</li> <li>- Coloca cuellos y/o cierres en máquina de una aguja sin guía.</li> <li>- Coloca capucha con cierre y/o vivos sin guía.</li> <li>- Hace vistas completas y/o bolsillos completos y/o respuntes de ornamentos.</li> </ul>	
<b>5.- OFICIAL</b>	<b>8,21</b>
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cierra costados y/o hace mangas.</li> <li>- Pega y hace puños.</li> <li>- Pega vivos con guía.</li> </ul>	

6.- MEDIO OFICIAL 7,16  
Es el trabajador cuyo rendimiento mínimo es el setenta por ciento (70 %) de la producción del Oficial de su misma especialidad.

**CONFECCIÓN DE JOGGINGS Y SHORTS**  
POR DÍA  
\$

7.- OFICIAL CALIFICADO 9,18  
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:  
- Coloca cierres y/o vivos sin guía.  
- Hace y coloca bolsillos completos.

8.- OFICIAL 8,21  
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:  
- Cierra costados, tiros y entrepiernas.  
- Coloca puños y/o hace bajos.  
- Dobladora o encandalilla.  
- Pega y respuntea cintura.

9.- MEDIO OFICIAL 7,16  
- Es el trabajador cuyo rendimiento mínimo es el setenta por ciento (70 %) de la producción del Oficial de su misma especialidad.

**MÁQUINAS ESPECIALES**

10.- Overlock - Dos, tres o más agujas - Ojales - Una aguja y cuchilla - Atraques - Pasacintos - Cueritos - Zig Zag - Botones - Broches - Hacer matelassé -

**PLANCHA  
PLANCHADO A MÁQUINA**

POR DÍA  
\$  
11.- OFICIAL CALIFICADO 9,18  
- Plancha la prenda completa.  
12.- OFICIAL 8,21  
- Abre costura y plancha partes de la prenda.

**PLANCHADO A MANO**

POR DÍA  
\$  
13.- OFICIAL CALIFICADO 9,18  
- Plancha la prenda de acuerdo a la modalidad de la casa.  
14.- MEDIO OFICIAL 7,16  
- Abre costura.

**PREPARADO DE TRABAJO**

POR DÍA  
\$  
15.- OFICIAL CALIFICADO 9,18  
- Es el que separa y prepara toda clase de trabajo e implementos para las máquinas y mano.

**REVISADO DE TRABAJO Y CONTROL DE CALIDAD**

POR DÍA  
\$  
16.- REVISADOR 8,21

- Es el trabajador que revisa y controla la calidad de la prenda en los talleres internos para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener.

**DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO**

- 14.- En la sección Duvet y/u otros materiales plumíferos, el trabajador deberá poseer, provisto por la empresa, escafandra presurizada en conexión al aire exterior a través de un compresor medicinal.
- 15.- En las empresas que se dedican a la producción de prendas con Duvet y/u otros materiales plumíferos en las operaciones de llenado y cerrado, las mismas deberán estar separadas del resto del taller, disponiéndose de una sección especial con ventiladores y extractores de aire.
- 16.- Los trabajadores que realicen muestras o modelos y siempre que en la ejecución de las mismas no tome parte el resto del personal percibirá un veinticinco por ciento (25 %) más sobre su salario básico respectivo, durante el tiempo que dure la ejecución de dichas tareas.
- 17.- Los Oficiales calificados y Oficiales que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal, percibirán un veinte por ciento (20 %) más sobre sus respectivos salarios básicos.
- 18.- Los trabajadores que operen indistintamente en una máquina recta o máquinas especiales computadas o robóticas o trabajen en dos (2) máquinas especiales mencionadas en el inciso 5 percibirán un diez por ciento (10%) más sobre su respectivo salario básico establecido en el presente capítulo.

**CAPÍTULO X  
TALLERES DE CONFECCIÓN Y COSTURA DE BLANCO EN GENERAL, SÁBANAS, FUNDAS, CARPETAS, MANTELES, PAÑUELOS, SERVILLETAS, REPASADORES Y TOALLAS. (En cualquier tipo de material).**

POR DÍA  
\$  
1.- OFICIAL 7,77  
2.- MEDIO OFICIAL 6,73  
**TRABAJO DE MANO**  
3.- OFICIAL DE MANO 7,77  
**TRABAJO A MÁQUINA**  
4.- OFICIAL 7,77  
5.- MEDIO OFICIAL 6,73  
**PLANCHADO A MANO**  
6.- OFICIAL 7,77  
7.- MEDIO OFICIAL 6,73  
**PLANCHADO A MÁQUINA**  
8.- OFICIAL 7,77  
9.- MEDIO OFICIAL 6,73

### CORTADO DE PAÑUELOS

10.- OFICIAL	7,77
11.- MEDIO OFICIAL	6,73

### LAVADEROS Y ALMIDONADORES A MÁQUINA

12.- MEDIO OFICIAL	6,73
13.- OFICIAL	7,77

### LAVADEROS Y ALMIDONADORES DE TIRILLAS Y PECHERAS A MANO

14.- MEDIO OFICIAL	6,73
15.- OFICIAL	7,77

### ABRILLANTADOR AFINADOR Y DOBLADOR A VAPOR

16.- OFICIAL	7,77
--------------	------

### DOBLADO A MANO

17.- OFICIAL	7,77
--------------	------

### LENCERÍA EN GENERAL, BLANCO, ORNAMENTOS, MUÑECAS, ROPA DE MUÑECAS, JUGUETES DE PAÑO O TELA EN GENERAL, MATELASSÉ Y AFINES

18.- OFICIAL CALIFICADO	8,57
19.- OFICIAL DE MÁQUINA Y/O MANO	7,77
20.- MEDIO OFICIAL DE MÁQ. Y/O MANO	6,73

### DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO

21.- Los Oficiales que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal que se inicia y dediquen a esta labor un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de su tiempo laboral, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.

## CAPÍTULO XI TAPICERÍA - GUANTES - PARAGUAS

### RAMA TAPICERÍA ARMADO Y COLOCACIÓN

	POR DÍA
	\$
1.- OFICIAL CALIFICADO	8,48
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Arma y coloca bandeaux y cenefas drapeadas sobre cualquier instalación.	
- Tapiza galerías en capitoné y otras similares.	
- Coloca toda clase de cortinados y estolas.	
- Toma medidas y/o saca plantillas y moldes.	
- Distribuye y asesora a los de categoría inferiores en la organización de los trabajos y concreta con los clientes la solución de los mismos.	
- Hace fundas para automóviles.	

2.- OFICIAL	7,72
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Coloca cualquier trabajo del ramo.	
- Tapiza y retapiza galerías.	
3.- MEDIO OFICIAL	7,06
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Corta y prepara galerías para tapizarlas, cenefas o bandeaux con recortes stores, cortinados y bandeaux.	
- Prepara y coloca galerías, cortinados simples y burletes.	
- Prepara galerías en blanco con su correspondiente juego de tiraje y cordones.	
- Prepara rieles, caños, varillas y separa los accesorios correspondientes a cada instalación.	

### COSTURA A MANO O A MÁQUINA

	POR DÍA
	\$
4.- OFICIAL CALIFICADO	8,48
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Debe saber hacer toda clase de cenefas, bandeaux, doceles, stores, fundas, colchas, etc. y preparar todos estos trabajos.	
- Conoce el nombre de las telas, el revés y el derecho de las mismas, sabe cual es el pie del dibujo y sabe calzar los paños.	
- Arma toda clase de cortinados ya sean con forro, malletón o con flecos a mano o a máquina, indistintamente.	
- También tiene que aplicar cordones y cintas.	
- Hace fundas para automóviles y almohadones.	
5.- OFICIAL	7,72
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Confecciona todo trabajo en todas las calidades de telas inclusive colchas, fundas.	
- Hace cubrecamas y/o acolchados matelassé.	
- Hace mantas en cualquier tipo de tela y medida.	
6.- MEDIO OFICIAL	7,06
Es el trabajador que deberá conocer y realizar eventualmente cualquiera de las siguientes tareas:	
- Conoce la preparación de cortinados a mano o a máquina.	
- Prepara stores, bandeaux y pone a medida los mismos.	
- Confecciona colchas "intermedias".	
- Secunda y prepara el trabajo para el oficial.	
- Pega ruedas y/o ganchos y/o plomos.	
- Corta varillas y orillos de tela, etc.	
- Confecciona colchas "sencillas".	
- Hace bandeaux simples, visillos, banderolas, agarraderas para recogidos de los cortinados.	
- Surfila y sobrecose.	
7.- En los establecimientos en que por su modalidad de trabajo ocupen bordadores, éstos percibirán el salario del Oficial Calificado.	

8.- En los establecimientos en que ocupen trabajadores cuya tarea exclusiva sea la del planchado, éstos percibirán el salario del Oficial.

**9. CLASIFICACIÓN DE COLCHAS**

- a) Colchas sencillas: son las que llevan uno o dos vivos en cada lado o galón aplicado recto, con volados y sin forro.
- b) Colchas intermedias: son las que tienen las mismas características que las sencillas, pero forradas o llevan en lugar de vivos cinta o pasacinta sobre la costura, ya sean lisas o fruncidas.
- c) Los trabajadores que confeccionan colchas con características distintas a las consignadas en los incisos a) y b) serán calificados como Oficiales.

**RAMA GUANTES  
GUANTES DE CUERO, DE TELA Y  
DEPORTIVOS**

	POR DÍA \$
12.- OFICIAL CALIFICADO	8,48
- Es el trabajador que posee conocimientos generales del oficio.	
13.- OFICIAL	
- Es el trabajador que sepa coser en cualquier tipo de máquina siempre refiriéndose a guantes ya sea sujete, piqué, seller, baguette, etc. y de tela en general conociendo a la vez la preparación para la costura y la terminación completa del guante.	

**RAMA DE CUERO**

	POR DÍA \$
14.- PREPARADOR	8,57
15.- ESTIRADOR	7,90
16.- PIECITERO	7,61
17.- REVISADOR	8,57
18.- PENDEDOR	7,00
19.- FANTASISTA	7,90
20.- CORDONERO	7,61
21.- FANTASÍAS	7,61
22.- OFICIAL	7,90
23.- RIBETERO	7,61
24.- REVISADOR DE COSTURAS	7,61
25.- PLANCHADOR	7,61

**RAMA TELA**

	POR DÍA \$
26.- OFICIAL	7,90
27.- MAQUINISTA	7,61
28.- PLANCHADOR	7,61
29.- TRABAJO A MANO	7,61

**RAMA GUANTES INDUSTRIALES EN  
CUALQUIER TIPO DE MATERIAL**

	POR DÍA \$
30. OFICIAL	7,90
31. MAQUINISTA	7,61
32. PLANCHADOR	7,61
33. TRABAJO A MANO	7,61
34. OFICIAL	7,90
35. MAQUINISTA	7,61
36. TRABAJO A MANO	7,61
37. PREPARADOR	7,61
38. REVISADOR	7,61
39. OFICIAL EN MÁQUINA DE INYECCIÓN	7,90

**RAMA PARAGUAS**

	POR DÍA \$
40.- OFICIAL CALIFICADO	8,48
- Se considera Oficial Calificado al personal que realice alguna de las siguientes tareas:	
- Costura única para paraguas, a máquina.	
- Armado de puntas.	
- Remate.	
- Preparación de internos y trabajos de tornería en especial.	
41.- OFICIAL	7,72
Es el personal que realiza las siguientes tareas:	
- Roseta externa.	
- Colocación de elástico y su preparación.	
- Puntadas en las varillas.	
- Trabajo de torno.	
- Colocación de puños y de los resortes de los internos.	
42.- MEDIO OFICIAL	7,06
Es el personal que realiza las siguientes tareas:	
- Colocación de trapitos.	
- Forra clavitos.	
- Rosetas internas planchado.	
- Enfilado de armazones.	
- Colocación de puntitas.	
- Clava armazones.	
- Coloca placas y puños baratos.	

**DISPOSICIONES GENERALES PARA  
ESTE CAPÍTULO**

- 13.- Los Oficiales Calificados que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal que se inicia y dediquen a esta labor un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de su tiempo laboral, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.
- 44.- Los trabajadores que realicen tareas en Modelos percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.
- 45.- Los trabajadores que operen indistintamente una máquina de costura recta y una máquina especial, u operen en dos máquinas especiales, percibirán un adicional de un diez por ciento (10 %) más de su respectivo salario básico.

## CAPÍTULO XII CONFECCIÓN Y COSTURA DE ARTÍCULOS EN TELAS DE LONA Y SIMILARES

### PERSONAL COMPRENDIDO

El presente Capítulo comprende al personal de ambos sexos mayores y menores de edad, de las siguientes actividades:

- Confección de artículos en lona o similares en cualquier material.
- Colocación de toldos, cortinas y/o cortinados.
- Maquinistas.
- Impermeabilizado de lonas.
- Encerado de trajes.
- Cortado.
- Colchones.
- Adornos.
- Tapicerías.
- Alfombras.
- Electricidad.
- Carpintería.
- Mecánica.
- Herrería.
- Pegado, soldado o fusionado, costura de alfombras.
- Banderas.
- Fieltros.
- Almohadones y pantallas.
- Planchado de tapicería.
- Dibujantes.
- Paracaídas.
- Parasoles.
- Salvavidas.
- Piletas.
- Carpas.
- Mochilas.
- Bolsas de dormir.
- Artículos de camping, caza y pesca.
- Velas marinas en general.
- Bolsas.
- Chalecos salvavidas.
- Equipos de vestimenta para prácticas náuticas en cualquier tipo de material.

### DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES, TAREAS Y SALARIOS (Exclusivamente para este Capítulo)

POR DÍA  
\$

- 1.- OFICIAL CALIFICADO PARA TRABAJOS EXTERNOS E INTERNOS 8,80
- Es el trabajador que se desempeña con conocimiento en las tareas principales en la empresa o secciones.
- Todos los trabajadores de esta categoría no podrán negarse a realizar las tareas principales en la empresa o secciones, siempre que éstas no menoscaben su capacidad y categoría profesional.

NOTA: Es obligatorio para la empresa tener Oficiales Calificados de acuerdo a la escala que se transcribe a continuación, como máximo:

De 1 a 5 trabajadores 1 Oficial Calificado

De 6 a 10 trabajadores 2 Oficiales Calificados  
De 11 a 20 trabajadores 3 Oficiales Calificados  
De 21 a 30 trabajadores 4 Oficiales Calificados  
De 31 a 40 trabajadores 5 Oficiales Calificados  
De 41 a 50 trabajadores 6 Oficiales Calificados  
De 51 a 60 trabajadores 7 Oficiales Calificados

Y así sucesivamente conservando la misma proporción que antecede.

- 2.- OFICIAL 8,20  
Es el trabajador que se desempeña en una o más tareas mencionadas en la primera parte de este capítulo.
- 3.- MEDIO OFICIAL 7,60  
- Es el trabajador que secunda al Oficial en el trabajo.
- 4.- PERSONAL FEMENINO  
- El personal femenino percibirá igual salario que el masculino cuando realice tareas en:  
- Lonas impermeables.  
- Estampados.  
- Caminos de coco.  
- Alfombras de algodón y toda lona del N° 9 inclusive, en escala descendente, doble paño.  
- Forros, entretelas.  
- Maletones o cualquier otro trabajo similar.
- 5.- OFICIALA CALIFICADA 8,80  
- Es la trabajadora que se desempeña con conocimiento en las principales tareas en la empresa, taller o secciones.
- 6.- OFICIALA 8,20  
- Se comprende como Oficiala a la trabajadora que realice una o más tareas de las mencionadas en la primera parte de este capítulo. El trabajo que ejecute la Oficiala no podrá ser mayor de 25 metros cuadrados y en caso de que pasara dicha medida deberá tener la colaboración de una Medio Oficiala.

Los trabajos de forma deberán tener ineludiblemente la colaboración de una Medio Oficiala, siempre que se trate de máquinas que no tengan tira, costuras o rodillos. En casos especiales, la empresa deberá encomendarles otras tareas que las mismas puedan desempeñar, siempre y cuando éstas no menoscaben su capacidad y categoría profesional.

## CAPÍTULO XIII PERSONAL AUXILIAR EN PROCESO DE PRODUCCIÓN (Para todos los capítulos)

### DEPÓSITO DE MATERIAS PRIMAS

POR MES  
\$

- 1.- OFICIAL 250  
- Tiene conocimientos de las materias primas utilizadas, las clasifica y ordena, atiende los pedidos del sector de costura y corte, despacha los pedidos a los talleres externos.
- 2.- MEDIO OFICIAL 170  
- Secunda al Oficial en las tareas generales del Depósito, mantiene el orden y la limpieza.
- 3.- REVISADOR DE TELAS 275  
- Tiene conocimientos específicos para detectar las fallas técnicas de las telas, clasifica.

NOTA: Dentro del sector de costura exclusivamente.

**EMPAQUE Y DEPÓSITO DE PRODUCTO TERMINADO**

	POR MES
	\$
4.- OFICIAL	250
- Es el trabajador que habitualmente, empaca, pone en cajas o bolsas los productos terminados, conoce los modelos, colores, talles, etc. Ordena los productos embalados dentro del Depósito, prepara los pedidos a clientes.	
5.- MEDIO OFICIAL	170
- Secunda al Oficial en las tareas generales del Depósito, mantiene el orden y la limpieza.	

**MANTENIMIENTO MECÁNICO, ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO**

	POR MES
	\$
6.- OFICIAL CALIFICADO ESPECIALIZADO	450
- Es el trabajador que posee todos los conocimientos necesarios para realizar el mantenimiento de: parque de máquinas y accesorios, instalaciones eléctricas, electrónicas, electromecánicas, hidráulicas y neumáticas.	
7.- OFICIAL	250
- Es el trabajador que posee conocimientos mecánicos, o eléctricos o electrónicos necesarios para el normal mantenimiento de su especialidad.	
8.- MEDIO OFICIAL	200
- Secunda al principal del Sector en tareas complementarias de limpieza, armado, etc. sin conocimientos específicos.	

**CAPÍTULO XIV  
LENCERÍA Y CORSETERÍA EN GENERAL. CORPIÑOS. BIKINIS (TRUSAS). BODY. TOPS. FAJAS. TRAJES DE BAÑO. LIGAS. TIRADORES. CINTURONES. ORTOPEDIAS. PAÑALES**

	POR DIA
	\$
1.- OFICIAL CALIFICADO MÚLTIPLE	8,50
- Es el trabajador/a que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, y tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores/as así calificados, que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización particular de cada empresa, maquinaria, tecnología y exigencias de calidad. Dicha producción no debe ser inferior al promedio del Oficial Calificado y deberá realizar todas las tareas enunciadas en los siguientes incisos y operar indistintamente varias máquinas.	

**CORSETERÍA**

- a) Armado de laterales
- b) Armado de corpiño completo.
- c) Hacer respunte de ornamentos.

- d) Revestimiento de copas.
- e) Unir tasas a frente y laterales.
- f) Pega puntillas.
- g) Elastizado en cualquier parte de la prenda.

**LENCERÍA**

- a) Pega: canesú, puntilla, cuello, mangas.
- b) Hace: costura en punto guante, rulote, dobladillo a mano con recorte, matelassé y prendas en matelassé.
- c) Tapar costura.

**TRUSAS**

- a) Armado y modelado con pieza de entrepierna.
- b) Fijar entrepierna.
- c) Unir espalda a delanteros.
- d) Cerrar costados.
- e) Elastizado de cinturas y piernas.
- f) Pega puntillas.

NOTA: Será también Oficial Calificado Múltiple aquella trabajadora que sepa realizar todas las operaciones y que al realizarlas mantenga una diaria labor de acuerdo al promedio del trabajo realizado, tomando como base de promedio a la producción efectiva y normal de los trabajadores así calificados y a falta de éstos con la de Oficial Calificado, de acuerdo a la organización particular de cada empresa, maquinaria, tecnología y exigencias de calidad.

Esta categorización se hará de acuerdo a los términos del artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

2.- OFICIAL CALIFICADO	7,65
Es el trabajador que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, tomando como base de promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización, maquinaria y tecnología de cada empresa. Deberá realizar como mínimo tres de cualquiera de las tareas enunciadas a continuación:	

**CORSETERÍA**

- a) Armado de laterales
- b) Armado de corpiño completo.
- c) Hacer respunte de ornamentos.
- d) Revestimiento de copas.
- e) Unir tasas a frente y laterales.
- f) Pega puntillas.
- g) Elastizado en cualquier parte de la prenda.

**LENCERÍA**

- a) Pega: canesú, puntilla, cuello, mangas.
- b) Hace: costura en punto guante, rulote, dobladillo a mano con recorte, matelassé y prendas en matelassé.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Hace ojales a mano.
- e) Tapar costuras.

**TRUSAS**

- a) Armado y modelado con pieza de entrepierna.

- b) Fijar entrepierna.
- c) Unir espalda a delanteros.
- d) Cerrar costados.
- e) Elastizado de cinturas y piernas.
- f) Pega puntillas.

## ORTOPEDIA

- a) Hace: almohadillas, bragueros, fajas, fajas tipo bank, suspensores.
- b) Cose: aparatos y/o partes principales de éstos.
- c) Hace: forrados.

### 3.- OFICIAL

7,06

- Es el trabajador que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado en cada una de las máquinas, tomando como base promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores/as así calificados, que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización, maquinaria y tecnología de cada empresa. Deberá realizar como mínimo una de las tareas enunciadas a continuación.

## CORSETERÍA

- a) Armado de laterales
- b) Armado de corpiño completo.
- c) Hacer respunte de ornamentos.
- d) Revestimiento de copas.
- e) Unir tasas a frente y laterales.
- f) Pega puntillas.
- g) Elastizado en cualquier parte de la prenda.
- h) Pegar botones, poner broches, hacer atraques, hacer ojales en máquina específica.

## LENCERÍA

- a) Pega: canesú, puntilla, cuello, mangas.
- b) Hace: costura en punto guante, rulote, dobladillo a mano con recorte, matelassé y prendas en matelassé.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Hace ojales a mano.
- e) Tapar costura.

## TRUSAS

- a) Armado y modelado con pieza de entrepierna.
- b) Fijar entrepierna.
- c) Unir espalda a delanteros.
- d) Cerrar costados.
- e) Elastizado de cinturas y piernas.
- f) Pega puntillas.
- g) Arreglo de prendas.

## ORTOPEDIA

- a) Hace: almohadillas, bragueros, fajas, fajas tipo bank, suspensores.
- b) Cose: aparatos y/o partes principales de éstos.
- c) Hace: forrados.

### 4.- MEDIO OFICIAL

6,23

- Es el trabajador cuyo rendimiento mínimo es el setenta por ciento (70 %) de la producción del Oficial de su especialidad y/o a falta de este último del Oficial Calificado.

Deberá realizar como mínimo una de las tareas enunciadas a continuación:

## CORSETERÍA

- a) Armado de laterales
- b) Armado de corpiño completo.
- c) Hacer respunte de ornamentos.
- d) Revestimiento de copas.
- e) Unir tasas a frente y laterales.
- f) Pega puntillas.
- g) Elastizado en cualquier parte de la prenda.
- h) Pega botones, pone broches, hace atraques, hace ojales en máquina específica.

## LENCERÍA

- a) Pega: canesú, puntilla, cuello, mangas.
- b) Hace: costura en punto guante, rulote, dobladillo a mano con recorte, matelassé y prendas en matelassé.
- c) Arreglo de prendas.
- d) Pega botones, hace atraques y marcados de ojales y botones.
- e) Tapa costuras.

## TRUSAS

- a) Armado y modelado con pieza de entrepierna.
- b) Fijar entrepierna.
- c) Unir espalda a delanteros.
- d) Cerrar costados.
- e) Elastizado de cinturas y piernas.
- f) Pega puntillas.

## ORTOPEDIA

- a) Hace: almohadillas, bragueros, fajas, fajas tipo bank, suspensores.
- b) Cose: aparatos y/o partes principales de éstos.
- c) Hace: forrados.
- d) Cose: cueros y/o entrepiernas y/o felpas y/o ganchos y/o presillas.
- e) Hace: ojales a mano y/o terminaciones.

Nota: en los Establecimientos en que se realicen soldaduras en elementos ortopédicos, se deberá proveer a los trabajadores de un litro de leche diariamente.

## TRABAJOS DE MANO, DE MESA, DE PREPARACIÓN Y TERMINACIÓN.

### 5.- OFICIAL

7,06

- Es el trabajador que mantiene una diaria labor de acuerdo al promedio de trabajo realizado, tomando como base promedio la producción efectiva y normal de todos los trabajadores/as así calificados, que se dediquen a su especialidad, de acuerdo a la organización, y tecnología de cada empresa.

Deberá realizar como mínimo, por lo menos una de las tareas enunciadas a continuación:

- Emballonar.
- Preparar breteles y elásticos.
- Pasar correderas.
- Pasar anillos.
- Coser adornos, etiquetas y apliques.
- Limpieza y corte de los hilos.
- Doblado y empaque de prendas.
- Repartidores de trabajo.
- Planchado.
- Revisado en proceso de producción.



- 6.- MEDIO OFICIAL 6,23  
 Es el trabajador cuyo rendimiento mínimo es el setenta por ciento (70 %) de la producción del Oficial de su especialidad y/o a falta de este último del Oficial Calificado.  
 Deberá realizar como mínimo una de las tareas enunciadas a continuación:  
 - Emballonar.  
 - Preparar breteles y elásticos.  
 - Pasar correderas.  
 - Pasar anillos.  
 - Coser adornos, etiquetas y apliques.  
 - Limpieza y corte de los hilos.  
 - Doblado y empaque de prendas.  
 - Repartidores de trabajo.  
 - Planchado.  
 - Revisado en proceso de producción.

### CONTROL DE CALIDAD

- 7.- OFICIAL CALIFICADO 7,65  
 - Es el trabajador/a que revisa y controla la confección de la prenda terminada para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener.
- 8.- OFICIAL 7,06  
 - Es el trabajador/a que revisa y controla la confección de la prenda en el proceso de producción para determinar los defectos técnicos que la misma pudiera tener.

### TRABAJO A MEDIDA EN CORPIÑOS, ORTOPEDIA, FAJAS Y CORSETERÍA EN FAJAS Y CORSETERÍA EN GENERAL (Minoristas)

#### FAJAS Y CORSETERÍA EN GENERAL

- 9.- OFICIAL CALIFICADO 7,65
- 10.- OFICIAL 7,06  
 - Abanicar y/o armar la faja para probar.  
 - Ballenar.  
 - Rectifica la faja después de probada.  
 - Termina toda la operación de máquina.
- 11.- MEDIO OFICIAL 6,23  
 - Coloca ojalillos a máquina de mano.  
 - Cose cintas y/o felpas y/o puntillas.  
 - Hace terminaciones a mano.

#### COSTURA DE ARREGLO PARA ESTA SECCIÓN

- 12.- a) OFICIAL CALIFICADO 7,65  
 b) OFICIAL 7,06
- 13.- El Oficial que cumpla trabajos de probados percibirá un adicional de un veinte por ciento (20 %) más sobre su respectivo salario básico.

#### DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO

- 14.- Los Oficiales Calificados y los Oficiales que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal que se inicia y dediquen a esta labor un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de su tiempo laboral, percibirán un

adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.

- 15.- Los trabajadores que realicen tareas en Medida y/o Modelos exclusivamente costura a mano o a máquina, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico durante el período que efectúen dicho trabajo, no exigiéndose producción.
- 16.- Los trabajadores que realicen tareas de composturas, reformas, o adaptaciones de prendas en las casas minoristas exclusivamente, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más sobre su respectivo salario básico.
- 15.- Los trabajadores que operen indistintamente una máquina de costura recta y una máquina especial, u operen en dos máquinas especiales, percibirán un adicional de un diez por ciento (10 %) más de su respectivo salario básico.

### CAPÍTULO XV BORDADOS EN GENERAL, ESTAMPADOS EN GENERAL. (Para todos los capítulos)

Por Día  
 \$

- 1.- OFICIAL BORDADOR/A CALIFICADO EN MÁQUINAS AUTOMÁTICAS (computarizada) 12  
 Es el trabajador que opera habitualmente la máquina y deberá conocer y realizar las tareas enunciadas a continuación:  
 - Limpieza de la máquina.  
 - Programación de agujas.  
 - Armado de bastidores de 1 a 24 cabezales.
- 2.- OFICIAL BORDADOR/A CALIFICADO EN MÁQUINAS SEMIAUTOMÁTICAS 11  
 Es el trabajador que opera habitualmente la máquina y deberá conocer y realizar las tareas enunciadas a continuación:  
 - Armado de bastidores de 1 o más cabezales.  
 - Limpieza de la máquina.
- 3.- OFICIAL BORDADOR/A CALIFICADO EN MÁQUINAS MANUALES (festón, overlock) 10  
 Es el trabajador que opera habitualmente la máquina y deberá conocer y realizar las tareas enunciadas a continuación:  
 - 1 cabezal.  
 - Armado de bastidores.  
 - Limpieza de la máquina.  
 - Arreglo de bordados.
- 4.- OFICIAL BORDADOR/A CALIFICADO A MANO 13  
 Es el trabajador que deberá conocer y realizar habitualmente las tareas enunciadas a continuación:  
 - Armado de bastidores.  
 - Arreglo de bordados.  
 - Bordado sin bastidores.
- 5.- OFICIAL BORDADOR/A CALIFICADO A MÁQUINAS MECÁNICAS (jackard) 11  
 Es el trabajador que opera habitualmente la máquina y deberá conocer y realizar las tareas enunciadas a continuación:  
 - Armado de bastidores.

- Arreglo de bordados.
- Conocimientos generales del bordado.

## DISPOSICIONES GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO

- 6.- Los Bordadores que tengan a su cargo la orientación y enseñanza del personal que se inicia y dediquen a esta labor un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de su tiempo laboral, percibirán un adicional de un veinte por ciento (20 %) más de su respectivo salario básico.
  - 7.- Los trabajadores que operen Máquinas Automáticas de más de tres (3) bastidores, percibirán un veinte por ciento (20 %) más sobre su respectivo salario básico.
  - 8.- El trabajador que atienda más de una Máquina Automática y no tenga Ayudante, percibirá un cincuenta por ciento (50 %) más sobre su respectivo salario básico.
- BUENOS AIRES, marzo 12 de 1993

SEÑOR JEFE DEPARTAMENTAL:

Habiendo finalizado las tratativas con relación a la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 132/90, aplicable a la totalidad del personal de la industria de la Indumentaria de la Confección y Afines, y protocolizada la misma, según consta a fojas 53/142 de estas actuaciones, elevo a Ud. las mismas a los fines que hubiera ha lugar.

CARLOS ALBERTO PONCE  
SECRETARIO DE RELACIONES LABORALES

BUENOS AIRES, marzo 15 de 1993

SEÑOR DIRECTOR NACIONAL:

Atento el estado actual de estas actuaciones, y habida cuenta del contenido del informe que antecede, elevo a Ud. las mismas para su consideración.

CARLOS E. CORTESE  
JEFE DE RELACIONES LABORALES

## INFORME SOBRE EL ACUERDO SALARIAL ENTRE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES Y LA FEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES. Nuevo Convenio Colectivo (Anterior Convenio Colectivo N° 132/90).

- 1.- Criterios de productividad del acuerdo.  
En el mismo se establece un premio por productividad similar al ya analizado por esta comisión y contenido en el Convenio Colectivo N° 132/90. Se permite la desagregación de la negociación salarial. Se habilitan las formas promocionadas de contratación del artículo 30 de la Ley N° 24.013. Se pacta la polivalencia funcional (artículo 4°, 2e°). Se acuerda un premio por puntualidad y asistencia. Se establece la capacitación del personal ingresante.

- 2.- Corrección salarial.  
La misma es en valores promedio del 6 %.

- 3.- Vigencia.  
Ésta es del 01/04/93 hasta el 31/05/94.

- 4.- Cláusulas indexatorias.  
El acuerdo carece de cláusulas indexatorias.

- 5.- Mes de fijación anterior: Marzo de 1991.

En síntesis: los elementos del acuerdo —en cuanto a la productividad— cubren razonablemente los criterios mínimos para su homologación.

## DISPOSICIÓN N° 1952/93 - D.N.R.T.

BUENOS AIRES, 6 de Abril de 1993

VISTO el acuerdo obrante en autos celebrados entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES (F.A.I.I.A.) y la FEDERACIÓN OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES (F.O.N.I.V.A.); signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo N° 204/93; y

CONSIDERANDO:

Que con referencia a lo pactado por las partes en la Convención Colectiva de Trabajo N° 204/93, artículo 13 del acuerdo obrante a fojas 53/142 sobre personal eventual; se ha contemplado el principio de la necesaria intervención de las Comisiones Negociadoras de las Convenciones Colectivas de Trabajo, para la habilitación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley Nacional de Empleo.

Que el mencionado artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 204/93, establece "MODALIDADES PROMOVIDAS DE CONTRATO DE TRABAJO. De acuerdo a los términos del artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y los decretos reglamentarios las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo habilitan las Modalidades de Contrato de Trabajo determinadas en el Capítulo 2 de la ley antes mencionada, dentro de los términos del acta acuerdo del 23 de octubre de 1992".

Que, asimismo, el artículo 30 que se menciona dispone: "Las modalidades promovidas se habilitarán a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo" ... "Los acuerdos se formalizarán en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

Que, en consecuencia, debe considerarse cumplimentado el requisito establecido por el artículo 30 de la citada Ley Nacional de Empleo.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 204/93 Obrante a fojas 53/142 con el alcance establecido por el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento y notificación a la Comisión Negociadora.

JUAN ALBERTO PASTORINO  
 Director Nacional Relaciones del Trabajo

BUENOS AIRES, 6 de Abril de 1993

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES (F.A.I.I.A.) y la FEDERACIÓN OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES (F.O.N.I.V.A.), con ámbito de aplicación en todo el territorio de la Nación, comprende a todos los trabajadores de las distintas especialidades de la Industria de la Indumentaria de la Confección y Afines, en talleres y fábricas de Confección en todas las etapas que elaboran prendas de Indumentaria en General, en las Empresas que confeccionan artículos en telas de lonas y similares; con término de vigencia desde el 1° de abril de 1993 hasta el 31 de mayo de 1994; que de la valoración efectuada acerca de las estipulaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada en el Expediente N° 911.893/92 considérase que el acuerdo referido se ajusta a las prescripciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y Decreto N° 1334/91, habiéndose expedido en tal sentido la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios a fs. 144.

Que la parte empresaria asumió el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes de los

nuevos salarios y beneficios sociales acordados y durante el plazo de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha Convención, conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la DIVISIÓN NORMAS LABORALES Y REGISTRO GENERAL DE CONVENCIONES COLECTIVAS Y LAUDOS, a los efectos del registro del Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 53/142 y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA, para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88, artículo 4°).

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES, para que tome conocimiento en lo que a su competencia le corresponde, respecto a las cláusulas de aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control correspondiente (artículos 9, 38 y 58 de la Ley N° 23.551 y artículos 4 y 24 Decreto N° 467/88).

Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose al DEPARTAMENTO COORDINACIÓN para el depósito del presente legajo.

JUAN ALBERTO PASTORINO  
 Director Nacional Relaciones del Trabajo



# TRABAJADORES TEXTILES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 438/2006*

### *Especialidades de corte, moldería y diseño, de confecciones y medidas*

**(B.O. DEL 27/02/2006)**

#### **Resolución N° 48/2006**

Buenos Aires, 06/02/2006

VISTO el Expediente N° 1.149.906/2005 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 1/22 del Expediente N° 1.149.906/2005, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.) y la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho instrumento las precitadas partes procedieron a renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 166/91, sólo en lo que respecta a la actividad “*Corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines*”.

Que por tal motivo, corresponde dejar constancia de la no participación en la presente negociación de la otra entidad sindical signataria, la Unión Cortadores de la Indumentaria.

Que en cuanto a la vigencia regirá a partir del 1° de noviembre de 2005.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponden con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que a foja 29 de las presentes los negociadores realizan aclaraciones a lo oportunamente manifestado en el acta de foja 26, las que forman parte del Convenio Colectivo de Trabajo a homologar.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines y la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.), que luce a fojas 1/22 del Expediente N° 1.149.906/2005 conjuntamente con las aclaraciones de foja 29, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 1/22 del Expediente N° 1.149.906/2005 conjuntamente con las aclaraciones de foja 29 de autos.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.149.906/2005**

Buenos Aires, 8 de febrero de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 48/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 1/22 y aclaraciones de fojas 29 del expediente de referencia, quedando registrada bajo en N° 438/2006. — Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación D.N.R.T.

### **ACTUALIZACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 166/91 CORTADORES DE LA INDUMENTARIA**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Partes intervinientes:** Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.), y Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines. (F.O.N.I.V.A.).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 24 de octubre de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores de corte de la industria de la confección de indumentaria y afines.

**Cantidad de beneficiados:** 5.000 trabajadores/as.

**Zona de aplicación:** Ámbito Nacional, excepto el ámbito de actuación de la Unión de Cortadores de Indumentarias en las siguientes jurisdicciones: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, La Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, General Rodríguez, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Pilar, Morón, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, La Plata, Berisso, Ensenada, José C. Paz, San Miguel, Ezeiza, Hurlingham, Ituzaingo, Presidente Perón, Florencio Varela, Berazategui, San Vicente, Zárate, Mercedes, Campana, Coronel Brandsen, Escobar, General Las Heras.

En Buenos Aires a los 24 días del mes de octubre de dos mil cinco, se reúnen por una parte en representación de la Federación Argentina de la Indumentaria y Afines, los Señores: Oscar Pérez Larumbe, Mauricio Naiberger, Héctor Kolodny, Diego Adamovsky, Mario Abad, Víctor Hugo Benyakar, Jorge Lacaria, Erika Varela, María Marta Buratti

y además los Señores, Marcelo Sanginetta, Norberto Santeriano, Graciela Guerrieri y Antonio Ludovsky y en representación de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines los Señores: Romildo Ranú, César Perini, Justo Suárez, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, encuadradas dentro de las normas establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), obran en el Expediente N° 16.289/95 para la actualización del Convenio Colectivo de Trabajo N° 166/91, para la actividad de corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, quienes deciden en este acto suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo antes mencionada, acuerdo al que ha llegado, con fecha 24 de octubre de 2005.

#### **Vigencia**

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día 1° de noviembre de 2005.

Cualquiera de las partes queda facultada a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de las tratativas.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos precitados.

#### **Zona de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación conforme lo establecido en lo referido al ámbito de aplicación, debiendo en consecuencia liquidarse los sueldos básicos y adicionales aquí establecidos, dentro de dicha zona de actuación.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores en relación de dependencia de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de corte, moldería y diseño, de confecciones y medidas de la Industria de la Indumentaria y Afines según se especifican en los respectivos artículos de la misma.

En los talleres y fábricas de corte y diseño, de confecciones, medidas y afines, en todas las etapas que elaboran prendas de indumentarias general, cortinas, muñecos, adornos, blanco, toldos, lonerías, carpas, paraguas, sombrillas, parasoles, guantes y gorras, corbatas, mochilas, ropa de seguridad, costuras en general, fundas de cuero en general o en cualquier tipo de material o cualquier accesorio afín a la moda cortadas y/o confeccionadas a máquina, a mano o por cualquier otro procedimiento, y a las tareas de soldaduras, teñido de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre telas en general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier elemento que se utiliza en la industria de la confección o actividades anexas.

### **CAPÍTULO SUELDOS**

1) Diseñador: \$ 1.400

Es la persona que crea y/o diseña los modelos de acuerdo a la línea de cada empresa. Participa en el desarrollo de los prototipos en todas sus fases.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

2) Modelista: \$ 1.290

Es la persona que interpreta el diseño, desarrolla el producto, las muestra y los prototipos, realiza los moldes y las progresiones, establece las normas de crecimiento para su incorporación a los sistemas CAD, todo según indicaciones de las empresas.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

3) Cortador de prendas de medidas: \$ 1.150

Es la persona calificada que tiza y corta prendas de medida en general y también sobre la moldea que la empresa entrega, aplica las modificaciones que los pedidos indican de acuerdo al rubro de la empresa.

4) Ayudante de modelista: \$ 1.075

Es la persona calificada que ayuda al modelista a reformar y recortar moldes o hacer progresiones, pudiendo al mismo tiempo tizar, cortar prototipos y muestras.

No podrá calificarse al trabajador en esta categoría donde no exista el modelista del inciso 2).

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

5) Control de calidad: \$ 1.065

Es la persona especializada con conocimientos técnicos profesionales que controla la calidad de todos los trabajos inherentes al corte.

6) Probador de sastrerías y casas de moda: \$ 1.040

Es la persona calificada que labora directamente en la atención al público, probando y corrigiendo las confecciones vendidas.

7) Tizador: \$ 1.040

Es la persona calificada que además de ejercer la tarea de tizado manual puede realizar tareas de corte en general, procurando hacer un máximo aprovechamiento del material.

8) Operador de equipo computarizado: \$ 1.035

Es la persona especializada que ingresa la moldería, las progresiones y las normas de crecimiento al equipo computarizado, mediante el digitalizado. Efectúa correcciones a la moldería, realiza las tizadas y el ploteo, y/o aplica los diseños de modas y gráficos.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

9) Cortador de todo tipo de cueros y pieles: \$ 1.035

Es la persona calificada que corta todo tipo de prendas de cuero y pieles. Además corta fundas para vehículos, sillas, sillones y afines, cumpliendo normas de calidad y consumo de la materia prima que el rubro requiera.

10) Cortador con equipo computarizado: \$ 1.000

Es la persona calificada que opera el robot computarizado, carga las tizadas en el sistema y controla su funcionamiento en forma integral. Levanta los cortes y carga los encimados.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

11) Cortador con maquina o a mano: \$ 960

Es la persona que corta con máquinas rectas, circular, sierra sin fin, a mano con tijeras, troqueladoras, cúter y cualquier elemento adecuado para el corte en todo tipo de indumentaria y afines.

12) Clasificador de todo tipo de cueros y pieles: \$ 820

Es la persona calificada con conocimiento de todo tipo de cueros y pieles que realiza su clasificación atendiendo normas de calidad requerida.

13) Revisor: \$ 725

Es la persona responsable de revisar las prendas cortadas y/o confeccionadas en cualquier tipo de material. Revisa las telas y avíos atendiendo las normas de calidad requerida.

14) Cortador auxiliar: \$ 720

Es la persona que colabora con el cortador, tiza y corta la forrería, avíos y escota y troquela el material de acuerdo al rubro de la empresa. No habrá cortador auxiliar donde no haya cortador titular.

15) Encimador: \$ 690

Es la persona que encima todo tipo de telas, a mano o a máquina encimadora. Los trabajadores que operen máquinas encimadoras computarizadas percibirán un adicional del diez por ciento (10%) más sobre su respectivo salario básico.

16) Preparador: \$ 670

Es la persona que prepara los cortes y los avíos para las prendas a confeccionar.

17) Recibidor: \$ 665

Es la persona responsable de recibir telas, avíos y/o prendas confeccionadas, sin responsabilidad sobre la calidad.

18) Marcador de dibujo: \$ 590

Es la persona calificada que de acuerdo a los diseños y modelos que suministre la empresa, imprime distintas prendas con los elementos adecuados a la fijación. Ejemplo: Sublimado por máquina de calor, transfer rotativo, pintado a mano, termofijado de piedras en las prendas y otras tareas análogas.

19) Fusionador: \$ 585

Es la persona que fusiona y prepara las partes para las órdenes de producción, traslada las prendas cortadas al sector de costura o de despacho.

20) Numerador de corte: \$ 584

Es la persona que en la mesa de corte numera las partes de las prendas cortadas, antes de ser enviadas al taller de costura.

21) Auxiliar para tareas generales de corte: \$ 570

Son las personas que en las diferentes tareas del sector de corte, colaboran con los trabajadores en las tareas inherentes a este sector.

Nota: Los trabajadores así calificados permanecerán en esta calificación profesional por un lapso no mayor a doce (12) meses, transcurrido dicho plazo deberán ser encuadrados conformes a la tarea específica que realicen.

**Equivalencias de categorías**

A los efectos de la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo detallamos las equivalencias correspondientes:

Categorías C.C.T. actual	Categorías de la C.C.T. anterior
1) Diseñador/a	1
2) Modelista	2
3) Operador de equipo computarizado	6
4) Cortador de prendas de medidas	3 – 7
5) Ayudante de modelista	4
6) Control de calidad	5
7) Probador	11
8) Tizador	8 – 9
9) Cortador de cuero	10
10) Cortador de equipo computarizado	--

11) Cortador con maquina o a mano	12 – 17
12) Clasificador de cueros	13 – 22
13) Cortador auxiliar y/o forrador	14 – 16 – 23
14) Revisor de materias primas	15 – 24
15) Encimador	18
16) Preparador	19 – 25 – 26
17) Recibidor	20 – 21 – 29
18) Marcador de dibujo	27 – 28
19) Fusionador	30
20) Numerador de corte	31
21) Auxiliar para tareas generales de corte	--

La categoría 10 no tiene equivalencia retroactiva.

La categoría 21 no tiene equivalencia retroactiva. Se usará con ingresos nuevos desde el 01/08/2005 y no podrá superar los doce (12) meses sin pasar a alguna categoría superior.

**Sueldos**

**Artículo 4º**— En esta Convención Colectiva de Trabajo se detallan los sueldos básicos y clasificación de tareas de todas las ramas correspondientes al sector de corte de indumentaria y afines.

Los sueldos establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos y se incrementarán con los adicionales aquí establecidos y responderán a producciones obtenidas conforme a calidad y eficiencia normal y habitual, registrada en la empresa, realizada con criterio de diligencia y colaboración e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos comprendidos en la misma.

**Jornada de trabajo**

**Artículo 5º**— Los sueldos básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo conforme a la Ley de Contrato de Trabajo, la que comprenderá una duración en todo el país que no podrá exceder las nueve (9) horas normales diarias, o hasta cuarenta y ocho horas (48) horas semanales pudiendo trabajarse el sábado hasta las trece 13:00 horas.

Para el cálculo de las horas extras el sueldo básico se dividirá por doscientas horas (200) horas.

Las remuneraciones deben establecerse en forma mensual y en ningún caso podrán determinarse por hora o por jornada.

Las empresas podrán acordar directamente con su personal la compensación de horas para cubrir aquellos días hábiles que estén comprendidos entre un feriado y un día no laborable, o para compensar el día no laborable cuando la empresa acuerde que no se presten servicios en tales días.

En este sentido podrán establecer tal compensación, dentro de los límites máximos previstos en el régimen legal de jornada de trabajo, hasta cubrir las horas necesarias, todo ello dentro del marco de la organización del trabajo y goce efectivo en condiciones óptimas laborales.



Con relación a la jornada de trabajo, se deja a salvo lo dispuesto con relación a la misma, por legislaciones provinciales o locales, debiendo estarse en cada jurisdicción, a las disposiciones de dichas legislaciones en materia de jornada de trabajo.

### Encuadramiento

**Artículo 6°**— A los efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, la calificación profesional de los trabajadores la verificará F.O.N.I.V.A. mediante acta de constatación y se clasificarán las tareas de todos los trabajadores, la que se adecuará a las nuevas categorías del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Deberá permitirse el ingreso a éstos efectos a los representantes o directivos de la organización sindical.

A los fines de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo la calificación de los trabajadores se hará como mínimo teniendo en cuenta las tareas que realizaban éstos a la fecha de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Calificación mínima en empresas con un solo trabajador

**Artículo 7°**— En las empresas donde el plantel de corte esté compuesto por una sola persona, las partes acuerdan que la categoría de este trabajador será la de tizador.

### Trabajadores no encuadrados

**Artículo 8°**— Los sueldos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren en los establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en ésta.

### Igual salario por igual trabajo

**Artículo 9°**— Las partes mantienen el principio de “*igual salario por igual trabajo*”, cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

### Diferencias salariales

**Artículo 10°**— En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuanto a las nuevas calificaciones profesionales, después de su vigencia, los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde el momento de vigencia de dicha nueva categoría.

En los supuestos en que el trabajador estuviera mal calificado con anterioridad a la vigencia del presente, el reclamo por las diferencias que pudieren corresponder a la categoría que corresponde, tendrá como límite la prescripción de la correspondiente acción.

### Base mínima imponible para jornadas reducidas

**Artículo 11°**— La base salarial mínima imponible para la determinación de los aportes del trabajador y las contribuciones empresarias a considerar con respecto a las obliga-

ciones derivadas de los artículos 45 y 46 del presente Convenio Colectivo de Trabajo y las determinadas con destino a la Obra Social de Unión Cortadores (artículo 18 de la Ley N° 23.660), será equivalente al básico de la categoría que reviste, más un adicional del veinte por ciento (20%), con independencia de la cantidad de horas mensuales que trabaje.

### Salarios por unidad de obra

**Artículo 12°**— En las empresas donde exista remuneración a destajo, los valores de dicho sistema de producción se ajustarán como consecuencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo de acuerdo al siguiente procedimiento:

Por acuerdo directo entre el empleador y el personal.

En caso de desacuerdo, actuará una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes F.A.I.I.A., F.O.N.I.V.A..

De no arribar esta Comisión Mixta a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria, la que resolverá en definitiva.

Se deja expresa constancia que el personal que perciba remuneraciones mediante este sistema no podrá percibir sueldos y sus adicionales inferiores a los básicos de sus respectivas categorías y considerando la jornada normal de trabajo.

Nota: Será nulo y sin valor todo acuerdo que suprima o reduzca los derechos previstos para el trabajador por esta Convención Colectiva de Trabajo.

## CAPÍTULO ADICIONALES REMUNERATIVOS

### Títulos del C.E.T.I.C.

**Artículo 13°**— Los empleadores reconocerán todos los títulos y certificados de estudio otorgados por C.E.T.I.C. a todos los trabajadores que culminaron satisfactoriamente su capacitación en dicha institución otorgándoles a los mismos un adicional del diez por ciento (10%) sobre los sueldos básicos en la medida que esté desarrollando dentro de la empresa las tareas para las que se ha capacitado.

### Premio por productividad

**Artículo 14°**— Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 166/91, establecen obligatoriamente una remuneración accesoría denominada Premio por Productividad para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, las que se ajustará a las siguientes condiciones:

- 1) En aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos en concepto de premio por producción, productividad, eficiencia, o en virtud del artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 166/91,

y no hubieren establecido un sistema de incentivos y como consecuencia de ello se estuviere abonando el veintidós por ciento (22%), los mismos se tomarán indefectiblemente como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo.

- 2) Aquellos acuerdos entre empleadores y trabajadores que hubieren establecido un porcentaje menor al mínimo determinado por el artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 166/91 serán oponibles y válidos únicamente con relación a aquellos que hayan sido presentados a la Unión Cortadores de la Indumentaria hasta el 31 de julio de 2005 inclusive.
- 3) Las bases de producción podrán ser modificadas de común acuerdo, curando la incorporación de nueva tecnología, métodos de trabajo o maquinarias así lo justifiquen. Estos cambios en ningún caso podrán producirle al trabajador un perjuicio económico.
- 4) Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos y se considerarán para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempo que fuesen necesario, las remuneraciones resultantes, las recomendaciones y sistemas establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.
- 5) El premio se liquidará de acuerdo a los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará mensualmente de acuerdo a la modalidad de la empresa.
- 6) El trabajador será acreedor a esta remuneración accesorio, denominada Premio por Productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.

Este premio será considerado remuneración accesorio a todos los efectos, debiendo liquidarse en forma separada, tomándose en cuenta para el pago de todas las licencias legales, y/o convencionales, y para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos seis (6) meses.

- 7) Los sistemas que las partes acuerden para el pago del premio por productividad deben contemplar la posibilidad que permita al trabajador acceder a esta remuneración mensualmente.

No se tendrán como válidos aquellos acuerdos en los que al trabajador nunca le sea posible acceder a esta remuneración accesorio.

- 8) En aquellos casos particulares en que se susciten discrepancias entre las partes, con tiempo suficiente, serán giradas para su interpretación, consideración y resolución a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación prevista en el artículo 49 la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La aplicación del presente artículo no podrá considerarse justa causa de despido.

- 9) Las empresas deberán enviar la documentación referida a los nuevos acuerdos o sus respectivas edificaciones respecto de la remuneración accesorio a la que se ha denominado por medio del presente artículo "*Premio por Productividad*", a la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines y a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines dentro de los sesenta (60) días de suscrito a los efectos de su vigencia.

### Penalidad

**Artículo 15**— Las empresas que no establezcan sistemas incentivos sobre la base de producción, productividad o eficiencia y no abonen adicionales por este concepto, tendrán —constatado este hecho— un plazo de sesenta (60) días corridos para establecerlo.

Vencido el mismo y si no lo hubieran determinado, deberán abonar al trabajador, desde el momento que se constató el incumplimiento, en concepto de penalidad por falta de aplicación de la obligación de fijar este incentivo, un adicional, equivalente al monto que el trabajador perciba por el concepto de Premio de Asistencia y Puntualidad, con carácter remuneratorio y periodicidad mensual.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 16**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán en concepto de "*Escalafón por Antigüedad*" un adicional sobre los sueldos básicos conforme a la siguiente escala: Al cumplir dos (2) años, cuatro por ciento (4%); tres (3) años ocho por ciento (8%); cinco (5) años diez por ciento (10%); ocho (8) años catorce por ciento (14%); diez (10) años dieciséis por ciento (16%); quince (15) años dieciocho por ciento (18%); veinte (20) años veinte por ciento (20%), veinticinco (25) años veintidós por ciento (22%); treinta (30) años veinticinco por ciento (25%); treinta y cinco (35) años veintiocho por ciento (28%) y a los cuarenta (40) años treinta y cinco por ciento (35%).

### Gratificación especial por antigüedad

**Artículo 17**— Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40) años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto equivalente a un (1) salario mínimo vital y móvil.

En aquellos casos en que el trabajador beneficiario de esta gratificación la perciba una sola vez será considerada como gratificación especial no graciable por única vez, en consecuencia esta tendrá carácter no remunerativo.

### Premio estímulo por puntualidad y asistencia

**Artículo 18**— Los trabajadores percibirán mensualmente, con carácter de remuneración accesorio, un premio estímulo a la puntualidad y asistencia equivalente al veinte por ciento (20%) de su respectivo sueldo convencional básico y se otorgará de acuerdo a las siguientes bases:

Al personal se le admitirá una tolerancia mensual de cuatro (4) puntos.

Cómputos:

- Por cada inasistencia, se computarán tres (3) puntos.
- Por cada jornada incompleta, se computarán dos (2) puntos.
- Por cada llegada tarde al taller de hasta cinco (5) minutos, se computarán dos (2) puntos.
- Los ingresos fuera de hora, mayores a cinco (5) minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán una jornada incompleta.
- Las jornadas incompletas deberán ser justificadas fehacientemente en tiempo y forma por el trabajador.
- Lo mismo rige para los casos cuya jornada sea discontinua.
- No se computarán como inasistencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa por exámenes o controles médicos y/o medida preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador, acuerdos de partes, etcétera, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de puntualidad y asistencia quincenal o mensual, tienen instituidos en las mismas. En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas en caso de porcentajes mayores.

No se computará como inasistencia aquellas ausencias motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por la U.C.I., ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por el artículo 21 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En los casos de suspensiones dispuestas por la empresa con motivo de falta de trabajo o fuerza mayor, estas ausencias no serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo, percibiendo proporcionalmente el trabajador dicho premio, por el período efectivamente trabajado.

### **Premio estímulo por puntualidad y asistencia perfecta**

**Artículo 19**— Los trabajadores que durante el mes, logran asistencia y puntualidad perfecta serán acreedores a un adicional del cinco por ciento (5%) más sobre su respectivo sueldo básico convencional. Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias en que incurra el trabajador, incluidas las dispuestas en el artículo 21 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Premio por puntualidad y asistencia semestral**

**Artículo 20**— Los trabajadores percibirán en concepto de premio por asistencia y puntualidad semestral, un treinta por ciento (30%), sobre el importe que pudiera corresponderle por el concepto de aguinaldo.

Este premio será abonado a los diez días (10) hábiles posteriores al vencimiento del pago semestral del aguinaldo.

Dicho premio por puntualidad y asistencia se debe abonar de acuerdo a las siguientes bases:

Se admitirá una tolerancia semestral como máximo de veinticuatro (24) puntos.

Cómputos:

- Por cada inasistencia se computarán tres (3) puntos.
- Por cada jornada incompleta se computarán dos (2) puntos.
- Por cada llegada tarde de hasta cinco (5) minutos al taller se computarán dos (2) puntos.
- Los ingresos fuera de hora, mayores a cinco (5) minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán jornada incompleta.

Los empleadores que tengan establecidos premios estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador o acuerdo de partes, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de puntualidad y asistencia semestral tienen instituidos en las mismas.

En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas, en caso de porcentajes mayores.

A los efectos de esta bonificación no serán computadas como inasistencia los puntos que están determinados en el pago del premio por puntualidad y asistencia del artículo de esta Convención Colectiva.

Este premio corresponde al personal que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad a la percepción del mismo.

## **CAPÍTULO LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO**

### **Licencias con goce de sueldo**

**Artículo 21**— Se otorgarán al trabajador las que se indican a continuación y las mismas serán de cumplimiento efectivo:

- 1) Por matrimonio, diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlos a la licencia anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menor de ocho (8) días de anticipación.
- 2) Por nacimiento de hilo, cuatro (4) días corridos, de los cuales tres (3) por lo menos serán hábiles.
- 3)

- a) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona que conviva con el trabajador y reciba del mismo y ostensible trato familiar, padres, hijos o hermanos, cuatro (4) días corridos.
  - b) Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio del trabajador, esta licencia se extenderá dos (2) días corridos más.
  - c) Por fallecimiento de abuelos o padres políticos, dos (2) días corridos.
- En las circunstancias previstas en el inciso 3 a), b) y c) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.
- e) Por casamiento de hijos del trabajador un (1) día.
- 4) Por examen, en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días, hasta un máximo de diez días por año calendario.

Nota: Los exámenes, a que alude este punto, están referidos a los planes de estudio oficiales o autorizados por los organismos nacionales, provinciales o municipales correspondientes.

Los beneficiarios deberán acreditar haber concurrido al examen, mediante la presentación del certificado expedido por la autoridad competente, del lugar en que cursa los estudios.

- 5) Por mudanza un (1) día.

Nota: Para hacer uso de este beneficio, los trabajadores deberán solicitarle con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de acreditarlo fehacientemente. La referida licencia se otorgará, como máximo, una (1) vez por año.

- 6) Para concurrir al examen médico prenupcial: Un (1) día.
- 7) Por donación de sangre, se abonarán las remuneraciones correspondientes por los días necesarios para cumplir con esta finalidad, siempre que se acredite con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente.
- 8) Por adopción: La mujer trabajadora que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta (30) días de licencia paga.

El trabajador varón gozará de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo.

En el supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los cuatrocientos kilómetros (400 km.) del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliarán a dos (2) días más.

Nota: Para poder percibir las remuneraciones correspondientes a las licencias mencionadas en los incisos precedentes el trabajador deberá acreditar en forma fehaciente, las situaciones que dieron origen a la petición de las mismas.

### **Día del cortador de la industria de la indumentaria**

**Artículo 22—** Se celebrará el tercer domingo de octubre de cada año el Día del Cortador de la Industria de la Indumentaria. El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración básica de ese día, con más un cincuenta por ciento (50%).

### **Licencia sin goce de sueldo**

**Artículo 23—** Se les otorgarán a los trabajadores que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, cuando así lo soliciten en función de razones de fuerza mayor, debidamente comprobada. Esta licencia se otorgará por un máximo de treinta (30) días por año calendario, estableciéndose un mínimo de cinco (5) días corridos al mes y no más de tres (3) veces al año. Esta licencia se extenderá treinta (30) días más, cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

Las empresas informarán a la obra social, si durante el plazo que dura la licencia, los empleadores y el trabajador realizaron los aportes y contribuciones y así poder determinar la prestación médica durante dicho período.

## **CAPÍTULO BENEFICIOS SOCIALES NO REMUNERATIVOS**

### **Beneficios sociales (No remunerativos)**

**Artículo 24—**

- 1) Refrigerios: Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, un sándwich acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión caliente en la temporada invernal o de baja temperatura (de optar por esta opción será de cumplimiento efectivo bajo condiciones de calidad e higiene).

El empleador podrá optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dos pesos (\$ 2) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador.

Dicho monto no tendrá en ningún caso carácter remunerativo por constituir un beneficio social.

Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada sólo por acuerdo de las partes.

- 2) Viático: Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático diario de dos pesos (\$ 2) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, de carácter no remunerativo y sin presentación de comprobantes a resultar de la aplicación del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo –Ley N° 20.744– y sus decretos

reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El empleador podrá establecer un reajuste de este valor, sin que este beneficio pierda su carácter no remunerativo, en los casos que crea necesario, considerando los mayores gastos en que incurra el trabajador.

En tal instancia deberá notificarlo a la Entidad Gremial y conjuntamente será presentada, la modificación efectuada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro correspondiente.

Quedan eximidas del presente inciso, las empresas que cubrieran este beneficio de alguna manera a saber: contratando micro ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, u otro tipo de mecanismo, que compensara este beneficio permitiéndole al trabajador trasladarse hasta su lugar de trabajo.

- 3) Subsidio por sepelio del trabajador: La/s persona/s que determine el trabajador afectado a esta Convención Colectiva, o sus derecho habientes en el orden establecido en la Ley N° 24.241, mientras está vigente el contrato de trabajo, percibirá un subsidio por sepelio, de mil setecientos pesos (\$ 1.700), sin límite de edad, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle.

El pago de este subsidio será a cargo del empresario.

La fecha de pago será a los cinco (5) días hábiles posteriores a la presentación de la documentación correspondiente.

Estos beneficios sociales –incisos 1), 2) y 3) del presente artículo– se liquidarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

Nota: La representación empresaria deja expresa constancia que acepta mantener estos *beneficios sociales* por su carácter no remunerativo, considerado así oportunamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 204/93 y por la Comisión Técnico Asesora de Productividad y Salarios en su Resolución N° 1.165/92 (D.N.R.T.) para el Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89.

### Ropa de trabajo

**Artículo 25**— Todos los trabajadores deberán ser provistos obligatoriamente de dos (2) equipos por año.

La asignación será de la siguiente manera: dos (2) guardapolvos para las mujeres, o dos (2) pantalones, una (1) chaquetilla y una (1) camisa para los hombres, de colores y calidad corriente, conforme a las especificaciones y características que la empresa determine.

La conservación, lavado y planchado de las prendas, como asimismo la repetición de las mismas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, corren por cuenta de los mismos. Se exceptúan de este supuesto

las prendas que se utilicen en tareas con pinturas, solventes u otro material. En tales casos la reposición y el lavado serán responsabilidad de la empresa.

Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento.

Si el trabajador egresara de la empresa, deberá proceder a su devolución.

La entrega de prendas podrá ser compensada, si el empleador así lo dispusiese, por una orden de compra o suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquiridas por los trabajadores en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a su precio, tipo de prenda, color, etcétera.

La entrega de los equipos de trabajo podrá ser en forma simultánea o, un equipo en el mes de abril y otra en el mes de octubre de cada año.

## CAPÍTULO LEGISLACIÓN VIGENTE

### Contrato de trabajo a prueba

**Artículo 26**— Se celebrarán de conformidad a lo establecido en la Ley N° 25.877 que sustituyó el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo –Ley N° 20.744– (texto según Ley N° 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 27**— Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, prevista en la Ley N° 24.557 o las que se establezcan en el futuro, recibirá los beneficios allí establecidos.

En las empresas se informará sobre la Aseguradora de Riesgos del Trabajo que corresponde en caso de accidentes y los teléfonos donde comunicarse.

### Vacaciones

**Artículo 28**— Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones. En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el día siguiente al descanso compensatorio.

En los casos de incrementos de remuneraciones producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores percibirán la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entra en vigencia la referida modificación.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo las partes podrán convenir el desdoblamiento de las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes condiciones.

En los períodos de vacaciones con catorce (14) días se otorgarán conforme a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Los períodos de vacaciones con veintiún (21), veintiocho (28), treinta y cinco (35) días, en todos los casos –en que se pida el desdoblamiento– se establecerán con las siguientes condiciones: Catorce (14) días se otorgarán durante la enero y febrero, salvo que el trabajador solicite los mismos en otra época del año y el empleador acepte dicho pedido; y los restantes días que excedan de los catorce (14) días, mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se otorgarán en cualquier época del año.

### **Maternidad**

**Artículo 29**— Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, en caso que su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, acreditándolo con certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permitan. En caso contrario deberá otorgar una licencia por enfermedad con goce de haberes.

En caso de prescripción médica y con posterioridad al nacimiento, la trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de noventa (90) días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite, para la atención de su hijo lactante.

La trabajadora no podrá hacer uso de este beneficio, si ha utilizado el plazo del estado de excedencia previsto en el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Reconocimiento gremial y delegados**

**Artículo 30**— Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines con sus distintas Delegaciones y/o Filiales.

Las empresas reconocen a los delegados de su personal previa comunicación en forma fehaciente, dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa, éstas otorgarán a los representantes gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo que pueda ser continua o discontinua, hasta un máximo de noventa (90) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a las reuniones, asambleas, congresos, seminarios, que convoquen las autoridades de la Organización Sindical.

## **CAPÍTULO ORDEN INTERNO**

### **Descanso diario**

**Artículo 31**— Los trabajadores que realicen horario continuo, gozarán de veinte (20) minutos para merienda y/o almuerzo, los que no deberán ser descontados de los haberes, ni recargados a su jornada habitual de trabajo, aclarándose que lo aquí dispuesto no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.

En los establecimientos con horario discontinuo, el descanso será de diez (10) minutos por la mañana y diez (10) minutos por la tarde.

### **Desplazamiento transitorio del trabajador**

**Artículo 32**— Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a solicitud del empleador, ante eventuales necesidades de la empresa, con un máximo de como por ejemplo: cuestiones relacionadas con mayor demanda de producción en que se encuentran involucradas o mermas de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual etcétera, el trabajador podrá desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía, donde se le indique dentro del establecimiento. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hiciera necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación ésta que deberá ser tratada de común acuerdo.

Nota: En todos los casos de traslados por cualquier motivo a la persona se le respetara la categoría y el convenio colectivo que tenía hasta ese momento, el tiempo de desplazamiento tendrán un máximo de treinta días (30) semestralmente, y el trabajador estará obligado a realizar sólo tareas de producción.

### **Modificación de las condiciones de trabajo**

**Artículo 33**— El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del contrato de trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.

Cuando un trabajador realice dos o más tareas, percibirá su sueldo considerando la mejor remunerada de ellas y un adicional por tareas múltiples.

### **Venta a los trabajadores**

**Artículo 34**— La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que produce, al precio de salida de fábrica o con un descuento adecuado.

Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para uso personal, de su cónyuge y de sus hijos.

### **Capacitación**

**Artículo 35**— Todo trabajador que ingrese a una empresa, sin formación previa de la especialidad de la categoría para la cual es contratado, cumplirá con un período de formación, que le permitirá al novicio obtener la formación indispensable para desempeñar tareas en su puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de las operaciones productivas de la empresa y de esta manera acceder a la categoría que corresponda conforme a las tareas que realice.

### **Prueba y cambios de categoría**

**Artículo 36**— A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un período de prueba y capacita-

ción que durará sesenta (60) días corridos, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permaneciera en la nueva categoría percibirá un aumento igual al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo la remuneración íntegra de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) días o período de capacitación. Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento de los standards de producción establecidos a los efectos de las promociones de las categorías profesionales. En caso de que el trabajador, transcurridos quince (15) días de prueba, realice las tareas y rinda la eficiencia y calidad de la categoría para la cual es probarlo, a criterio de la empresa, pasará automáticamente a la calificación de la misma, percibiendo ese sueldo o salario.

### Implementos de trabajo

**Artículo 37**— En los establecimientos, todos los elementos de trabajo, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador, quien será responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos, deberá abonar el costo de reposición.

### Normas internas

**Artículo 38**— Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

- a) Ningún superior podrá reconvenir, por razones disciplinarias, a sus subalternos, en presencia de otros subalternos.
- b) Los horarios se cumplirán de modo que, a la hora de ingreso, los trabajadores se encuentren en sus puestos de trabajo, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- c) Cuando el trabajador deba ausentarse, dará aviso anticipadamente.
- d) Por razones de mutua seguridad, no debe fumarse dentro del establecimiento, donde exista tal prohibición.
- e) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
- f) Los trabajadores respetarán, en los lugares de trabajo, las normas de disciplina indispensables para el normal funcionamiento de la producción, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
- g) Cada trabajador mantendrá debidamente acondicionado, tanto los materiales como los elementos de trabajo.

- h) El cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador fehacientemente, en tiempo y forma. Asimismo deberá notificar al empleador las modificaciones producidas en su estado civil o las referidas a las cargas de familia. Las trabajadoras embarazadas deberán notificar fehacientemente de su estado.

En todos los casos el empleador entregará constancia formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.

- i) Las empresas abonarán, al trabajador, los salarios correspondientes cuando éstos deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación, otros organismos de Trabajo en las distintas jurisdicciones, citados por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación ó las citaciones judiciales a las que se refiere el artículo 136 del Decreto-Ley N° 32.147/44 ratificado por la Ley N° 12.948.
- j) Queda establecido que ningún trabajador de corte estará obligado a efectuar trabajos de limpieza, tampoco estará obligado a llevar, traer o cargar piezas, excepto dentro de los sectores de corte.
- k) Los moldes hechos durante las horas de trabajo pertenecen a la empresa, salvo los que se hubieren realizado durante el período de prueba, los que en tales casos pertenecerán al modelista, si no quedara efectivo en dicha empresa.

### Preaviso

**Artículo 39**— El trabajador que durante el período de preaviso, dispuesto por el empleador, obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá renunciar a dicho período antes de la finalización del mismo, percibiendo las remuneraciones hasta el último día efectivamente trabajado.

### Higiene y seguridad

**Artículo 40**— De conformidad con las leyes vigentes o las que se dicten en el futuro, con el adelanto Técnico-Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

- a) Asiento con respaldo: Para el personal en tareas de mesa en posición fija como ser: limpieza de prendas, trabajo de mano y en otras tareas similares que así lo requieran, la empresa los proveerá de banquetas con respaldo.
- b) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.
- c) Conforme a las reglamentaciones en vigencia, la luz en los lugares de trabajo, deberá ser preferentemente natural o en su defecto en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores.

d) La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada.

Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada.

e) En los casos en que los niveles de ruido existentes en los establecimientos así lo requieran las empresas deberán adoptar con la colaboración de los trabajadores, las medidas necesarias para reducirlos.

Los trabajadores deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos de seguridad que se les provean.

f) El servicio de higiene y seguridad en el trabajo tiene como misión prevenir, determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad.

### **Profesionales y equipamiento:**

El servicio de higiene y seguridad en el trabajo deberá contar con los profesionales, personal y equipamiento mínimo que determine la Ley N° 19.587 y su Decreto Reglamentario N° 351/79 o el que lo sustituya en el futuro.

### **Seguridad del trabajador:**

Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica. A tal efecto deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin.
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.

### **Obligaciones del empleador:**

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. Asimismo deberá efectuar el examen de egreso, estando obligado el trabajador a someterse al mismo.
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- c) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- d) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.

e) Instalar los elementos necesarios para afrontar los riesgos de siniestro.

f) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.

g) Disponer de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.

h) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

i) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

j) Denunciar ante quien corresponda los accidentes y enfermedades de trabajo.

### **Obligaciones de los trabajadores:**

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos y de egreso, y notificarse del resultado de los mismos.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus indicaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten en el horario de trabajo.
- e) Utilizar los elementos de protección que se entreguen, tales como guantes, botas, delantales, protectores auditivos, etcétera. La falta de utilización de estos elementos dará derecho al empleador a adoptar las medidas disciplinarias adecuadas.

### **Denuncia del trabajador:**

El trabajador podrá denunciar y hacer responsable al empleador que lo obligue a realizar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad y pongan en peligro a su estado físico o riesgo de pérdida irreparable (vida humana o fuente de trabajo).

El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas si existe resolución de los organismos competentes declarando insalubre el sector de trabajo y el empleador no realizara dentro del plazo que se le fije los trabajos de adecuación y/o no proporcionase los elementos que dicha autoridad hubiera establecido.



## Medicina laboral y preventiva

**Artículo 41**— A los efectos de facilitar la atención Médico – Asistencial, así como la implementación de la Medicina Preventiva y Laboral a los trabajadores, por parte de la obra social sindical, y los Servicios Médicos Empresariales respectivamente las partes se comprometen a:

- a) Acceder al control Médico Sanitario del personal del establecimiento dentro de la planta o local en que se realicen las tareas, durante las horas de trabajo, en las oportunidades en que, así lo determine la legislación vigente.
- b) Posibilitar la concurrencia del personal del establecimiento para la realización de análisis, radiografías prácticas o estudios médicos complementarios, cuando la naturaleza o urgencia del caso lo requiera, inclusive en horas de trabajo y sin mermas de sus jornales.

Nota: En ambos supuestos, puntos a) y b), se velará para que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el proceso de fabricación del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo. Para ello los trabajadores dispondrán de dieciocho horas anuales de permiso con goce de sueldo.

- c) Comunicación de parte de enfermo: El personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deber comunicarlo al empleador dentro de la jornada laboral a efecto que el Servicio Médico de la Empresa pueda realizar el control médico correspondiente en los términos de la Ley de Contrato del Trabajo.

Corresponde al trabajador la libre elección de su médico y tratamiento pero estará obligado a someterse sólo al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no ejerciese el control de la enfermedad, se tendrá por válido el certificado que presente el trabajador.

- d) Control médico empresario: El personal enfermo o accidentado cuyo estado no le permita prestar servicios y se encuentre en condiciones de deambular deberá asistir al consultorio médico del empleador.
- e) Alta médica: El personal que haya faltado a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable, deben obtener el alta correspondiente para poder reintegrarse a sus tareas.

En los supuestos que el trabajador se viera en la necesidad de interrumpir sus tareas para la realización de análisis y/o radiografías, una vez finalizado el tiempo empleado a tal fin, las empresas deberán permitirle su reingreso en las tareas dentro de la misma jornada de trabajo.

El trabajador, para hacer uso de estos permisos debe presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización. A su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

## Pizarras

**Artículo 42**— En todos los establecimientos de la industria de la indumentaria y afines, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del Sindicato.

## Vacantes

**Artículo 43**— Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías o cubrir vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines o sus respectivas Filiales y/o Delegaciones

## Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal

**Artículo 44**— Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen expresamente a colaborar a engrandecer la industria de la indumentaria y a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

Las partes acuerdan colaborar para la eliminación de la competencia desleal en sus dos tipos: Interna (clandestinidad y evasión) y externa (subfacturación, dumping, comercial, social, etcétera). Dentro de la competencia desleal externa se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado al ser humano. Al poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirá comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

## CAPÍTULO APORTES EMPLEADORES

### Turismo

**Artículo 45**— Los empleadores aportarán a la Unión de Cortadores de Indumentaria un dos (2%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo a un fondo de turismo en la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines, tendiente a posibilitar a sus beneficiarios el mejor goce de sus períodos de vacaciones.

Este aporte será depositado a la orden de F.O.N.I.V.A. en el Banco de la Nación Argentina Cuenta N° 25.664/19 Sucursal Plaza de Mayo.

## CAPÍTULO RETENCIONES AL TRABAJADOR

### Cuota sindical

**Artículo 46**— Los empleadores actuarán como agentes de retención, desde el ingreso del trabajador en cada jurisdicción, del tres por ciento (3%) del total de remuneraciones de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, inclusive sobre el aguinaldo.

Este aporte será depositado a la orden de Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines en el Banco de la Nación Argentina Cuenta N° 25.664/19 Sucursal Plaza de Mayo.

### Información F.O.N.I.V.A.

**Artículo 47**— Atento a los términos de la Ley N° 23.449 los empleadores remitirán a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines, una planilla en la que conste el nombre del establecimiento y su dirección, número de C.U.I.L. y nombre del trabajador, clase y número de documento, monto de la remuneración bruta del mes, su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social.

Esta documentación debe ser enviada dentro de los cinco (5) días posteriores al vencimiento de pago, según corresponda.

Las Entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la obra social dentro de los diez (10) días de recibidas en cada una de sus sedes.

Ante la fiscalización por parte de funcionarios de organismos oficiales, nacionales o provinciales, los empleadores están obligados a exhibir el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

No podrá impedirse el ingreso a los establecimientos fabriles a los representantes o Directivos de las Organizaciones Sindicales, cuando deban calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en este Convenio o realizar verificaciones que correspondan a temas laborales, sindicales o de obra social

Caso contrario se efectuarán las respectivas actuaciones en la sede de la autoridad competente.

### Comisión Nacional de Interpretación, Mediación y Conciliación

**Artículo 48**— Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo a lograr generarse en las empresas, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la Ley N° 23.551, artículo 43 c.) y con las facultades y términos de la Ley N° 14.250 artículos 14, 15 y 16, Decretos Nros. 199 y 200/88, en crear una Comisión de Mediación Laboral ad-hoc com-

puesta por tres (3) representantes empresariales y tres (3) representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores cualquier situación que le sea sometida a su consideración por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre el gremio y la empresa.

Dicha Comisión mediará entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de cinco (5) días hábiles, absteniéndose las partes en conflicto de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

### Comisión Paritaria Nacional

**Artículo 49**— Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 14.250, créase de conformidad del artículo 14 del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por cinco (5) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines –F.A.I.I.A.– y por la Federación Obrera de la Industriales Vestido y Afines –F.O.N.I.V.A.– respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir subcomisiones Zonales, las que actuarán en el lugar, sobre cuestiones que localmente puedan presentarse sobre la calificación de los trabajadores y demás interpretaciones técnicas.

En caso de desacuerdo en el seno de estas últimas, pasará a resolución de la Comisión Paritaria Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las subcomisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar. Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

En la Ciudad de Buenos Aires, a 1° día del mes de diciembre de 2005, siendo las 12:00 horas comparece espontáneamente en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante la Coordinadora del Departamento de Relaciones Laborales N° 2, Lic. María del Carmen Brigante, el Sr. Romido Ranu y el Sr. Justo Suárez, en representación de la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines), quienes vienen por la presente a los fines de manifestar que: en acta de día 25 de noviembre de 2005 donde su parte manifestó lo que sigue: *“asimismo, ambas partes dejan constancia que los salarios básicos convenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán ampliarse para la zona patagónica en un cincuenta por ciento (50%) más. Asimismo la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, dejan constancia que denunciado el presente Convenio por cualquiera de las partes y sin perjuicio de las mismas con relación a su renegociación, el presente tendrá vigencia hasta la homologación de*

*un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo”. El mismo fue por error de redacción y se sustituye por el que sigue: “Para los trabajadores de empresas radicadas en el sur del país que componen las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, y Santa Cruz percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) sobre su respectivo salario básico y en los caso de las empresas radicadas en Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur percibirán un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre sus respectivos salarios básicos”.*

Manifiesta, asimismo, se agregue la presente a los actua- dos que corresponda y se continúe con el trámite allí peti- cionado; por lo que sin más se da por finalizado el acto, siendo las 12:30 horas; firmando los comparecientes al pie, en señal de conformidad ante mí, que certifico.– Graciela Haydee Camisassa, Departamento de Coordinación, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo.



# TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 433/2005*

**Rama: Cortadores**

**(B.O. DEL 08/02/2006)**

**Resolución N° 543/2005**

Buenos Aires, 19/12/2005

VISTO el Expediente N° 16.289/95 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

**CONSIDERANDO:**

Que bajo las presentes actuaciones se solicita la homologación del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y la Unión Cortadores de la Indumentaria obrante a fs. 2/23 del Expediente N° 1.132.047/2005 glosado a fs. 163 del principal, ratificado a fs. 200 por las partes citadas y por la Federación Obrera Nacional de la Industria de la Indumentaria y Afines.

Que en dicho Convenio proceden a renovar parcialmente el Convenio Colectivo de Trabajo N° 166/91, del cual son las partes signatarias.

Que el ámbito personal del Convenio en estudio comprende a los trabajadores de corte de la Industria de la Confeción de Indumentaria y Afines.

Que respecto al ámbito territorial las partes expresan que abarca la zona de actuación del Sindicato firmante: Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, La Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, General Rodríguez, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Pilar, Morón, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, La Plata, Berisso, Ensenada, José C. Paz, San Miguel, Ezeiza, Hurlingham, Ituzaingó, Presidente Perón, Florencio Varela, Berazategui, San Vicente, Zárate, Mercedes, Campana, Coronel Brandsen, Escobar, General Las Heras.

Que en cuanto al período de vigencia la establecen a partir del 1° de agosto de 2005.

Que en relación al artículo 45 del texto bajo análisis las partes expresan en el acta obrante a fs. 201 que, donde se lee Unión Cortadores de la Indumentaria, debe decir Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines.

Que asimismo convienen en el acta citada ut supra que los salarios básicos convenidos en el presente Convenio deberán ampliarse para la zona patagónica en un cincuenta por ciento (50%) en más.

Que por otra parte cumplen con los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que los firmantes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado Convenio.

Que por último corresponde que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del Convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y la Unión Cortadores de la Indumentaria obrante a fs. 2/23 de Expediente N° 1.132.047/2005 glosado a fs. 163 del Expediente N° 16.289/95, ratificado a fs. 200 por las partes citadas y por la Federación Obrera Nacional de la Industria de la Indumentaria y Afines, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/23 del Expediente N° 1.132.047/2005 glosado a fs. 163 del Expediente N° 16.289/95.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procedáse a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaría de Trabajo.

### **Expediente N° 16.289/95**

Buenos Aires, 21 de diciembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 543/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 2/23 del Expediente N° 1.132.047/2005 agregado como fojas 163 al expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 433/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 433/2005 Unión Cortadores de la Indumentaria Disposiciones Generales**

**Partes intervinientes:** Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.), y la Unión Cortadores de la Indumentaria (U.C.I.).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 31 de agosto de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores de Corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines.

**Cantidad de beneficiados:** 5.000 trabajadores/as.

**Zona de aplicación:** Ámbito de actuación de U.C.I. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, La Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, General Rodríguez, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Pilar, Morón, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, La Plata, Berisso, Ensenada, José C. Paz, San Miguel, Ezeiza, Hurlingham, Ituzaingó, Presidente Perón, Florencio Varela, Berazategui, San Vicente, Zárate, Mercedes, Campana, Coronel Brandsen, Escobar, General Las Heras,

En Buenos Aires a los 2 días del mes de septiembre de dos mil cinco, se reúnen por una parte en representación de la Federación Argentina de la Indumentaria y Afines, los Señores Oscar Pérez Larumbe, Mauricio Naiberger, Héctor Kolodny, Diego Adamovsky, Mario Abad, Víctor Hugo Benyakar, Jorge Lacaria, Erika Varela, María Marta Buratti y además los Señores, Marcelo Sanginetto, Norberto Santeriano, Graciela Guerrieri y Antonio Ludovsky y en representación de la Unión Cortadores de la Indumentaria los Señores Heraldó Mage, Alfredo Smith, Héctor G. Fernández, Roberto Blasi, Arnaldo Narmona, Mabel Escobar, Zulema Arce, Aurora Benítez, Walter Cáceres, Juan D. Vargas, Gilberto López y el Dr. Gustavo Spota, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, encuadradas dentro de las normas establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), obrante en el Expediente N° 16.289/95 para la actualización del Convenio Colectivo de Trabajo N° 166/91, para la actividad de corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, quienes deciden en este acto suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo antes mencionada, acuerdo al que se ha llegado, con fecha 30 de agosto de 2005.

### **Vigencia**

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día 1° de agosto de 2005.

Cualquiera de las partes queda facultadas a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de las tratativas.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos pre-citados.

### **Zona de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en la zona actuación U.C.I., conforme lo establecido en lo referido al Ámbito de Aplicación, debiendo en consecuencia liquidarse los sueldos básicos y adicionales aquí establecidos, dentro de dicha zona de actuación.

## Personal comprendido

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores en relación de dependencia de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de corte, moltería y diseño, de confecciones y medidas de la industria de la indumentaria y afines según se especifican en los respectivos artículos de la misma.

En los talleres y fábricas de corte y diseño, de confecciones, medidas y afines, en todas las etapas que elaboran prendas de indumentaria en general, cortinas, muñecos, adornos, blanco, toldos, lonerías, carpas, paraguas, sombrillas, parasoles, guantes y gorras, corbatas, mochilas, ropa de seguridad, costuras en general, fundas de cuero en general o en cualquier tipo de material o cualquier accesorio afín a la moda cortadas y/o confeccionadas a máquina, a mano o por cualquier otro procedimiento, y a las tareas de soldaduras, terminado de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre telas en general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier elemento que se utiliza en la Industria de la Confección o Actividades Anexas.

## CAPÍTULO SUELDOS

### 1) Diseñador: \$ 1.400

Es la persona que crea y/o diseña los modelos de acuerdo a la línea de cada empresa. Participa en el desarrollo de los prototipos en todas sus fases.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

### 2) Modelista: \$ 1.290

Es la persona que interpreta el diseño, desarrolla el producto, la muestra y los prototipos, realiza los moldes y las progresiones, establece las normas de crecimiento para su incorporación a los sistemas CAD, todo según indicaciones de las empresas.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

### 3) Cortador de prendas de medidas: \$ 1.150

Es la persona calificada que tiza y corta prendas de medida en general y también sobre la moltería que la empresa entrega, aplica las modificaciones que los pedidos indican de acuerdo al rubro de la empresa.

### 4) Ayudante de modelista: \$ 1.075

Es la persona calificada que ayuda al modelista a reformar y recortar moldes o hacer progresiones, pudiendo al mismo tiempo tizar, cortar prototipos y muestras.

No podrá calificarse al trabajador en esta categoría donde no exista el modelista del inciso 2).

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

### 5) Control de calidad: \$ 1.065

Es la persona especializada con conocimientos técnico profesionales que controla la calidad de todos los trabajos inherentes al corte.

### 6) Probador de sastrerías y casas de moda \$ 1.040

Es la persona calificada que labora directamente en la atención al público, probando y corrigiendo las confecciones vendidas.

### 7) Tizador: \$ 1.040

Es la persona calificada que además de ejercer la tarea de tizado manual puede realizar tareas de corte en general, procurando hacer un máximo aprovechamiento del material.

### 8) Operador de equipo computarizado: \$ 1.035

Es la persona especializada que ingresa la moltería, las progresiones y las normas de crecimiento al equipo computarizado, mediante el digitalizado. Efectúa correcciones a la moltería, realiza las tizadas y el ploteo, y/o aplica los diseños de modas y gráficos.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

### 9) Cortador de todo tipo de cueros y pieles: \$ 1.035

Es la persona calificada que corta todo tipo de prendas de cuero y pieles. Además corta fundas para vehículos, sillas, sillones y afines, cumpliendo normas de calidad y consumo de la materia prima que el rubro requiera.

### 10) Cortador con equipo computarizado: \$ 1.000

Es la persona calificada que opera el robot computarizado, carga las tizadas en el sistema y controla su funcionamiento en forma integral. Levanta los cortes y carga los encimados.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico.

### 11) Cortador con máquina o a mano: \$ 960

Es la persona que corta con máquinas rectas, circular, sierra sin fin, a mano con tijeras, troqueladoras, cúter y cualquier elemento adecuado para el corte en todo tipo de indumentaria y afines.

12) Clasificador de todo tipo de cueros y pieles: \$ 820,00

Es la persona calificada con conocimiento de todo tipo de cueros y pieles que realiza su clasificación atendiendo normas de calidad requerida.

13) Revisor: \$ 725

Es la persona responsable de revisar las prendas cortadas y/o confeccionadas en cualquier tipo de material. Revisa las telas y avíos atendiendo las normas de calidad requerida.

14) Cortador auxiliar: \$ 720

Es la persona que colabora con el cortador, tiza y corta la forrería, avíos y escota y troquela el material de acuerdo al rubro de la empresa. No habrá cortador auxiliar donde no haya cortador titular.

15) Encimador: \$ 690

Es la persona que encima todo tipo de telas, a mano o a máquina encimadora. Los trabajadores que operen máquinas encimadoras computarizadas percibirán un adicional del diez por ciento (10%) más sobre su respectivo salario básico.

16) Preparador: \$ 670

Es la persona que prepara los cortes y los avíos para las prendas a confeccionar.

17) Recibidor: \$ 665

Es la persona responsable de recibir telas, avíos y/o prenda confeccionadas, sin responsabilidad sobre la calidad.

18) Marcador de dibujo: \$ 590

Es la persona calificada que de acuerdo a los diseños y modelos que suministra la empresa, imprime distintas prendas con los elementos adecuados a la fijación. Ejemplo: Sublimado por máquina de calor, transfer rotativo, pintado a mano, termofijado de piedras en las prendas y otras tareas análogas.

19) Fusionador: \$ 585

Es la persona que fusiona y prepara las partes para las órdenes de producción, traslada las prendas cortadas al sector de costura o de despacho.

20) Numerador de corte: \$ 584

Es la persona que en la mesa de corte numera las partes de las prendas cortadas, antes de ser enviadas al taller de costura.

21) Auxiliar para tareas generales de corte: \$ 570

Son las personas que en las diferentes tareas del sector de corte, colaboran con los trabajadores en las tareas inherentes a este sector.

Nota: Los trabajadores así calificados permanecerán en esta calificación profesional por un lapso no mayor a doce (12) meses, transcurrido dicho plazo deberán ser encuadrados conforme a la tarea específica que realicen.

**Equivalencias de categorías:**

A los efectos de la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo detallamos las equivalencias correspondientes.

Categorías de la Convención Colectiva de Trabajo Actual	Categorías de la Convención Colectiva de Trabajo Anterior
1 Diseñador/a	1
2 Modelista	2
3 Operador de equipo computarizado	6
4 Cortador de prendas de medidas	3-7
5 Ayudante de modelista	4
6 Control de calidad	5
7 Probador	11
8 Tizador	8-9
9 Cortador de cuero	10
10 Cortador de equipo computarizado	--
11 Cortador con maquina o a mano	12-17
12 Clasificador de cueros	13-22
13 Cortador auxiliar y/o forrador	14-16-23
14 Revisor de materias primas	15-24
15 Encimador	18
16 Preparador	19-25-26
17 Recibidor	20-21-29
18 Marcador de dibujo	27-28
19 Fusionador	30
20 Numerador de corte	31
21 Auxiliar para tareas generales de corte	--

La categoría 10 no tiene equivalencia retroactiva.

La categoría 21 no tiene equivalencia retroactiva – se usará con ingresos nuevos desde el 01/08/2005 y no



podrá superar los doce (12) meses sin pasar a alguna categoría superior.

### Sueldos

**Artículo 4°**— En esta Convención Colectiva de Trabajo se detallan los sueldos básicos y clasificación de tareas de todas las ramas correspondientes al sector de corte de instrumentaria y afines.

Los sueldos establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos y se incrementarán con los adicionales aquí establecidos y responderán a producciones obtenidas conforme a calidad y eficiencia normal y habitual, registrada en la empresa, realizada con criterio de diligencia y colaboración e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos comprendidos en la misma.

### Jornada de trabajo

**Artículo 5°**— Los sueldos básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo conforme a la Ley de Contrato de Trabajo, la que comprenderá una duración en todo el país que no podrá exceder las nueve horas (9 hs.) normales diarias, hasta cuarenta y ocho horas (48 hs.) semanales pudiendo trabajarse el sábado hasta las trece horas (13 hs.).

Para el cálculo de las horas extras el sueldo básico se dividirá por doscientas horas (200 hs.).

Las remuneraciones deben establecerse en forma mensual y en ningún caso podrán determinarse por hora o por jornada.

Las empresas podrán acordar directamente con su personal la compensación de horas para cubrir aquellos días hábiles que estén comprendidos entre un feriado y un (1) día no laborable, o para compensar el día no laborable cuando la empresa acuerde que no se presten servicios en tales días.

En este sentido podrán establecer tal compensación, dentro de los límites máximos previstos en el régimen legal de jornada de trabajo, hasta cubrir las horas necesarias, todo ello dentro del marco de la organización del trabajo y goce efectivo en condiciones óptimas laborales.

### Encuadramiento

**Artículo 6°**— A los efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, la calificación profesional de los trabajadores la verificará U.C.I. mediante acta de constatación y se clasificarán las tareas de todos los trabajadores, la que se adecuará a las nuevas categorías del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Deberá permitirse el ingreso a estos efectos a los representantes o directivos de la organización sindical.

A los fines de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo la calificación de los trabajadores se hará como mínimo teniendo en cuenta las tareas que realizaban estos a la fecha de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Calificación mínima en empresas con un solo trabajador

**Artículo 7°**— En las empresas donde el plantel de corte esté compuesto por una (1) sola persona, las partes acuerdan que la categoría de este trabajador será la de tizador.

### Trabajadores no encuadrados

**Artículo 8°**— Los sueldos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren en los establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en ésta.

### Igual salario por igual trabajo

**Artículo 9°**— Las partes mantienen el principio de “*igual salario por igual trabajo*”, cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

### Diferencias salariales

**Artículo 10**— En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuanto a las nuevas calificaciones profesionales, después de su vigencia, los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde la fecha en que la Organización Sindical haya presentado el correspondiente reclamo formal y fehaciente ante la Comisión Paritaria Nacional o ante la respectiva autoridad de aplicación en cada jurisdicción.

### Base mínima imponible para jornadas reducidas

**Artículo 11**— La base salarial mínima imponible para la determinación de los aportes del trabajador y las contribuciones empresarias a considerar con respecto a las obligaciones derivadas de los artículos 45, 46 y 47 del presente Convenio Colectivo de Trabajo y las determinadas con destino a la obra social de Unión Cortadores (artículo 18 de la Ley N° 23.660), será equivalente al básico de la categoría que reviste, más un adicional del veinte por ciento (20%), con independencia de la cantidad de horas mensuales que trabaje.

### Salarios por unidad de obra

**Artículo 12**— En las empresas donde exista remuneración a destajo, los valores de dicho sistema de producción se ajustarán como consecuencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Por acuerdo directo entre el empleador y el personal.
- En caso de desacuerdo, actuará una comisión mixta integrada por igual número de representantes F.A.I.I.A., U.C.I..
- De no arribar esta comisión mixta a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria, la que resolverá en definitiva.

Se deja expresa constancia que el personal que perciba remuneraciones mediante este sistema no podrá percibir sueldos y sus adicionales inferiores a los básicos de sus respectivas categorías y considerando la jornada normal de trabajo.

Nota: Será nulo y sin valor todo acuerdo que suprima o reduzca los derechos previstos para el trabajador por esta Convención Colectiva de Trabajo.

## CAPÍTULO ADICIONALES REMUNERATIVOS

### Títulos del C.E.T.I.C.

**Artículo 13**— Los empleadores reconocerán todos los Títulos y Certificados de Estudio otorgados por C.E.T.I.C. a todos los trabajadores que culminaron satisfactoriamente su capacitación en dicha institución otorgándoles a los mismos un adicional del diez por ciento (10%) sobre los sueldos básicos en la medida que esté desarrollando dentro de la empresa las tareas para las que se ha capacitado.

### Premio por productividad

**Artículo 14**— Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 166/91, establecen obligatoriamente una remuneración accesorio denominada premio por productividad para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la que se ajustará a las siguientes condiciones:

- 1) En aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos en concepto de premio por producción, productividad, eficiencia, o en virtud del artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 166/91, y no hubieren establecido un sistema de incentivos y como consecuencia de ello se estuviere abonando el veintidós por ciento (22%), los mismos se tomarán indefectiblemente como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo.
- 2) Aquellos acuerdos entre empleadores y trabajadores que hubieren establecido un porcentaje menor al mínimo determinado por el 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo N° 166/91 serán oponibles y válidos únicamente con relación a aquellos que hayan sido presentados a Unión Cortadores de la Indumentaria hasta el 31 de julio de 2005 inclusive.
- 3) Las bases de producción podrán ser modificadas de común acuerdo, cuando la incorporación de nueva tecnología, métodos de trabajo o maquinarias así lo justifiquen. Estos cambios en ningún caso podrán producirle al trabajador un perjuicio económico.
- 4) Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos y se considerarán para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempo que fuesen necesarios, las remuneraciones resultantes, las recomendaciones y sistemas establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.

- 5) El premio se liquidará de acuerdo a los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará mensualmente de acuerdo a la modalidad de la empresa.
- 6) El trabajador será acreedor a esta remuneración accesorio, denominada premio por productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.

Este premio será considerado remuneración accesorio a todos los efectos, debiendo liquidarse en forma separada, tomándose en cuenta para el pago de todas las licencias legales, y/o convencionales, y para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos seis (6) meses.

- 7) Los sistemas que las partes acuerden para el pago del premio por productividad deben contemplar la posibilidad que permita al trabajador acceder a esta remuneración mensualmente.

No se tendrán como válidos aquellos acuerdos en los que al trabajador nunca le sea posible acceder a esta remuneración accesorio.

- 8) En aquellos casos particulares en que se susciten discrepancias entre las partes, con tiempo suficiente, serán giradas para su interpretación, consideración y resolución a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación prevista en el artículo 50 la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La aplicación del presente artículo no podrá considerarse justa causa de despido.

- 9) Las empresas deberán enviar la documentación referida a los nuevos acuerdos o sus respectivas modificaciones respecto de la remuneración accesorio a la que se ha denominado por medio del presente artículo "*Premio por Productividad*", a la F.A.I.I.A. y a la U.C.I. dentro de los sesenta (60) días de suscripto a los efectos de su vigencia.

### Penalidad

**Artículo 15**— Las empresas que no establezcan sistemas de incentivos sobre la base de producción, productividad o eficiencia y no abonen adicionales por este concepto, tendrán –constatado este hecho– un plazo de sesenta (60) días corridos para establecerlo.

Vencido el mismo y si no lo hubieran determinado, deberán abonar al trabajador, desde el momento que se constató el incumplimiento, en concepto de penalidad por falta de aplicación de la obligación de fijar este incentivo, un adicional, equivalente al monto que el trabajador perciba por el concepto de premio de asistencia y puntualidad, con carácter remuneratorio y periodicidad mensual.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 16**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán en concepto de "*Escalafón por Antigüedad*" un adicional sobre

los sueldos básicos conforme a la siguiente escala: Al cumplir dos (2) años, cuatro por ciento (4%); tres (3) años ocho por ciento (8%); cinco (5) años diez por ciento (10%); ocho (8) años catorce por ciento (14%); diez (10) años dieciséis por ciento (16%); quince (15) años dieciocho por ciento (18%); veinte (20) años veinte por ciento (20%), veinticinco (25) años veintidós por ciento (22%); treinta (30) años veinticinco por ciento (25%); treinta y cinco (35) años veintiocho por ciento (28%) y a los cuarenta (40) años treinta y cinco por ciento (35%).

### **Gratificación especial por antigüedad**

**Artículo 17**— Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40) años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto equivalente a un (1) salario mínimo vital y móvil.

En aquellos casos en que el trabajador beneficiario de esta gratificación la perciba una sola vez será considerada como gratificación especial no graciable por única vez, en consecuencia ésta tendrá carácter no remunerativo.

### **Premio estímulo por puntualidad y asistencia perfecta**

**Artículo 18**— Los trabajadores percibirán mensualmente, con carácter de remuneración accesorio, un premio estímulo a la puntualidad y asistencia equivalente al veinte por ciento (20%) de su respectivo sueldo convencional básico y se otorgará de acuerdo a las siguientes bases:

Al personal se le admitirá una tolerancia mensual cuatro (4) puntos.

Cómputos:

- Por cada inasistencia, se computarán tres (3) puntos.
- Por cada jornada incompleta, se computarán dos (2) puntos.
- Por cada llegada tarde al taller de hasta cinco (5) minutos, se computarán dos (2) puntos.
- Los ingresos fuera de hora mayores a cinco (5) minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán una jornada incompleta.

Las jornadas incompletas deberán ser justificadas fehacientemente en tiempo y forma por el trabajador.

Lo mismo rige para los casos cuya jornada sea discontinua.

- No se computarán como inasistencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa por exámenes o controles médicos y/o medicina preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador, acuerdos de partes, etcétera, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por presente artículo no es acumulativo

con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de puntualidad y asistencia quincenal o mensual, tienen instituidos en las mismas. En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas en caso de porcentajes mayores.

No se computará como inasistencia aquellas ausencias motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por la U.C.I., ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por el artículo 21 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En los casos de suspensiones dispuestas por la empresa con motivo de falta de trabajo o fuerza mayor, estas ausencias no serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo, percibiendo proporcionalmente el trabajador dicho premio, por el período efectivamente trabajado.

### **Premio estímulo por puntualidad y asistencia perfecta**

**Artículo 19**— Los trabajadores que durante el mes, logran asistencia y puntualidad perfecta serán acreedores a un adicional del cinco por ciento (5%) más sobre su respectivo sueldo básico convencional. Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias en que incurra el trabajador, incluidas las dispuestas en el artículo 21 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Premio por puntualidad y asistencia semestral**

**Artículo 20**— Los trabajadores percibirán en concepto de premio por asistencia y puntualidad semestral, un treinta por ciento (30%), sobre el importe que pudiera corresponderle por el concepto de aguinaldo.

Este premio será abonado a los diez días (10) hábiles posteriores al vencimiento del pago semestral del Aguinaldo.

Dicho premio por puntualidad y asistencia se debe abonar de acuerdo a las siguientes bases:

Se admitirá una tolerancia semestral como máximo de veinticuatro (24) puntos.

Cómputos:

- Por cada inasistencia se computarán tres (3) puntos.
- Por cada jornada incompleta se computarán dos (2) puntos.
- Por cada llegada tarde de hasta cinco (5) minutos al taller se computarán dos (2) puntos.
- Los ingresos fuera de hora mayores a cinco (5) minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán jornada incompleta.

Los empleadores que tengan establecidos premios estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador o acuerdo de partes, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de puntualidad y asistencia, semestral tienen instituidos en las mismas.

En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas, en caso de porcentajes mayores.

A los efectos de esta bonificación no serán computadas como inasistencia los puntos que están determinados en el pago del premio por puntualidad y asistencia del artículo de esta Convención Colectiva.

Este premio corresponde al personal que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad a la percepción del mismo.

## CAPÍTULO LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

### Licencias con goce de sueldo

**Artículo 21**— Se otorgarán al trabajador las que se indican a continuación y las mismas serán de cumplimiento efectivo:

1. Por matrimonio, diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlos a la licencia anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de ocho (8) días de anticipación.
  2. Por nacimiento de hijo, cuatro (4) días corridos, de los cuales tres (3) por lo menos serán hábiles.
  - 3.a) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona que conviva con el trabajador y reciba del mismo y ostensible trato familiar, padres, hijos o hermanos, cuatro (4) días corridos.
  - b) Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio del trabajador, esta licencia se extenderá dos (2) días corridos más.
  - c) Por fallecimiento de abuelos o padres políticos, dos (2) días corridos.
- En las circunstancias previstas en el inciso 3a), b) y c) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.
- e) Por casamiento de hijos del trabajador un (1) día.
  4. Por examen, en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

Nota: Los exámenes, a que alude este punto, están referidos a los planes de estudio oficiales o autorizados por los organismos nacionales, provinciales o municipales correspondientes, o los referidos al centro de forma-

ción profesional, C.E.T.I.C..

Los beneficiarios deberán acreditar haber concurrido al examen, mediante la presentación del certificado expedido por la autoridad competente, del lugar en que cursa los estudios.

5. Por mudanza un (1) día.

Nota: Para hacer uso de este beneficio, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de acreditarlo fehacientemente. La referida licencia se otorgará, como máximo, una (1) vez, por año.

6. Para concurrir al examen médico prenupcial: Un (1) día.
7. Por donación de sangre, se abonarán las remuneraciones correspondientes por los días necesarios para cumplir con esta finalidad, siempre que se acredite con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente.
8. Por adopción: La mujer trabajadora que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta días (30) de licencia paga.

El trabajador varón gozará de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo.

En el supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los cuatrocientos kilómetros (400 km.) del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliarán a dos (2) días más.

Nota: Para poder percibir las remuneraciones correspondientes a las licencias mencionadas en los incisos precedentes el trabajador deberá acreditar en forma fehaciente, las situaciones que dieron origen a la petición de las mismas.

### Día del cortador de la industria de la indumentaria

**Artículo 22**— Se celebrará el tercer domingo de julio de cada año el Día del Cortador de la Industria de la Indumentaria. El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración básica de ese día, con más un cincuenta por ciento (50%).

### Licencia sin goce de sueldo

**Artículo 23**— Se le otorgarán a los trabajadores que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, cuando así lo soliciten en función de razones de fuerza mayor, debidamente comprobada. Esta licencia se otorgará por un máximo de treinta (30) días por año calendario, estableciéndose un mínimo de cinco (5) días corridos al mes y no más de tres (3) veces al año. Esta licencia se extenderá treinta (30) días más, cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

Las empresas informarán a la obra social, si durante el plazo que dura la licencia, los empleadores y el trabajador realizarán los aportes y contribuciones y así poder determinar la prestación médica durante dicho período.

## CAPÍTULO BENEFICIOS SOCIALES NO REMUNERATIVOS

### Beneficios sociales (No remunerativos)

#### Artículo 24—

##### 1) Refrigerios:

Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un (1) refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, un (1) sandwich acompañado por una (1) bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una (1) infusión caliente en la temporada invernal o de baja temperatura (de optar por esta opción será de cumplimiento efectivo bajo condiciones de calidad e higiene).

El empleador podrá optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dos pesos (\$ 2) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador.

Dicho monto no tendrá en ningún caso carácter remunerativo por constituir un beneficio social.

Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada sólo por acuerdo las partes.

##### 2) Viático:

Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático diario de dos pesos (\$ 2) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, de carácter no remunerativo y sin presentación de comprobantes a resultar de la aplicación del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El empleador podrá establecer un reajuste de este valor, sin que este beneficio pierda su carácter no remunerativo, en los casos que crea necesario, considerando los mayores gastos en que incurra el trabajador.

En tal instancia deberá notificarlo a la entidad gremial y conjuntamente será presentada, la modificación efectuada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro correspondiente.

Quedan eximidas del presente inciso, las empresas que cubrieran este beneficio de alguna manera a saber: Contratando micro ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, u otro tipo de mecanismo que compensara este beneficio permitiéndole al trabajador trasladarse hasta su lugar de trabajo.

3) Subsidio por sepelio del trabajador: La/s persona/s que determine el trabajador afectado a esta Convención Colectiva, o sus derechohabientes en el orden establecido en la Ley N° 24.241, mientras está vigente el contrato de trabajo, percibirá un subsidio por sepelio, de mil setecientos pesos (\$ 1.700), sin límite de edad, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle.

El pago de este subsidio será a cargo del empresario.

La fecha de pago será a los cinco (5) días hábiles posteriores a la presentación de la documentación correspondiente.

Estos beneficios sociales, incisos 1) 2) y 3) del presente artículo se liquidarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

Nota: La representación empresaria deja expresa constancia que acepta mantener estos beneficios sociales por su carácter no remunerativo, considerado así oportunamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 204/93 y por la Comisión Técnico Asesora de Productividad y Salarios en su Resolución N° 1.165/92 (D.N.R.T.) para el Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89.

### Ropa de trabajo

**Artículo 25—** Todos los trabajadores, deberán ser provistos obligatoriamente de dos (2) equipos por año.

La asignación será de la siguiente manera: Dos (2) guardapolvos para las mujeres, o dos (2) pantalones, una (1) chaquetilla y una (1) camisa para los hombres, de colores y calidad corriente, conforme a las especificaciones y características que la empresa determine.

La conservación, lavado y planchado las prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, corren por cuenta de los mismos. Se exceptúan de este supuesto las prendas que se utilicen en tareas con pinturas, solventes u otro material. En tales casos la reposición y el lavado serán responsabilidad de la empresa.

Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento.

Si el trabajador egresara de la empresa, deberá proceder a su devolución.

La entrega de prendas podrá ser compensada, si el empleador así lo dispusiese, por una orden de compra o suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquiridas por los trabajadores en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a su precio, tipo de prenda, color, etcétera.

La entrega de los equipos de trabajo podrá ser en forma simultánea o, un equipo en el mes de abril y otro en el mes de octubre de cada año.

## CAPÍTULO LEGISLACIÓN VIGENTE

### Contrato de trabajo a prueba

**Artículo 26**— Se celebrarán de conformidad a lo establecido en la Ley N° 25.877 que sustituyó el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (texto según Ley N° 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 27**— Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, prevista en la Ley N° 24.557 o las que se establezcan en el futuro, recibirá los beneficios allí establecidos.

En las empresas se informará sobre la A.R.T. que corresponde en caso de accidentes y los teléfonos donde comunicarse.

### Vacaciones

**Artículo 28**— Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones. En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el día siguiente al descanso compensatorio.

En los casos de incrementos de remuneraciones producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores percibirán la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entra en vigencia la referida modificación.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo las partes podrán convenir el desdoblamiento de las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes condiciones.

En los períodos de vacaciones con catorce (14) días se otorgarán conforme a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Los períodos de vacaciones con veintiún (21), veintiocho (28), treinta (35) días, en todos los casos, –en que se pida el desdoblamiento– se establecerán con las siguientes condiciones: Catorce (14) días se otorgarán durante la enero y febrero, salvo que el trabajador solicite los mismos en otra época del año y el empleador acepte dicho pedido; y los restantes días que excedan de los catorce (14) días, mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se otorgarán en cualquier época del año.

### Maternidad

**Artículo 29**— Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, en caso que su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, acreditándolo con certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del estable-

cimiento así lo permitan. En caso contrario deberá otorgar una licencia por enfermedad con goce de haberes.

En caso de prescripción médica y con posterioridad al nacimiento, la trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de noventa (90) días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite, para la atención de su hijo lactante.

La trabajadora no podrá hacer uso de este beneficio, si ha utilizado el plazo del estado de excedencia previsto en el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Reconocimiento gremial y delegados

**Artículo 30**— Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a Unión Cortadores de la Indumentaria.

Las empresas reconocen a los delegados de su personal previa comunicación en forma fehaciente, dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa, éstas otorgarán a los representantes gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo que puede ser continua o discontinua, hasta un máximo de noventa horas (90 hs.) por año calendario, como licencia especial para poder asistir a las reuniones, asambleas, congresos, seminarios, que convoquen las autoridades de la Organización Sindical.

## CAPÍTULO ORDEN INTERNO

### Descanso diario

**Artículo 31**— Los trabajadores que realicen horario continuo, gozarán de veinte minutos (20 m.) para merienda y/o almuerzo, los que no deberán ser descontados de los haberes, ni recargados a su jornada habitual de trabajo, aclarándose que lo aquí dispuesto no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.

En los establecimientos con horario discontinuo, el descanso será de diez minutos (10 m.) por la mañana y diez minutos (10 m.) por la tarde.

### Desplazamiento transitorio del trabajador

**Artículo 32**— Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a solicitud del empleador, ante eventuales necesidades de la empresa, con un máximo de como por ejemplo: cuestiones relacionadas con mayor demanda de producción en que se encuentran involucradas o mermas de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual etcétera, el trabajador podrán desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía, donde se le indique dentro del establecimiento. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hiciera necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación ésta que deberá ser tratada de común acuerdo.

Nota: En todos los casos de traslados por cualquier motivo a la persona se le respetará la categoría y el convenio colectivo que tenía hasta ese momento, el tiempo de desplazamiento

to tendrán un máximo de treinta (30) días, semestralmente, y el trabajador estará obligado a realizar sólo tareas de producción.

### **Modificación de las condiciones de trabajo**

**Artículo 33**— El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del contrato de trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.

Cuando un trabajador realice dos (2) o más tareas, percibirá su sueldo considerando la mejor remunerada de ellas y un adicional por tareas múltiples.

### **Venta a los trabajadores**

**Artículo 34**— La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que produce, al precio de salida de fábrica o con un descuento adecuado.

Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para uso personal, de su cónyuge y de sus hijos.

### **Capacitación**

**Artículo 35**— Todo trabajador que ingrese a una empresa, sin formación previa de la especialidad de la categoría para la cual es contratado, cumplirá con un período de formación, que le permitirá al novicio obtener la formación indispensable para desempeñar tareas en su puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de las operaciones productivas de la empresa y de esta manera acceder a la categoría que corresponda conforme a las tareas que realice.

### **Prueba y cambios de categoría**

**Artículo 36**— A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un período de prueba y capacitación que durará sesenta (60) días corridos, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permaneciera en la nueva categoría percibirá un aumento igual al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo la remuneración íntegra de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) días o período de capacitación. Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento de los standards de producción establecidos a los efectos de las promociones de las categorías profesionales. En caso de que el trabajador, transcurridos quince (15) días de prueba, realice las tareas y rinda la eficiencia y calidad de la categoría para la cual es probado, a criterio de la empresa, pasará automáticamente a la calificación de la misma, percibiendo ese sueldo o salario.

### **Implementos de trabajo**

**Artículo 37**— En los establecimientos, todos los elementos de trabajo, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador, quien será responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos, deberá abonar el costo de reposición.

### **Normas internas**

**Artículo 38**— Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

- a) Ningún superior podrá reconvenir, por razones disciplinarias, a sus subalternos, en presencia de otros subalternos.
  - b) Los horarios se cumplirán de modo que, a la hora de ingreso, los trabajadores se encuentren en sus puestos de trabajo, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
  - c) Cuando el trabajador deba ausentarse, dará aviso anticipadamente.
  - d) Por razones de mutua seguridad, no debe fumarse dentro del establecimiento, donde exista tal prohibición.
  - e) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
  - f) Los trabajadores respetarán, en los lugares de trabajo, las normas de disciplina indispensables para el normal funcionamiento de la producción, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
  - g) Cada trabajador mantendrá debidamente acondicionado, tanto los materiales como los elementos de trabajo.
  - h) El cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador fehacientemente, en tiempo y forma. Asimismo deberá notificar al empleador las modificaciones producidas en su estado civil o las referidas a las cargas de familia. Las trabajadoras embarazadas deberán notificar fehacientemente de su estado.
- En todos los casos el empleador entregará constancia formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.
- i) Las empresas abonarán, al trabajador, los salarios correspondientes cuando éstos, deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación, otros organismos de trabajo en las distintas jurisdicciones, citados por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación o las citaciones judiciales a las que se refiere el artículo 136 del Decreto-Ley N° 32.147/44 ratificado por la Ley N° 12.948.
  - j) Queda establecido que ningún trabajador de corte estará obligado a efectuar trabajos de limpieza, tampoco

estará obligado a llevar, traer o cargar piezas, excepto dentro de los sectores de corte.

- k) Los moldes hechos durante las horas de trabajo pertenecen a la empresa, salvo los que se hubieren realizado durante el período de prueba, los que en tales casos pertenecerán al modelista, si no quedara efectivo en dicha empresa.

### Preaviso

**Artículo 39**— El trabajador que durante el período de preaviso, dispuesto por el empleador, obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá renunciar a dicho período antes de la finalización del mismo, percibiendo las remuneraciones hasta el último día efectivamente trabajado.

### Higiene y seguridad

**Artículo 40**— De conformidad con las leyes vigentes o las que se dicten en el futuro, con el adelanto Técnico-Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la O.I.T. al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

- a) Asiento con respaldo: Para el personal en tareas de mesa en posición fija como ser: Limpieza de prendas, trabajo de mano y en otras tareas similares que así lo requieran, la empresa los proveerá de banquetas con respaldo.
- b) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.
- c) Conforme a las reglamentaciones en vigencia, la luz en los lugares de trabajo, deberá ser preferentemente natural o en su defecto en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores.
- d) La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada. Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada.
- e) En los casos en que los niveles de ruido existentes en los establecimientos así lo requieran las empresas deberán adoptar con la colaboración de los trabajadores, las medidas necesarias para reducirlos. Los trabajadores deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos de seguridad que se les provean.
- f) El servicio de higiene y seguridad en el trabajo tiene como misión prevenir, determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad.

**Profesionales y equipamiento:** El servicio de higiene y seguridad en el trabajo deberá contar con los profesiona-

les, personal y equipamiento mínimo que determine la Ley N° 19.587 y su Decreto Reg. N° 351/79 o el que lo sustituya en el futuro.

**Seguridad del trabajador:** Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica. A tal efecto deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin.
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.

**Obligaciones del empleador:** Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. Asimismo, deberá efectuar el examen de egreso, estando obligado el trabajador a someterse al mismo.
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- c) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- d) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
- e) Instalar los elementos necesarios para afrontar los riesgos de siniestro.
- f) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- g) Disponer de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- h) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- i) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- j) Denunciar ante quien corresponda los accidentes y enfermedades de trabajo.

**Obligaciones de los trabajadores:** Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:



- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos y de egreso, y notificarse del resultado de los mismos.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus indicaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten en el horario de trabajo.
- e) Utilizar los elementos de protección que se le entreguen, tales como guantes, botas, delantales, protectores auditivos, etcétera. La falta de utilización de estos elementos darán derecho al empleador a adoptar las medidas disciplinarias adecuadas.

Denuncia del trabajador: El trabajador podrá denunciar y hacer responsable al empleador que lo obligue a realizar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad y pongan en peligro a su estado físico o riesgo de pérdida irreparable (vida humana o fuente de trabajo).

El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas si existe resolución de los organismos competentes declarando insalubre el sector de trabajo y el empleador no realizará dentro del plazo que se le fije los trabajos de adecuación y/o no proporcionase los elementos que dicha autoridad hubiera establecido.

### Medicina laboral y preventiva

**Artículo 41**— A los efectos de facilitar la atención médico-asistencial, así como la implementación de la Medicina Preventiva y Laboral a los trabajadores, por parte de la obra social sindical, y los Servicios Médicos Empresariales respectivamente las partes se comprometen a:

- a) Acceder al control Médico Sanitario del personal del establecimiento dentro de la planta o local en que se realicen las tareas, durante las horas de trabajo, en las oportunidades en que, así lo determine la legislación vigente.
- b) Posibilitar la concurrencia del personal del establecimiento para la realización, de análisis, radiografías prácticas o estudios médicos complementarios, cuando la naturaleza o urgencia del caso lo requiera, inclusive en horas de trabajo y sin mermas de sus jornales.

Nota: En ambos supuestos, puntos a) y b), se velará para que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el proceso de fabricación del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo. Para ello los trabajadores dispondrán de dieciocho horas anuales

de permiso con goce de sueldo.

- c) Comunicación de parte de enfermo: El personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deber comunicarlo al empleador dentro de la jornada laboral a efecto que el Servicio Médico de la Empresa pueda realizar el control médico correspondiente en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Corresponde al trabajador la libre elección de su médico y tratamiento pero estará obligado a someterse sólo al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no ejerciese el control de la enfermedad, se tendrá por válido el certificado que presente el trabajador.

- d) Control médico empresario: El personal enfermo o accidentado cuyo estado no le permita prestar servicios y se encuentre en condiciones de deambular deberá asistir al consultorio médico del empleador.
- e) Alta médica: El personal que haya faltado a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable, deber obtener el alta correspondiente para poder reintegrarse a sus tareas.

En los supuestos que el trabajador se viera en la necesidad de interrumpir sus tareas para la realización de análisis y/o radiografías, una vez finalizado el tiempo empleado a tal fin, las empresas deberán permitirle su reingreso a las tareas dentro de la misma jornada de trabajo.

El trabajador, para hacer uso de estos permisos debe presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización. A su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

### Pizarras

**Artículo 42**— En todos los establecimientos de la Industria de la Indumentaria y Afines, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del sindicato.

### Vacantes

**Artículo 43**— Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías o cubrir vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a Unión Cortadores de la Indumentaria.

### Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal

**Artículo 44**— Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen expresamente a colaborar a engrandecer la Industria de la Indumentaria y a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

Las partes acuerdan colaborar para la eliminación de la competencia desleal en sus dos (2) tipos: Interna (clandestinidad y evasión) y externa (subfacturación dumping, comercial, social, etcétera). Dentro de la competencia desleal

externa se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado al ser humano. Al poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

## CAPÍTULO APORTES EMPLEADORES

### C.E.T.I.C. Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección

**Artículo 45**— Los empleadores aportarán a la Unión de Cortadores de Indumentaria un tres por ciento (3%) sobre las remuneraciones percibidas y sujetas a aportes jubilatorios, por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo para el funcionamiento del Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección, C.E.T.I.C. que impartirá enseñanza y capacitación amplia de la profesión.

Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el Banco de la Nación Argentina Cuenta N° 92-363-13.

### Turismo

**Artículo 46**— Los empleadores aportarán a la Unión de Cortadores de Indumentaria un dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo a un fondo de turismo en la U.C.I., tendiente a posibilitar a sus beneficiados el mejor goce de sus períodos de vacaciones.

Este aporte ser depositado a la orden de U.C.I. en el Banco de la Nación Argentina Cuenta N° 93-897-88.

## CAPÍTULO RETENCIONES AL TRABAJADOR

### Cuota sindical

**Artículo 47**— Los empleadores actuarán como agentes de retención, desde el ingreso del trabajador en cada jurisdicción, del tres por ciento (3%) del total de remuneraciones de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, inclusive sobre el aguinaldo.

Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el Banco de la Nación Argentina Cuenta N° 93/314/72.

### Información U.C.I.

**Artículo 48**— Atento a los términos de la Ley N° 23.449 los empleadores remitirán a la U.C.I., una planilla en la que conste el nombre del establecimiento y su dirección, número de C.U.I.L. y nombre del trabajador, clase y número de documento, monto de la remuneración bruta del mes, su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social.

Esta documentación debe ser enviada dentro de los cinco (5) días posteriores al vencimiento de pago, según corresponda.

Las Entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la obra social dentro de los diez (10) días de recibidas en cada una de sus sedes.

Ante la fiscalización por parte de funcionarios de organismos oficiales, nacionales o provinciales, los empleadores están obligados a exhibir el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

No podrá impedirse el ingreso a los establecimientos fabriles a los representantes o Directivos de las Organizaciones Sindicales, cuando deban calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en este Convenio o realizar verificaciones que correspondan a temas laborales, sindicales o de Obra Social.

Caso contrario se efectuarán las respectivas actuaciones en la sede de la autoridad competente.

### Comisión Nacional de Interpretación, Mediación y Conciliación

**Artículo 49**— Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo a lograr generarse en las empresas, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la Ley N° 23.551, artículo 43 c.) y con las facultades y términos de la Ley N° 14.250 artículos 14, 15 y 16 Decretos Nros. 199 y 200/88, en crear una Comisión de Mediación Laboral ad-hoc compuesta por tres (3) representantes empresariales y tres (3) representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores cualquier situación que le sea sometida a su consideración por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre el gremio y la empresa.

Dicha Comisión deberá mediar entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de cinco (5) días hábiles, absteniéndose las partes en conflicto de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrar un acta, que ser elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

### Comisión Paritaria Nacional

**Artículo 50**— Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 14.250, créase de conformidad del artículo 14 del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por cinco (5) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria.

ria y Afines (F.A.I.I.A.) y por la Unión Cortadores de la Indumentaria U.C.I. respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir subcomisiones zonales, las que actuarán en el lugar, sobre cuestiones que localmente puedan presentarse sobre la calificación de los trabajadores y demás Interpretaciones Técnicas.

En caso de desacuerdo en el seno de estas últimas, pasará a resolución de la Comisión Paritaria Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las subcomisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar.

Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.



# TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 423/2005*

(B.O. DEL 29/11/2005)

### **Resolución N° 392/2005**

Buenos Aires, 13/10/2005

VISTO el Expediente N° 1.062.150/2002 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones la Federación Argentina de la Industria del Calzado (F.A.I.C.A.) y la Unión Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (U.T.I.C.R.A.), acompañan un proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo a fojas 257/287, ratificado a fojas 288/289, con el objeto de renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 68/89, del cual son las mismas partes signatarias.

Que el ámbito personal del Convenio en estudio, comprende a todos los trabajadores internos y externos de la industria del calzado y afines en general, incluyendo a los que se desempeñen en los establecimientos dedicados a la producción de accesorios o adornos para calzado, como así también a empleados administrativos y de mantenimiento en fábrica, personal de desarrollo, choferes y/o acompañantes que realicen transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación, personal de expedición en la fábrica, personal de limpieza y servicios y vendedores de calzados de locales de venta directa en la misma fábrica.

Que respecto al ámbito territorial las partes expresan que es de carácter nacional y en cuanto al período de vigencia lo establecen por veinticuatro (24) meses.

Que por último vale señalar que la homologación del Convenio de marras no implica la autorización administrativa prevista en el artículo 154 citado ut supra.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o.2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado Convenio.

Que por último correspondería que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del Convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la asesoría legal de la dirección nacional de relaciones del trabajo ha tomado la intervención que le compete.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/2005.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación Argentina de la Industria del Calzado (F.A.I.C.A.) y la Unión Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (U.T.I.C.R.A.), que luce a fojas 257/287 del Expediente N° 1.062.150/2002, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 257/287 del Expediente N° 1.062.150/2002.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

### **Expediente N° 1.062.150/2002**

Buenos Aires, 17 de octubre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 392/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 257/287 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 423/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO (TEXTO ORDENADO)**

### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Unión Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (U.T.I.C.R.A.) y Federación Argentina de la Industria del Calzado y Afines (F.A.I.C.A.).

### **Período de vigencia**

**Artículo 2°**—

- 1) Condiciones generales y laborales; beneficios sociales: Veinticuatro (24) meses.
- 2) Remuneraciones: Las respectivas escalas tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios.

### **Zona de aplicación**

**Artículo 3°**— Nacional

### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— Todos los trabajadores internos y externos de la industria del calzado y afines en general, sean éstos calzado para hombre, mujer o niño, Luis XV, chatitas, náuticos, tiempo libre, borceguíes, botas, botas de montar, calzado deportivo y específicos para todo tipo de competencias deportivas, zapatillas, zapatillas de baile, guillermina, escarpines, bebé, sandalias, suecos, alpargatas, chinelas, pantuflas, ojotas, calzado de seguridad, ortopédicos, correctores, cortados de suelas, contrafuertes, plantillas, punteras, tacos, tacos pastel, capelladas, cañas, taloneras, forros, aparadores, rebajadores, cosedores de mocasín, cooperos, desformadores, picadores, compostura de calzado, artesanos de medida, fabricación de bases para todo tipo de calzados, fabricación de hormas para calzado, etcé-

tera, y ya se trate de fabricación total o parcial, o reparación, cualquiera sea el material empleado (cueros, géneros, plásticos, gomas, lonas, yute, pana, PVC, telas sintéticas, etcétera, o de cualquier otro material que se utilice o llegara a utilizarse en el futuro para la elaboración del calzado en cualquiera de sus tipos) incluyendo a aquellos trabajadores que se desempeñen en los establecimientos dedicados a la producción de accesorios o adornos para calzado.

El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo incluye a los empleados administrativos en fábrica, empleados de mantenimiento en fábrica, personal de desarrollo, choferes y/o acompañantes de choferes que realicen transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación o terminadas en vehículos provistos por el empleador, personal de expedición en la fábrica, personal de limpieza y servicios, y vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica.

A partir de la homologación de la presente Convención Colectiva al personal que sea incorporado en cualquiera de las tareas descriptas en el párrafo precedente, el empleador podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.

Al personal que se venía desempeñando para las empresas en las precitadas tareas, y que se sujetaba a otros Convenios Colectivos, el empleador también podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este Convenio Colectivo de la industria del calzado.

### **Categorías**

**Artículo 5°**— Quedan establecidas para los trabajadores de la actividad las siguientes categorías profesionales:

- a) Personal de producción
  0. Aprendices menores de dieciocho (18) años de edad.
  1. Aprendiz: Mayores de dieciocho (18) años [de ingreso hasta los seis (6) meses].
  2. Operario.
  3. Oficial.
  4. Oficial especializado.

Los aprendices, una vez transcurrido el plazo de seis (6) meses, se clasificarán o categorizarán de acuerdo a su tarea o especialización.

- b) Trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción
  - b.1) Empleados administrativos en fábrica.
  - b.2) Empleados de mantenimiento en fábrica.
  - b.3) Personal de desarrollo.
  - b.4) Choferes y ayudantes de choferes.

- b.5) Personal de expedición en la fábrica.
- b.6) Vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica.
- b.7) Personal de limpieza y servicios generales.

### Clasificación de categorías

#### Artículo 6°—

- a) Personal de producción  
En el Anexo I – A que forma parte integrante de esta Convención Colectiva se establece la clasificación de categorías para el personal de la industria, la que tiene vigencia a partir del 1° de marzo de 2004 y sustituye la que obraba como anexo a la Convención Colectiva de Trabajo N° 69/89, en un todo de acuerdo a la Convención Colectiva de Trabajo N° 130/2004 homologada por Resolución N° 175/2004 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. A partir de su vigencia queda sin efecto alguno el artículo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo N° 69/89 referido al pase automático de categorías.
- b) Trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción  
Se incorpora como Anexo I – B la clasificación de categorías para los trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción.

### Salarios

**Artículo 7°—** Las remuneraciones básicas del personal de la industria se determinan en los Anexos II – A (para personal de producción) y II – B (para trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción).

### Destajistas. Trabajadores a domicilio

**Artículo 8°—** Las remuneraciones de destajistas y trabajadores a domicilio se determinan en el Anexo II – A (para personal de producción).

Cuando con la aplicación de los ajustes remuneratorios sobre los precios de destajo el trabajador no alcanzare a los nuevos básicos establecidos para los jornalizados, se liquidará al destajista por este último sistema, a opción del trabajador.

Para los trabajadores destajistas se considera tarea normal aquella que el mismo cumple habitualmente en el establecimiento, vale decir que el trabajador destajista que termina su tarea habitual antes del término del horario establecido, adquiere el derecho a percibir el salario básico de los jornalizados por la jornada completa.

Para establecer el precio por par de los trabajadores a domicilio se deberán tomar en consideración los salarios correspondientes a la categoría 4.

### Trabajadores de producción mensualizados

**Artículo 9°—** Para los trabajadores de producción mensualizados las nuevas remuneraciones se obtendrán multiplicando por doscientos (200) los jornales básicos por hora

y por merienda de acuerdo a las escalas de jornalizados que se indican en el Anexo II – correspondiente al artículo 7°.

En caso de trabajadores mensualizados que pasaren a jornalizados se seguirá el mismo procedimiento, a la inversa, no pudiendo ser su resultante inferior a su remuneración mensual.

### Igual trabajo igual salario

**Artículo 10—** A igual trabajo y producción se abonará igual salario, aplicándose este principio a personal de diferente sexo, como así también al de igual sexo.

### Pago de haberes

**Artículo 11—** Los empleadores deberán ajustar el pago de la remuneración a sus trabajadores, y de las otras compensaciones o sumas convencionales que correspondan a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, las que actualmente determinan tres (3) días hábiles para el pago de las semanales y cuatro (4) días hábiles para el pago de las quincenales y mensuales, y, en su caso, a las normas que en el futuro las sustituyan.

En los casos que corresponda el pago en efectivo el mismo se hará en el lugar y horario de trabajo.

### Horario

**Artículo 12—** El horario de los establecimientos de esta industria se ajustará a lo previsto en la Ley N° 11.544 y sus modificatorias, o la que la reemplace o sustituya en el futuro, procurando adaptar tales horarios a las necesidades propias de la organización de la producción sin afectar los intereses de los trabajadores, entendiéndose por tales los de mantener los actuales horarios y régimen semanal de turnos y descansos. Las empresas que por fundamentadas razones de organización de la producción requirieran modificar los actuales horarios, deberán efectuar la notificación con una antelación no menor de treinta (30) días y obtener la conformidad del personal involucrado.

### Descanso para refrigerio o merienda

**Artículo 13—** Los establecimientos deberán mantener las condiciones vigentes, no pudiendo ser el descanso inferior a veinte (20) minutos, quedando establecido que este tiempo no puede ser descontado ni recargado en producción o en jornadas de labor, computándose como tiempo trabajado.

### Remuneración por merienda

**Artículo 14—** Las empresas deberán abonar a los trabajadores el importe de merienda establecido en los Anexos II–A y II–B, correspondiente al artículo 7° de esta Convención Colectiva, correspondiendo encuadrar este beneficio en el concepto de remuneración, y el monto de merienda se actualizará cada vez que corresponda ajustar la remuneración.

**Trabajadores a domicilio:** El empleador dador de trabajo a domicilio abonará quincenalmente al trabajador a domicilio, con exclusión de talleristas e intermediarios, el valor de merienda fijado para trabajadores de producción internos en base a las horas correspondientes a la jornada nor-

mal de trabajo del establecimiento que se trate, conforme planilla general de horario interno del mismo.

En el caso que el trabajador a domicilio devengara una remuneración inferior a la remuneración de categoría 4 calculada en base a dicha jornada normal en la respectiva quincena, percibirá el valor merienda en forma proporcional a las horas que se computen por la remuneración devengada.

### Comedor

**Artículo 15**— Los establecimientos deberán tener habilitado un comedor con las condiciones de higiene y comodidades necesarias para el refrigerio o la merienda de los trabajadores, debiendo permanecer éstos en el lugar habilitado a tal fin en el período de descanso establecido en el artículo anterior.

### Herramientas para el trabajador interno

**Artículo 16**— Las herramientas y útiles necesarios para la labor del trabajador interno serán proporcionadas por el empleador bajo recibo, y a cargo de aquél. El trabajador no se responsabilizará por los deterioros que esos elementos sufran por su uso normal.

### Limpieza de máquinas, mesa y lugar de trabajo

**Artículo 17**— En el transcurso de la jornada de trabajo que corresponda se concederá al personal el tiempo necesario de labor, con un máximo de quince (15) minutos, a los efectos de la limpieza de máquinas, mesa y lugar en que se trabaja.

### Ropa de trabajo

**Artículo 18**— El empleador proveerá a cada trabajador, una vez por semestre conjuntamente con el pago de la segunda quincena de junio y diciembre de cada año, de un (1) overoll, o de un (1) guardapolvo, o de un (1) pantalón y camisa, de acuerdo a la tarea que realice, y de un (1) par de zapatos, todo de buena calidad.

La obligación de proveer el par de zapatos lo es en función y como integrante del equipo de ropa de trabajo, no sujeto a elección del trabajador/a.

Para recibir el beneficio de ropa de trabajo y zapatos el trabajador/a tiene que registrar una antigüedad mínima de tres (3) meses en el establecimiento al 30 de junio o al 31 de diciembre.

**Trabajadores a domicilio:** El empleador entregará a los trabajadores a domicilio, con exclusión de los talleristas e intermediario, una vez por semestre, junto con el pago de la segunda quincena de junio y diciembre, de cada año, no sujeto a elección del operario/a de un (1) overoll, o un (1) guardapolvo, o un pantalón y camisa, de acuerdo a la tarea que realice, y un (1) par de zapatos, todo de buena calidad, según los usos y costumbres; para tener derecho al citado equipo de ropa de trabajo el trabajador/a a domicilio deberá tener una antigüedad mínima de tres (3) meses en el establecimiento al 30 de junio, o al 31 de diciembre, según el caso. En el supuesto que el trabajador/a a domicilio trabaje para

más de un empleador el beneficio lo percibirá de aquél en cuyo establecimiento tenga mayor antigüedad. Este empleador podrá requerir que el trabajador/a a domicilio suscriba declaración jurada sobre el precitado recaudo.

### Escalafón por antigüedad en el gremio

**Artículo 19**— En concepto de escalafón por antigüedad en el gremio se remunerará adicionalmente a los trabajadores de producción con el setenta y cinco centésimos por ciento (0,75%) por año de antigüedad en el gremio, calculándose este porcentaje sobre la remuneración percibida mensualmente, sujeta a aportes y contribuciones.

El escalafón encuadra en el concepto de remuneración.

La prueba de haber prestado servicios en el gremio está a cargo del trabajador, y para tener derecho a percibir el beneficio deberá invocar expresamente esos servicios anteriores en su solicitud de empleo o ficha de ingreso, y acreditarlo mediante certificación fehaciente expedida por sus empleadores y/o ente fiscalizador al momento de su ingreso al establecimiento.

**Trabajadores a domicilio:** Los trabajadores a domicilio, con exclusión de talleristas e intermediarios, percibirán el escalafón de acuerdo a la antigüedad en el gremio que tenga el trabajador/a a domicilio.

La prueba de haber prestado servicios en el gremio está a cargo del trabajador a domicilio, y para tener derecho a percibir el beneficio deberá invocar expresamente esos servicios anteriores en su solicitud de empleo o ficha de ingreso, y acreditarlo mediante los respectivos certificados expedidos por sus empleadores de la industria y/o conforme libretas de trabajo a domicilio expedidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y/o ente fiscalizador.

**Trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción:** La aplicación del escalafón al personal contemplado en esta cláusula se efectuará computando la antigüedad que devenguen a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, o a partir de la fecha de su incorporación a esta Convención Colectiva si su ingreso fuera posterior.

A tales efectos se les abonará en concepto de escalafón un setenta y cinco centésimos por ciento (0,75%) por año de antigüedad sobre las remuneraciones básicas establecidas en este Convenio, computando la antigüedad desde la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva o desde la fecha posterior en que sean incorporados a este Convenio Colectivo.

### Inscripción del trabajador. Certificado de ingreso

**Artículo 20**— Es obligación del empleador inscribir al trabajador en los organismos y registros correspondientes.

Los empleadores se obligan a entregar a cada trabajador que ingrese al establecimiento un certificado donde conste la fecha de ingreso a la empresa.



Este documento deberá ser entregado dentro de diez (10) días de ingresar el trabajador, y éste, por su parte, queda obligado a firmar la copia del certificado como constancia de su recepción.

Esta cláusula no modifica ni se adiciona al sistema de ficha personal o cualquier otro régimen provincial vigente. Quedará sin vigencia en caso de dictarse en el futuro cláusulas similares o análogas en cualquier parte del país.

El certificado de ingreso deberá reunir, además, los siguientes requisitos: a) nombre y apellido del trabajador. b) fecha de ingreso. c) categoría con que ingresa. d) tipo y monto de la remuneración. e) establecimiento en el cual se haya desempeñado anteriormente siempre que el operario hubiera invocado y acreditado tales servicios anteriores conforme artículo 19 de este convenio colectivo. f) premios u otras incentivaciones si las hubiere. La copia firmada por el operario queda en poder del empleador y deberá estar a disposición del delegado del establecimiento, miembro de la Comisión Administrativa de U.T.I.C.R.A., o Autoridad de Aplicación que la solicite para su verificación. El certificado de ingreso deberá ser actualizado cada vez que el trabajador/a sea promovido de categoría, debiendo consignar el cambio o promoción dentro de los quince (15) días de producido. De esas actualizaciones se entregará constancia firmada al operario/a en la misma forma que la prevista en el párrafo precedente, y, al egreso, se le entregará una fotocopia del certificado o ficha de ingreso certificada por la empresa.

### Día del gremio

**Artículo 21**— Se establece el día 13 de septiembre de cada año como el Día del Trabajador del Calzado, concediéndose sueto al personal —con el jornal pago— el segundo lunes del mes de septiembre, aunque tal día no coincida con el indicado. Por acuerdo entre los trabajadores y el empleador podrá trasladarse a otro día del mismo mes. Los trabajadores a domicilio, con exclusión de talleristas e intermediarios, tendrán derecho al cobro del día del trabajador del calzado, que se pagará conforme las pautas de liquidación de los feriados nacionales.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 22**— En caso de accidente de trabajo el empleador abonará los jornales que correspondan conforme Ley N° 24.557 o la norma que la sustituya en el futuro.

### Reconocimiento de jornal

**Artículo 23**— Todo trabajador que concurra al trabajo y no pueda realizar sus tareas habituales por causas que no le fueran imputables recibirá el salario equivalente a la primera media jornada. Si el trabajador/a hubiera cumplido media jornada y el impedimento sobreviniera pasada dicha media jornada, percibirá el salario equivalente a la jornada completa.

### Enfermedad. Notificación

**Artículo 24**— La enfermedad debe ser notificada al empleador dentro de la primera jornada de inasistencia al trabajo; el trabajador tendrá la obligación de hacerse revisar las veces que fueren necesarias por el médico del empleador y, en caso de diagnósticos distintos entre los facultativos de ambas partes se estará a lo prescripto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Para evitar interpretaciones dispares déjase establecido que en caso de enfermedad el trabajador efectuará la notificación a su empleador por escrito, o por intermedio del Delegado General del establecimiento de que se trate, y aquél se notificará en la misma forma.

### Enfermedad. Ampliación de beneficios

**Artículo 25**— En caso de trabajadores que tengan más de quince (15) años de trabajo continuados para el mismo empleador, y sufrieran enfermedades inculpables que excedieran de los períodos pagos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, se amplía hasta seis (6) meses el período de pago previsto en la precitada ley.

### Higiene, salubridad y protección

#### Artículo 26—

- a) Los establecimientos tendrán sus locales en adecuadas condiciones de higiene y salubridad, de acuerdo a las leyes u ordenanzas que reglan la materia.
- b) En época de verano se proveerá de ventiladores en la medida que asegure la circulación de aire adecuado.
- c) Los establecimientos que ocupen personal masculino y femenino, contarán con baños para hombres y mujeres, ajustados a las disposiciones legales vigentes. Asimismo se deberán instalar vestuarios para ambos sexos, en forma independiente uno del otro, debiendo los mismos poseer roperos o armarios individuales con sus correspondientes llaves o candados.
- d) Todo establecimiento estará obligado a poseer un botiquín con todos los elementos necesarios para primeros auxilios.
- e) El establecimiento deberá contar con personal que realice la limpieza del mismo.
- f) Los establecimientos deberán contar con elementos de calefacción para caldear los ambientes durante la estación de invierno, siempre que la temperatura interior sea inferior a diez (10) grados centígrados.
- g) Se desinfectarán los establecimientos (pisos, baños, vestuarios, depósitos, etcétera) cada ciento ochenta (180) días con el inicio de las temporadas estivales e invernales. Dicha desinfección será efectuada por empresas habilitadas a tales efectos.

### Productividad

**Artículo 27**— Los empleadores podrán concertar convenios con sus trabajadores basados en una mayor productividad, con su correspondiente retribución. En aquellos establecimientos que no cuenten con delegado de personal, estos convenios por productividad deberán celebrarse con la participación de U.T.I.C.R.A y/o sus seccionales.

Quedan sin efecto todas las cláusulas que limitan o puedan limitar la producción, dentro de las actividades de la industria.

### Licencias especiales

**Artículo 28**— Previa presentación de los comprobantes que acrediten el hecho generador del beneficio los empleadores abonarán al trabajador/a interno:

- a) Por examen prenupcial, una (1) jornada de trabajo.
- b) Cuando el trabajador/a sea citado a declarar como testigo en la sede judicial, las horas de trabajo perdidas.
- c) Cuando el trabajador/a casado/a y soltero/a que conviva con sus padres efectúe mudanza de domicilio: Una (1) jornada de trabajo. Este beneficio se otorgará como máximo una vez cada dieciocho (18) meses, y no corresponderá cuando se domicilie en pensiones u hoteles.
- d) Cuando el operario necesite efectuar exámenes clínicos, radiológicos, u otros estudios por prescripción médica y siempre que tales exámenes no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen las horas o jornada de trabajo perdidas.
- e) Por trámites para otorgamiento de Documento Nacional de Identidad o Cédula de Identidad, se reconocerá la jornada de trabajo paga.
- f) Por fallecimiento en el territorio del país de padres, cónyuge, hijos, o hermanos: Tres (3) días.
- g) Por fallecimiento de suegro/a en el territorio del país: Un (1) día.
- h) A todo trabajador interno que done sangre se le abonará el jornal caído. Para su percepción deberá entregar a su empleador un certificado extendido por autoridad estatal, provincial, municipal o privada competente. Este beneficio se acordará hasta dos (2) veces en el año calendario.

El pago de los salarios correspondientes a los precedentes beneficios se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, para el régimen de licencias especiales (artículos 158 a 161).

### Vitrina sindical

**Artículo 29**— En todos los establecimientos se colocará un (1) pizarrón o una (1) vitrina en la entrada de la fábrica, en lugar visible para que la representación sindical pueda colocar informaciones sobre su cometido, siendo directamente responsables los delegados o consejo de delegados internos de lo que se inserte en el mismo/a. Los delegados internos se obligan a que no se fijen en el resto de la fábrica comunicaciones, avisos o informaciones, que sólo deberán ser colocados en la vitrina o pizarrón aludido en el párrafo anterior.

Las dimensiones de la vitrina o pizarrón serán las siguientes: mínima: 0,40 mts. por 0,60 mts.; máxima: 0,80 mts. por 1,20 mts.

### Cuota sindical

**Artículo 30**— Los empleadores retendrán mensualmente a todo el personal comprendido la cuota sindical que fije la U.T.I.C.R.A. o sus respectivas seccionales, previa resolución del organismo de aplicación. Las cuotas resultantes deberán ser depositadas en los mismos plazos que las contribuciones a la seguridad social en la cuenta bancaria que indique la U.T.I.C.R.A. y/o sus seccionales.

### Audiencias de conciliación

**Artículo 31**— Si el empleador no concurriera o no se hiciera representar en forma legal a las audiencias de conciliación fijadas por la autoridad administrativa del trabajo, deberá abonar los jornales perdidos por ese motivo a los trabajadores interesados que se hubieran hecho presentes en el mismo.

### Comisión Paritaria de Interpretación

**Artículo 32**— La Comisión Paritaria Nacional de Interpretación estará integrada por cuatro (4) miembros titulares y cuatro (4) suplentes por cada sector, la cual debe ser conformada dentro de los treinta (30) días de firmado el presente convenio. La presidencia de dicha Comisión será ejercida por el funcionado que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social designe.

Las Comisiones Paritarias Zonales estarán integradas por tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes por cada sector, tendrán competencia para resolver los problemas de clasificación de categorías y establecer la remuneración aplicable conforme este convenio colectivo, y sus decisiones deberán ser comunicadas a la Comisión Paritaria Nacional dentro de los treinta (30) días de producidas.

Son funciones de la Comisión Paritaria Nacional resolver y dictaminar sobre las interpretaciones y diferencias con respecto a la aplicación del Convenio Colectivo de la actividad. También se abocará a analizar y definir las presentaciones que cualquiera de las partes efectúe en relación al incumplimiento de los artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo, problemas en la clasificación de categorías u omisiones de categorías profesionales y toda otra clasificación que correspondiera en el futuro.

Los diferendos deberán ser resueltos en el término de treinta (30) días por las Comisiones Paritarias Nacional o Zonales de Interpretación.

Los dictámenes y/o las resoluciones de las Comisiones Paritarias en la esfera de su competencia serán de carácter obligatorio.

### Vigilancia del Convenio

**Artículo 33**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, o la autoridad administrativa nacional del trabajo que lo sustituya, y/o la autoridad provincial competente del trabajo, serán los organismos de aplicación y vigilancia en el cumplimiento estricto de las cláusulas del presente Convenio.

### Relaciones gremiales

**Artículo 34**— Las partes se sujetarán en todo lo concerniente a la representación y estabilidad a lo que establezcan las leyes y reglamentaciones que rijan sobre la materia.

**Reclamos:** Toda discrepancia o diferencia que pudiera producirse entre empleadores y trabajadores deberá ser considerada y tratada previamente en el establecimiento entre los representantes empresario y del personal.

Los Delegados o miembros de Comisiones Internas debidamente acreditadas participarán de toda controversia laboral con el personal que representen.

**Traslados:** Los traslados que deban efectuar los Delegados o miembros de Comisiones Internas a fin de cumplir su actividad deberán ser previamente comunicados al empleador o a su representante en cada oportunidad en que por tal causa deban interrumpir sus tareas.

**Crédito de horas laborales:** Los empleadores concederán a los delegados para el ejercicio de sus funciones sindicales un crédito de horas laborales pagas de hasta veinte (20) jornadas de trabajo en el año, con un máximo en el mes calendario de dos (2) jornadas. Las horas correspondientes a dicho crédito surgirán del régimen de horario habitual que tiene cada establecimiento.

La utilización del crédito de horas laborales en ningún caso podrá interferir el normal desenvolvimiento de la producción, se procurará armonizar los intereses de las partes de modo que tal crédito no resulte perjudicial para el cumplimiento de los planes de fabricación.

Para la procedencia del crédito será necesario la comunicación y certificación previa de U.T.I.C.R.A..

Este crédito de horas laborales se establece con arreglo a lo previsto en el artículo 44 de la Ley N° 23.551 y artículo 28 del Decreto reglamentario N° 467/88, y caducará automáticamente si tales disposiciones legales fueran derogadas o sustituidas por otras que no contemplaran idéntico beneficio.

## Fondo asistencial

### Artículo 35—

#### 1) Beneficios

Todos los trabajadores internos, a domicilio y los no comprendidos en la línea de producción que se incorporan a esta convención colectiva gozarán de los siguientes beneficios conforme a la reglamentación que dicte U.T.I.C.R.A.. Se excluyen de estos beneficios a los talleristas a domicilio e intermediarios.

1.1) Servicio de sepelio para el trabajador/a y su grupo familiar primario.

1.2) Entrega de ajuar por nacimiento de hijo.

1.3) Entrega de guardapolvos a los hijos que concurran a establecimientos de enseñanza primaria nacionales, provinciales o municipales.

1.4) Por fallecimiento de padres en el territorio del país, un subsidio equivalente a cien (100) horas de categoría 3.

1.5) Capacitación de los trabajadores en las distintas ramas de la industria.

Estos beneficios serán abonados, administrados y otorgados por la Unión Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (U.T.I.C.R.A.), a cuyo efecto deberá mantener una cuenta, especial para individualizar los fondos de contribución empresaria, proveyendo a su correcta inversión. U.T.I.C.R.A. se compromete a brindar toda la información que sea solicitada por la FAICA y a permitir las verificaciones que ésta pudiera disponer.

#### 2) Contribución al Fondo Asistencial

Para el cumplimiento de los fines indicados los empleadores quedan obligados a ingresar en la cuenta especial de U.T.I.C.R.A. una contribución equivalente al uno con cincuenta centésimas por ciento (1,50%) calculado sobre las remuneraciones que paguen a los trabajadores internos y a los trabajadores a domicilio propiamente dichos – con exclusión de talleristas e intermediarios – y sobre las remuneraciones del personal no comprendido en las líneas de producción que se encuadren o incorporen a esta Convención Colectiva, entendiéndose por remuneración la definida por las normas del régimen nacional de jubilaciones y pensiones para trabajadores en relación de dependencia.

Las contribuciones que deban efectuar los empleadores se realizarán en forma mensual en las mismas condiciones, plazos, y recargos por mora, establecidos para el ingreso de los aportes previsionales conforme las leyes y reglamentos que rigen en la materia.

Las cuentas especiales que se habiliten deberán abrirse en instituciones bancarias nacionales, provinciales o municipales y serán destinadas a atender exclusivamente las prestaciones previstas en el inciso 1, y los gastos administrativos que demande el funcionamiento de ese Fondo Asistencial en una proporción compatible con los fines propuestos.

## Cómputo de asignaciones mensuales

**Artículo 36—** Cuando corresponda aplicar procedimientos de cálculos para determinar los valores horarios en los supuestos que se otorguen asignaciones remuneratorias o no remuneratorias establecidas en montos mensuales, el valor horario para los jornalizados, destajistas y trabajadores a domicilio, se obtendrá dividiendo el monto mensual de tales asignaciones por las horas trabajadas en cada establecimiento.

## Período de prueba

**Artículo 37—** El período de prueba se ajustará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

## Contratos de trabajo por ciclos productivos o de temporada

**Artículo 38—** Como modalidad expresamente autorizada en esta Convención Colectiva de Trabajo, tanto para trabajadores internos como para trabajadores a domicilio, se

tiene por incluido el contrato de trabajo por ciclos productivos o de temporada en base a lo que disponen los artículos 96 a 98 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este contrato podrán celebrarlo empresas que fabrican el denominado calzado de moda, que se cumple en determinadas épocas o temporadas del año, como así también aquellas otras empresas que elaboren total o parcialmente calzado destinado a su utilización en determinadas actividades, ciclos o temporadas del año, ya sea para el mercado interno o externo.

El tiempo mínimo de contratación será de cuatro (4) meses por cada semestre.

Con los nuevos contratos por temporada que se realicen a partir de la homologación de este Convenio Colectivo no podrá superarse el cuarenta por ciento (40%) de contratados por esta modalidad respecto de la nómina correspondiente al plantel permanente, al momento de celebrarse el contrato.

A los fines de no interrumpir la cobertura de obra social y de servicios asistenciales durante los períodos de receso los empleadores deberán depositar en favor de la obra social correspondiente las contribuciones a su cargo durante los meses faltantes para cubrir el año calendario en base al monto promedio mensual de remuneración del trabajador. Esta obligación cesará en la fecha de egreso del trabajador por cualquier causa que fuera. De la misma forma, y con iguales modalidades, los empleadores deberán ingresar las contribuciones previstas para el Fondo Asistencial en el artículo 35.

### Contratos a plazo fijo

**Artículo 39**— Las empresas quedan facultadas para celebrar contratos de trabajo a plazo fijo, por un plazo mínimo de tres (3) meses, con trabajadores afectados al cumplimiento de operaciones de exportación, y también para el abastecimiento del mercado interno cuando con la planta permanente de la empresa no se puedan cumplimentar los pedidos de fabricación en tiempo y forma. Los contratos que se celebren deberán reunir los requisitos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo.

### Acuerdo de precios en trabajo a domicilio

**Artículo 40**— Queda autorizado el acuerdo directo y escrito entre el dador de trabajo a domicilio y el tomador de trabajo a domicilio para establecer el precio de los artículos a elaborar; este acuerdo sustituirá a las tarifas o precios tarifados a todos los efectos, y regirá hasta tanto se celebre un nuevo acuerdo, o hasta que cualquiera de las partes lo enuncie ante la autoridad de aplicación y, ésta establezca el precio a pagar por cada artículo cuestionado; también podrá someterse la cuestión al arbitraje y/o decisión de la Comisión Paritaria Nacional de interpretación o de las zonales de igual carácter, o de la 8ª Comisión de Salarios de trabajo a domicilio; el nuevo precio que se establezca por cualquiera de esos procedimientos regirá para los trabajos que se encomienden a partir de los cinco (5) días de la notificación a las partes, y en ningún caso los nuevos precios regirán en forma retroactiva.

En el acuerdo entre el empleador y el trabajador se determinará el precio por par tomando en cuenta para su evaluación la remuneración resultante de la categoría cuatro (4),

por mes, para una tarea normal. Ello no se entenderá como garantía mínima de pago de esa remuneración mensual ya que el monto final a percibir, superior o inferior al mismo, resultará en definitiva de la cantidad de pares que el trabajador realice por mes.

Las normas registrales relativas al trabajo a domicilio se entenderán cumplidas por el empleador mediante la inscripción del trabajador a domicilio propiamente dicho, con exclusión de intermediarios o talleristas, en el libro previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o planillas y/o sistemas autorizados que lo sustituyan, y la expedición de recibos ajustados a los artículos 124 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo y al presente Convenio.

### Registro

**Artículo 41**— Los contratos y convenios de los artículos 38, 39 y 40, para ser considerados válidos, deberán presentarse a su registro por ante la U.T.I.C.R.A. y/o sus respectivas seccionales, o por ante la F.A.I.C.A. o en cualquiera de las Cámaras de la Industria del Calzado asociadas a la misma (Cámara de la Industria del Calzado, Rivadavia 4323 Capital Federal; Cámara de la Industria del Calzado de Córdoba, Ayacucho 72, 6º piso, Córdoba, Provincia de Córdoba y Cámara de la Industria del Calzado y Afines de Santa Fe, Italia 574, Rosario, Provincia de Santa Fe). La entidad respectiva expedirá un certificado que acredite el registro.

El registro podrá hacerse en forma personal o por correo electrónico, fax o correspondencia común dentro de los quince (15) días de suscripto el contrato y/o Convenio.

Las partes se comprometen a intercambiar información periódica trimestral sobre el estado de los registros y sus actualizaciones.

### Sanciones

**Artículo 42**— Si se constata que el empleador tiene personal no registrado en sus libros laborales, no podrá celebrar en el futuro los contratos previstos en los artículos 38, 39 y 40, por el término de vigencia de este Convenio.

### Régimen especial de vacaciones

**Artículo 43**— A los efectos de evitar suspensiones por falta de trabajo o razones económicas, las empresas de la industria del calzado podrán acordar con su personal el siguiente régimen:

- a) Período en el cual pueden otorgarse las vacaciones anuales: Todo el año calendario al que correspondan las mismas y hasta el 30 de abril del año siguiente como límite máximo para otorgarlas.  
Asimismo, deberá observarse que al trabajador le corresponda el goce de vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) años, entendiéndose por temporada de verano, a estos efectos, la comprendida entre el 15 de diciembre y el 15 de marzo.
- b) La fecha de iniciación de vacaciones deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor treinta (30) días al trabajador.

- c) Además, previa notificación del empleador por escrito a U.T.I.C.R.A., podrán fraccionarse las vacaciones en distintos períodos con tal que el trabajador goce en cada uno de ellos de por lo menos siete (7) días corridos.
- d) En todo lo demás, y especialmente en lo que concierne a la forma de pago y día de comienzo de vacaciones, se estará a lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Este régimen especial de vacaciones se adecua a lo previsto en el artículo 90 de la Ley N° 24.467 para las P.y M.Es. y al artículo 154 segundo párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo para las restantes empresas.

### P.y M.Es en la industria del calzado

**Artículo 44**— A todos los efectos se entenderán como P.y M.Es. a las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la fabricación de calzado, y/o sus partes, que tengan hasta un máximo de ochenta (80) trabajadores a su cargo. Se excluirán del cómputo a pasantes y a trabajadores de temporada.

### Texto ordenado

**Artículo 45**— En la presente Convención Colectiva, y sus anexos, se encuentran incluidos las cláusulas de Convenios Colectivos anteriores que no fueron modificadas, por lo que el contenido del presente acuerdo con sus anexos se constituye en el único texto ordenado de la misma.

## ANEXO I – A) – ARTÍCULO 6° DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### Clasificación de categorías

#### Personal de producción

#### Operaciones de producción

##### 1) Sección cortado

Operación	Categoría
Cortador capellada de cuero a mano y/o máquina	4
Cortador forro de cuero a mano	3
Cortador forro de cuero a máquina	2
Cortador forro de sintético, tela, etcétera a mano	2
Cortador capellada de sintético, tela, etcétera a máquina y/o mano	3
Cortador de plantillas, contrafuertes, telas, sintéticos y accesorios, etcétera	2
Control de ingresos y egresos de cortes	3
Control de ingresos y egresos de componentes	3
Cortador de suelas grupón	4
Cortador de suela cabezas o faldas, goma crepe y sintético	3

##### 2) Sección aparado

Operación	Categoría
Rebajado capellada cuero flor	3

Operación	Categoría
Rebajado capellada descarnado y forro	2
Rebajado de contrafuerte	2
Operador de máquina de dividir	2
Colocación de punteras y contrafuertes	2
Marcado de cortes	2
Preparado de mesa, cementado, refuerzo, fijado piezas planas	3
Refilado	2
Picado y serruchado	4
Maquinistas	
Trabajos simples: Zig-Zag, ribeteado, unión de forros, streeng, strobrel, o similares	3
Trabajos especializados: cosido de forro a capellada, armado forro capellada, costura guante o similares	4

##### 3) Sección armado

Operación	Categoría
Fijado de plantilla	2
Cementado de cortes y plantillas	2
Cambrado talón	2
Cambrado corte a vapor o similar	2
Preparado de cortes por ejemplo: en abotinados poner ganchos o hilos, colocar puntera y contrafuerte, o similares	2
Armado de punta	
A mano	4
A máquina	4
Cerrar enfranque	
A mano	3
Con Kamburian	3
Cerrar bases a máquina	2
Cerrado de bases y enfranque a máquina	3
Mocasín enchufado: Estirado de cortes en máquina GEI, Cóndor, Amico, Anzani o similares	2
Calzado de corte en la horma mocasín enchufado	3
Armado en horma mocasín legítimo para coser sobre horma	4
Coser a mano sobre horma mocasín legítimo	4
Coser vinchas y talón	3
Costura a mano mocasín enchufado	3
Refilado costura mocasín legítimo	3
Encerar mocasín legítimo	3

##### 4) Pegado de suelas

- a) Calzado tipo artesanal: Luis XV, tacón fino dama, caballero escarpines, botas de hombre y mujer, en general todo zapatos fabricado con cuero anilina, semianilina, becerro, cabritilla, cabrilla, etcétera. Con suela de grupón

b) Calzado en general

Operación	Categoría	
	A	B
Sacar clavo plantilla	2	2
Asentado de corte	3	2
Raspado corte	4	3
Raspado suela	2	2
Halogenado	2	2
Adhesivazo	2	2
Reactivar, fijar suela y pegado	4	3
Pegador de base		3
Rebabado		2
Sacado de horma a mano	3	2
Sacado de horma a máquina	2	2
Refilado de suela grupón, planta, enfranque y columna	4	
Punteado Fray Mocho		4
Cosido a black sobre suelas moldeadas		3
Cosido a black sobre suela cuero con hendido		4
Cosido Scatola		3
Forrado de taco y/o similares		3
Forrado de plantilla		2
Composturero		4

5) Desvirado y desformado

Operación	Categoría
Desvirado de lisa con suela de cuero	4
Clavado de taco a mano y/o a máquina	3
Desvirado de taco (taco pastel o columna)	4
Lijado con bomba a máquina	3
Dar tinta a la lisa, taco, planta, y lustrado	3

6) Empaque

A) Calzado fino (Luis XV, tacón fino dama, caballero, escaarpines, botas de hombre y mujer, en general todo zapatos fabricado con cuero anilina, semianilina, becerro, cabritilla, cabrilla, etcétera. Con suela de grupón).

B) Calzado con materiales no especificado en el punto A)

Operación	Categoría	
	A	B
Colocar plantilla vista	3	2
Limpiar y sacar arruga	2	2
Pintar y dar pomada	3	2
Sopletear laca y dar cepillo	3	2

Operación	Categoría	
	A	B
Quemar, arreglar (retocar) y preparar tintas	4	3
Cepillar y lustrar con pastas abrasivas	3	3
Pasar cordón	2	2
Control de calidad y caja	4	3
Poner en caja	2	2
En cualquier sector de la producción las operaciones varias, como ser: Grabado de cortes o plantillas, armado y sellado de cajas troqueladas, Cortar hilos, etcétera	2	2

7) Fabricación de plantillas de armado

Operación	Categoría
Cortado material de plantilla de armado (celulosa, cartón fibra, etcétera)	3
Cementado talón y plantilla	2
Sellado y numerado y rebajado	2
Fijar cambrillón, y remachar	2
Cambrado y refileado	2
Preparado y embalado de plantillas	2

8) Prefabricado de plantas y/o fondos

Operación	Categoría
Desvirado en todos los materiales-máquina de predesvirar	3
Desformado y lijado	
Cardado	2
Igualizado	2
Rebajado de columna	2
Pintado de lisas y tacos	2
Lustrado	2
Armado y lijado de tacos	3
Pegado de vira	3
Canalín, ruleteado, hendido, vaciado, etcétera	3
Confección de moldes y/o matrices	4
Cortador de tacos de suela	3
Armador de tacos de suela	2
Cambrado de tacos de suela	3

9) Inyectado de calzado, bases y/o tacos en materiales termoplásticos o similares

Operación	Categoría
Colocar matriz en inyectora poner a punto para inyección. Si programa, sobre el jornal básico de esta operación deberá abonarse un plus del diez por ciento (10%)	4
Inyectador de bases, tacos, fondos, etcétera	3

Colocador Streeng Lace o Pullman en horma, inyecta y cambia matrices	4
Colocado de cortes Streeng o Pullman en la horma	3
Inyección directa de calzado sobre horma de madera o plástico	4
Sacar rebabas	2
Cortador de folias a máquina y/o a mano	3
Adhesivado de folias y tapas de taco	2
Preparador de pinturas	2
Pintar a soplete y/o máquina automática, moler materiales para recuperación, y tareas varias	2
Control de calidad	3
Preparador y/o embalador de pedidos	2

10) Bordado:

Operación	Categoría
Programador de máquina mediante PC (programar logos, figuras, etcétera). Sobre el jornal de estas operaciones deberá abonarse un plus del diez por ciento (10%)	4
Operador que posiciona bastidor y opera máquina monocolor con campo de 8 cm. x 14 cm. (1 cabezal)	3
Operador que posiciona bastidor y opera máquina de varios cabezales	4
Posicionar piezas en el bastidor, acercar trabajo y tareas varias	2

- Categorías
  - 0: Aprendiz menor de dieciocho (18) años.
  - 1: Aprendiz de cero (0) a ciento ochenta (180) días.
  - 2: Operario.
  - 3: Oficial.
  - 4: Especializado.

A los efectos de encuadrar al personal que se encontraba trabajando al 1° de marzo de 2004, y en orden a la nueva clasificación de tareas u operaciones que rige desde entonces, las partes acuerdan que, si no les correspondiere una mayor categoría por sus funciones y especialidad, quedarán categorizados del siguiente modo

4. Especializado: Oficiales de 1ra. y de 1ra. con dos (2) operaciones.
3. Oficial: Auxiliares y oficiales.
2. Operario: Peones y medios oficiales.
1. Aprendices mayores de dieciocho (18) años, de cero (0) a ciento ochenta (180) días antigüedad.
0. Aprendices menores de dieciocho (18) años de edad.

## ANEXO I – B) – ARTÍCULO 6° DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### Categorización y descripción de tareas para trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción.

#### Empleados administrativos en fábrica

##### Administrativo A) 1° nivel:

- Registraciones y control de operaciones de la empresa: compras, ventas, cobranzas, cuenta corriente comercial, cuenta corriente bancaria.
- Registraciones especiales en libros de contabilidad por sistemas manuales o computadorizados.
- Análisis y conciliación de cuentas contables y bancarias.
- Registro y control de cobranzas.
- Control de proveedores: Compras y pagos.
- Análisis de costos: Materia prima, producción en proceso, productos terminados.
- Liquidación de sueldos y jornales, cargas sociales, aportes a la seguridad social.
- Liquidación de I.V.A.: Registraciones en libros I.V.A. compras, I.V.A. ventas, retenciones ingresos brutos,
- Impuesto a las ganancias y otras que correspondieran.

##### Administrativo B) 2° nivel:

- Preparación de documentación para realización trámites internos y/o externos: Impuestos, laboral, facturaciones, documentación de movimientos bancarios.
- Control y archivo de facturaciones, notas de crédito, notas de débito.
- Legajos del personal: control y archivo de documentación, A.R.T., seguros, etcétera.
- Legajos de clientes y proveedores: Observación de normas establecidas por organismos oficiales nacionales, provinciales o municipales (A.F.I.P., D.G.R., Municipalidad, A.N.Se.S., entre otros).
- Estadística de la empresa: Preparación de informes.
- Tareas administrativas en el depósito.
- Recepcionistas:
  - Recepción de documentación, impuestos, servicios públicos, citaciones, correspondencia en general.
  - Atención telefónica y personal al cliente, proveedores, y/o público en general.
  - Recepción y derivación de los distintos trámites, notas, pedidos, y demás comunicaciones.

##### Administrativo C) 3° nivel:

- Tramitaciones varias, cadetes.
- Realización de trámites simples: Depósitos, pago de impuestos y servicios varios.
- Traslado de documentación.
- Presentación de documentación y trámites simples ante los distintos organismos oficiales nacionales, provinciales, y municipales, entes, sociedades, y personas jurídicas o privadas

## Empleados de mantenimiento en fábrica

### Mantenimiento A) 1° nivel:

#### Matriceros:

- Puesta a punto de matricería, grabado, torneado y ajustes.
- Soldaduras de aluminio, fundición bronce, hierro y aleaciones.
- Reparaciones en general de matrices.
- Dibujos en matrices, estampado y plantillas de dibujos.

### Mantenimiento B) 2° nivel:

#### Mecánicos:

- Mecánicos en general, mecánicos de máquinas de coser, electricistas.
- Tareas preventivas y de reparación de máquinas electromecánicas, electroneumáticas, hidráulicas y electrónicas.
- Reparación y puesta a punto de máquinas de aparar, armar, cortar, etcétera.
- Soldaduras y torneados.
- Armado y reparación de tableros eléctricos (fuerza motriz, iluminación, P.L.C., etcétera).
- Tareas preventivas y de mantenimiento de instalación eléctrica.

### Mantenimiento C) 3° nivel:

- Ayudantes

## Personal de desarrollo

### Auxiliar A) 1° nivel:

- Auxiliar o asistente que bajo órdenes del responsable técnico externo o interno realiza el bosquejo y diseño de modelos, y su seguimiento hasta la puesta en producción.

### Auxiliar B) 2° nivel:

- Ayudante que asiste al Auxiliar en las tareas descriptas precedentemente.

## Chofer y ayudante de chofer

### Chofer – A) 1° nivel:

- Chofer que realiza transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación o terminadas en vehículos provistos por el empleador.

### Ayudante de chofer – B) 2° nivel:

- Ayudante y/o acompañante de chofer en las tareas descriptas precedentemente.

## Personal de expedición en la fábrica

### Expedición A) 1° nivel:

- Preparador de pedidos en expedición, con facturación.

### Expedición B) 2° nivel:

- Preparador de pedidos en expedición.

### Expedición C) 3° nivel:

- Ayudante tareas generales, carga, y descarga.

## Vendedores

### Vendedor A) único nivel:

- Vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica (por mayor y/o por menor).

## Personal de limpieza y servicios generales

### Limpieza y servicios A) único nivel

- Limpieza en el establecimiento y sus dependencias, y/o tareas de cafetería, comedor, y servicios generales similares.

## ANEXO II- A) – ARTÍCULO 7° DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### Remuneraciones para el personal de producción

Las partes declaran y convienen incorporar a las remuneraciones básicas del sector la asignación remunerativa de sesenta pesos (\$ 60) y la no remunerativa de cien pesos (\$ 100) de acuerdo a lo previsto en los artículos 1°, 6° y ccts. del Decreto N° 2.005/2004 con efecto a partir del 1° de agosto de 2005. En mérito a tal incorporación, y en consideración a las particularidades de la industria se establecen y recomponen las nuevas escalas de remuneraciones básicas o mínimas que regirán en todo el territorio el país para el personal de producción comprendido en esta Convención Colectiva:

#### • Remuneraciones básicas por hora

Categoría	Comprende	Salario hora \$
4	Oficial de primera con 2 operarios y oficiales de primera	5,50
3	Oficial y auxiliar	4,80
2	Medio oficial y peón	4,20
1	Aprendices en general	3,80
0	Aprendices menores de dieciocho (18) años	3,50
Merienda	Por hora desde 01/08/2005	0,50

La remuneración por merienda, a partir del 1° de octubre de 2005, se elevará a la suma de sesenta centavos (\$ 0,60) la hora.

**Destajistas y trabajadores a domicilio:** Tendrán derecho a acceder a los aumentos que surgen de las escalas de jornalizados de acuerdo a sus respectivas categorías.

Con la aplicación de las remuneraciones básicas establecidas en este acuerdo se entenderá totalmente cumplida la incorporación a las remuneraciones de las asignaciones del Decreto N° 392/2003, y Decreto N° 2.005/2004 artículos 1° y 6° no pudiendo implicar para el trabajador una reducción de las remuneraciones efectivamente percibidas y/o devengadas al 31 de julio de 2005.



Las nuevas remuneraciones básicas absorberán, y se compensarán hasta su concurrencia con aquellos incrementos que los empleadores hubieren otorgado con anterioridad de carácter remunerativo, o no remunerativo, sobre los ingresos de los trabajadores.

Para el supuesto que con posterioridad a este acuerdo, y con anterioridad al 28 de febrero de 2006, el Gobierno Nacional otorgare un aumento remunerativo o no remunerativo con alcance general, dicho incremento se compensará hasta su concurrencia con los aumentos de las escalas precedentes.

Las nuevas remuneraciones básicas tendrán vigencia hasta el 28 de febrero de 2006.

## ANEXO II – B) – ARTÍCULO 7º DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### Remuneraciones para trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción

#### Remuneraciones por mes

Las partes declaran y convienen incorporar a las remuneraciones básicas que establecen para este sector la asignación remunerativa de sesenta pesos (\$ 60) y la no remunerativa de cien pesos (\$ 100) de acuerdo a lo previsto en los artículos 1º, 6º y concordantes del Decreto N° 2.005/2004 con efecto a partir del 1º de agosto de 2005.

En mérito a tal incorporación, y en consideración a las particularidades de la industria, se establecen y recomponen las escalas de remuneraciones básicas o mínimas que registrarán en todo el territorio del país para el personal no comprendido en la línea de producción que se incorpore a esta Convención Colectiva.

Con la aplicación de las siguientes remuneraciones básicas se entenderá totalmente cumplida la incorporación a las remuneraciones de las asignaciones del Decreto N° 392/2003, y Decreto N° 2.005/2004 artículos 1º y 6º no pudiendo implicar para el trabajador una reducción de las remuneraciones efectivamente percibidas y/o devengadas al 31 de julio de 2005.

Las remuneraciones básicas que se establecen absorberán y se compensarán hasta su concurrencia con aquellos incrementos que los empleadores hubieren otorgado con anterioridad de carácter remunerativo, o no remunerativo, sobre los ingresos de los trabajadores.

Asimismo, si al ser incorporado a esta Convención Colectiva la remuneración del empleado tuviera una mejora por la aplicación de las escalas precedentes, para el supuesto que con posterioridad a este acuerdo, y con anterioridad al 28 de febrero de 2006, el Gobierno Nacional otorgare un aumento remunerativo o no remunerativo con alcance general, dicho incremento se compensará hasta su concurrencia con los aumentos que surjan por aplicación de las escalas de esta rama.

Las remuneraciones básicas tendrán vigencia hasta el 28 de febrero de 2006.

### Merienda

Además de las remuneraciones básicas mensuales el personal percibirá la remuneración por merienda a razón de cincuenta centavos (\$ 0,50) por hora trabajada.

La remuneración por merienda se sustituirá a partir del 1º de octubre de 2005 por la suma de sesenta centavos (\$ 0,60) por hora trabajada.

### Remuneraciones básicas mensuales

- Empleados administrativos en fábrica
  - Categoría A): \$ 860
  - Categoría B): \$ 825
  - Categoría C): \$ 780
- Empleados de mantenimiento en fábrica
  - Categoría A): \$ 970
  - Categoría B): \$ 860
  - Categoría C): \$ 780
- Personal de desarrollo
  - Categoría A): \$ 970
  - Categoría B): \$ 780
- Chofer y/o ayudante de chofer
  - Categoría A): \$ 860
  - Categoría B): \$ 780
- Personal de expedición en la fábrica
  - Categoría A): \$ 810
  - Categoría B): \$ 760
  - Categoría C): \$ 700
- Vendedores en locales de venta directa en la misma fábrica
  - Categoría A): \$ 840
- Personal de limpieza y servicios generales.
  - Categoría A): \$ 700

En los supuestos que al ser incorporado a esta Convención Colectiva el vendedor percibiera una remuneración compuesta en todo o en parte por comisiones de venta, la remuneración básica mensual fijada precedentemente será considerada como remuneración mínima garantizada, con más la merienda.

### Escalafón para trabajadores de la actividad no comprendido en la línea de producción

La aplicación del escalafón al personal contemplado en esta cláusula se efectuará computando la antigüedad que

devenguen a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, o a partir de la fecha de su incorporación a esta Convención Colectiva si su ingreso fuera posterior. A tales efectos se les abonará en concepto de escalafón un setenta y cinco centésimas por ciento (0,75%) por año de antigüedad sobre las remuneraciones básicas establecidas en este Convenio, computando la antigüedad desde la fecha de vigencia de la presente convención colectiva o desde la fecha posterior en que sean incorporados a este Convenio Colectivo.

### **Encuadramiento del personal**

A partir de la homologación de la presente Convención Colectiva al personal no comprendido en la línea de pro-

ducción que sea incorporado en cualquiera de las tareas descriptas en el Anexo I-B, el empleador podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este Convenio Colectivo de la industria del calzado.

Al personal que se venía desempeñando para las empresas en las precitadas tareas, y que se sujetaba a otros convenios colectivos, el empleador también podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este Convenio Colectivo de la industria del calzado.

# TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 434/2006*

**(B.O. DEL 07/02/2006)**

### **Resolución N° 26/2006**

Buenos Aires, 26/01/2006

VISTO el Expediente N° 1.089.750/2004 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 64/72 del Expediente N° 1.089.750/2004 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y la Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el presente texto convencional es renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 286/97.

Que la vigencia del Convenio será de tres años para las condiciones generales de trabajo y para las condiciones salariales, a partir del 1° de agosto de 2005 hasta el 30 de mayo de 2006.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias le corresponden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y la Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines, que luce a fojas 64/72 del Expediente N° 1.089.750/2004.

**Artículo 2°**— Fíjese, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el importe promedio de las remuneraciones en la suma de mil doscientos pesos (\$ 1.200) y el tope indemnizatorio correspondiente al convenio que se homologa en la suma de tres mil seiscientos pesos (\$ 3.600) y para la zona patagónica: el importe promedio de las remuneraciones en la suma de mil cuatrocientos cuarenta pesos (\$ 1.440) y el tope indemnizatorio correspondiente al convenio que se homolo-

ga en la suma de cuatro mil trescientos veinte pesos (\$ 4.320).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio, obrante a fojas 64/72 del Expediente N° 1.089.750/2004.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.089.750/2004**

Buenos Aires, 30 de enero de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 26/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 64/72 de expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 434/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación D.N.R.T.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 434/2006**

**Partes intervinientes:** Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines, Federación de Molineros de Yerba Mate, Cámara Argentina de Café, Cámara Argentina de Te, Cámara Argentina de Especies, Molineros de Pimientos y Afines, Cámara Argentina de Industriales De Arroz, Camara De Molineros De La Yerba Mate de la Zona Productora, C.I.A.L.A.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, agosto de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Corredores y/o vendedores exclusivos; vendedores repartidores exclusivos y cobradores exclusivos de la industria de la alimentación.

### **CAPÍTULO I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 434/2006**

**Partes intervinientes – Partes signatarias:** Declarar constituida la Comisión Negociadora para la actividad Industrias de la Alimentación la que quedará integrada por los Sres. Moran, Luis Bernabé; Daer, Rodolfo Amado; Gori, Roberto Gabriel; Giménez, Fernando Antonio; Varela, José Francisco;

Roberi, Juan Carlos, Morcillo, Héctor Ramón; Burgos, Víctor Hugo; Saino, Juan José y el Dr. Matarrese, Adolfo Eduardo, en representación de la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (F.I.P.A.A.), por el sector sindical; y los Sres. Ceretti, Marcelo; Dr. Posee Molina, Iván y el Dr. Viñales, Eduardo J., por la Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines (F.I.P.A.A.), y sus Cámaras Adheridas, por el sector empresario.

**Cantidad de beneficiarios:** Siete mil (7.000) trabajadores.

#### **Ámbito personal:**

##### **A) Trabajadores comprendidos:**

Comprende a corredores y/o vendedores exclusivos; vendedores-repartidores exclusivos y cobradores exclusivos, que prestan servicios en los establecimientos de las industrias de la alimentación. Si a juicio del empleador éste no requiera la exclusividad para el desempeño de sus tareas, el personal señalado anteriormente podrá actuar en representación de más de una industria de productos alimenticios quedando en este caso también amparado por las normas de la presente Convención Colectiva. La exigencia del empleador para desempeñarse en forma exclusiva, deberá manifestarse por escrito.

Dentro de las especificaciones genéricas de corredores a que se refiere el párrafo anterior, se encuentran comprendidos los distintos nombres con que se acostumbra llamarlos: vendedores, viajantes, agentes, corredores, representantes, vendedores-repartidores.

Queda acordado que si la actividad principal del establecimiento corresponde a la industria de la alimentación, sus corredores, vendedores, vendedores-repartidores, exclusivos o no, serán representados exclusivamente por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, y sus Sindicatos adheridos.

Este personal debe ser dependiente de las empresas o sociedades de las diferentes especialidades de la industria de la alimentación, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto y hayan o no ratificado este Convenio.

##### **B) Trabajadores excluidos:**

Los supervisores de venta y los promotores de venta; quedan excluidos de la presente Convención Colectiva, pues se trata de personal incluido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 244/94 o el que lo sustituya, siempre y cuando no efectúen operaciones de ventas en forma habitual. Cuando efectúen eventualmente tareas de venta, con motivo de reemplazos por vacaciones, licencias, enfermedad, etc., se encontrarán comprendidos en el presente Convenio mientras dure su actuación.

Asimismo quedan excluidos del presente convenio: los gerentes, adscriptos, jefes de ventas y ejecutivos de cuentas.

Nota: Se establece expresamente que el presente registrará con exclusividad el contrato laboral del personal comprendido en el párrafo A y las empresas de la actividad.

C) De las empresas:

Las empresas comprendidas en el presente convenio sólo deberán registrar a los vendedores de la alimentación en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin otra formalidad que la establecida en dicho texto legal excluyendo cualquier otro tipo de anotación o registro.

**Ámbito de aplicación:** Comprende los beneficios del presente convenio a todo el territorio de la Nación.

**Vigencia**

**Artículo 1°**— El plazo de vigencia del presente convenio será de tres (3) años para las condiciones generales de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° reformado de la Ley N° 14.250 y para las condiciones salariales, a partir del 1° de agosto de 2005 hasta el 30 de mayo de 2006.

Las partes se comprometen a reunirse con la suficiente antelación al vencimiento de los plazos mencionados, a fin de acordar su prórroga y/o producir los cambios a que hubiere lugar.

**Día del trabajador de la alimentación**

**Artículo 2°**— Se determina que el día lunes anterior al 10 de marzo de cada año, se gozará del feriado correspondiente, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos los trabajadores/as, comprendidos/as en la presente Convención Colectiva de Trabajo en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los feriados nacionales.

**CAPÍTULO II  
SALARIOS**

**Artículo 3°**—

Concepto	Importe \$
Garantía básica (mensual).	1.200,00
Sueldo fijo (mensual) (corredores, vendedores, repartidores, etcétera).	635,00
Artículo 11— Viáticos y/o gastos de movilidad.	300,00
Artículo 12— Viáticos de cobradores.	100,00
Artículo 51— Por defunción padre, madre, esposo/a o hijo del trabajador.	960,00
En caso de que hubiere dos o más familiares, distribuidos en partes iguales.	1.200,00

Las empresas podrán absorber hasta su concurrencia, los aumentos otorgados hasta conformar el sueldo fijo. Estos salarios incluyen los incrementos establecidos por los Decretos Nros. 1.273/2002; 2.641/2002; 905/2003; 392/2003;

1.347/2003; 2.005/2004 y Resolución N° 64/2003 (S.T.), los que se encuentran incorporados en los sueldos fijos establecidos

**Artículo 4°**— Queda entendido que a efecto de completar la garantía básica mensual se sumarán el sueldo fijo de convenio, más las comisiones devengadas por ventas y cobranzas efectuadas y cualesquiera otros conceptos y el resultado así obtenido deberá ser suplementado, cuando correspondiere hasta alcanzar el importe garantizado.

**Artículo 5°**— Los salarios especificados en el artículo 3° son los que surgen del presente acuerdo.

**Artículo 6°**— Fíjase en doscientas (200) las horas por mes calendario de actividad efectiva, a efectos de obtenerse los respectivos promedios salariales.

**Artículo 7°**— El pago total de la remuneración devengada por el vendedor y/o cobrador, deberá hacerse efectivo dentro del plazo establecido por la ley vigente.

**Artículo 8°**— Las remuneraciones deberán liquidarse de conformidad a las siguientes bases:

- a) Sueldo fijo.
- b) Comisiones sobre toda nota de venta o pedido aceptado por los comerciantes o industriales sin deducciones por bonificaciones, notas de crédito o descuentos de alguna otra índole que no hubieran sido previstas en la nota de venta por el propio viajante, admitiéndose a tal fin la utilización de códigos que identifiquen condiciones de venta, bonificaciones, descuentos, etcétera.

**Artículo 9°**— Los corredores y/o vendedores; vendedores repartidores; que al margen de su función específica realizan subsidiariamente tareas de cobranzas a la clientela de su nómina o listado de clientes, percibirán de su y/o empleadores una comisión porcentual convenida, que será parte integrante de la remuneración.

**Artículo 10**— Los cobradores gozarán de la misma garantía básica establecida en el artículo 3° además de lo que correspondiera por viáticos y/o gastos de movilidad.

**Artículo 11**— Los corredores, vendedores, repartidores de campaña que trabajan con automóvil de su propiedad, tendrán una compensación mensual en concepto de viático y/o gastos de movilidad, siempre que su uso sea establecido por acuerdo expreso entre las partes, que en ninguna forma puede ser modificado unilateralmente (conforme artículo 3° del presente Convenio).

**Artículo 12**— Los cobradores tendrán un viático para compensar gastos de movilidad (conforme artículo 3° del presente Convenio).

**Escalafón por antigüedad**

**Artículo 13**— Hasta diez (10) años de antigüedad: Uno por ciento (1%) por año. De once (11) años a veinte (20) años: Uno con veinticinco centésimos por ciento (1,25%) por año, que exceda los diez (10) años. Más de veinte (20)

años de antigüedad: Uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) por año, que exceda los veinte (20) años.

**Artículo 14**— Lo referido en el artículo anterior, en todos los casos se aplicará sobre el sueldo fijo de Convenio.

Ejemplo de aplicación: Un trabajador con trece años de antigüedad, percibirá el trece con setenta y cinco centésimos por ciento (13,75%) sobre el sueldo fijo de Convenio.

### **Antigüedad**

**Artículo 15**— A los fines de determinar la antigüedad del trabajador/a el cómputo del tiempo de servicio se calculará a partir del primer día de ingreso a la empresa.

Cuando el trabajador/a, habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador, volviera a trabajar con el mismo, se acumulará la antigüedad anterior.

### **Adicional remunerativo (Zona Patagónica)**

**Artículo 16**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que presten servicios al Sur del Río Colorado, Provincias de Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Chubut, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) calculado sobre el sueldo fijo de Convenio.

**Artículo 17**— Este adicional remuneratorio absorberá hasta su concurrencia todos los importes que por concepto similar se hayan abonado hasta la fecha de homologación del presente Convenio.

## **CAPÍTULO III CONDICIONES ESPECIALES DE LA ACTIVIDAD**

**Artículo 18**— Las comisiones por venta y/o cobranzas vigentes no son modificadas por el presente Convenio y serán mantenidas de acuerdo al régimen que rige en cada establecimiento.

Para los nuevos corredores, vendedores, repartidores y cobradores, las comisiones deberán ser iguales a las que perciban los corredores, vendedores-repartidores y cobradores de igual zona, listado y/o nómina de clientes, en cuanto a comisión y viáticos.

**Artículo 19**— Bajo ningún concepto podrá exigírsele al trabajador, que realice tareas de cobranzas exclusivamente u otra ajena a su función específica.

**Artículo 20**— Las zonas, nóminas, y/o listado de clientes, vacantes y/o a crearse se cubrirán con el personal que se encuentre en condiciones para desempeñarse con eficiencia teniendo en cuenta al personal más antiguo, y quedando a opción del interesado su aceptación.

**Artículo 21**— En los supuestos de cambios, modificaciones o traslados de zonas, lista o nómina de clientes, las partes ajustarán su cometido, a las prescripciones establecidas al respecto en la ley vigente o la norma que con igual finalidad pudiera sustituirlo en el futuro. La garantía del volu-

men remuneratorio se calculará tomando como base el promedio de comisiones de los últimos doce meses anteriores al momento en que deba operarse el cambio o traslado de zona, lista o nómina de clientes. A tal fin, las comisiones percibidas en cada uno de los doce meses anteriores se actualizarán, tomando como base el índice de crecimiento de la garantía básica mensual establecida en el artículo 3° de la presente Convención Colectiva, y conforme con su variación experimentada entre cada período y último mes anterior al cambio.

La garantía del volumen remuneratorio así conformada, se actualizará a partir del momento de su vigencia, en la misma proporción que se actualice la garantía básica mensual mencionada en el párrafo anterior.

El sistema establecido precedentemente, no será de aplicación, en los casos en que el cambio o traslado de zona, lista o nómina de clientes, sea solicitado por el vendedor.

**Artículo 22**— Toda operación comercial que no fuere concertada por el vendedor titular, dará derecho a éste, a percibir las comisiones indirectas, siempre que el cliente se encuentre incluido dentro del listado, zona o nómina de clientes, atribuida al vendedor titular y dentro del tiempo de desempeño en las mismas. El porcentaje de las comisiones indirectas deberá ser igual al de las comisiones directas. Las ventas efectuadas por los empleadores en forma indirecta deberán realizarlas en las mismas condiciones que aplica a su clientela el vendedor titular.

**Artículo 23**— No se permiten medias comisiones sobre ningún artículo manteniéndose las que están en vigencia actualmente para cada uno de éstos. En el caso de incorporación de productos similares las comisiones sobre éstos no podrán ser inferiores a las vigentes.

**Artículo 24**— El empleador contará con seguros que cubran los riesgos ocurridos por robo, hurto, pérdida o incendio de los valores percibidos por el vendedor y/o cobrador en el desempeño de sus tareas, cubriendo además y por los mismos riesgos, los elementos de trabajo que se encuentren a cargo del trabajador. Para los supuestos contemplados en el presente artículo, el empleador podrá optar por el sistema de auto seguro. En todos los casos se exigirá al trabajador la correspondiente denuncia policial.

### **Seguro de fidelidad**

**Artículo 25**— El pago de la cuota del seguro de garantía (fidelidad), correrá por cuenta de los empleadores en aquellos casos que se exigiera.

**Artículo 26**— El empleador deberá proveer al corredor y/o vendedor; vendedores-repartidores y cobradores, de los elementos necesarios que justifiquen la gestión de cobranza ante los clientes.

**Artículo 27**— Asimismo, el empleador entregará al corredor y/o vendedor; vendedores-repartidores y cobradores, conjuntamente con la copia del recibo de remuneraciones, una liquidación detallada de las comisiones por venta y/o cobranzas.

## CAPÍTULO IV CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

### Fines compartidos

**Artículo 28**— Ambas partes coinciden en la necesidad de modernizar el marco de las relaciones laborales, con objeto de adecuarlo a las condiciones de competitividad de la economía y al mejoramiento real del trabajador. Para ello son plenamente conscientes de que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores así como la promoción del empleo, sólo podrán ser el producto de un mayor desarrollo de la Industria de la Alimentación, bajo un esquema de organización que tienda a la productividad.

En tal marco, se podrá articular la presente unidad de negociación con unidades menores, bajo las reglas y condiciones que se establecen en este acuerdo, así como han incluido los mecanismos que regulan el encauzamiento de la conflictividad, todo ello tendiente a generar un clima de armonía y paz laboral garantizada por este convenio y su instrumentación.

### Modalidades del contrato de trabajo

**Artículo 29**— Las partes expresamente declaran habilitadas y aplicables las modalidades previstas en la legislación vigente.

**Artículo 30**— Todo trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y respetar las normas internas de la empresa, las mismas deberán guardar relación con el principio de equidad y de buena fe que correspondan a un buen empleador y a un buen trabajador.

**Artículo 31**— El pago insuficiente originado en las relaciones laborales efectuado por un empleador, será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reserva, y quedará expedita al trabajador la acción de reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

**Artículo 32**— Las remuneraciones de los trabajadores/as que este Convenio establece son independientes de las bonificaciones, subsidios y todo otro emolumento que hasta el presente gozaren, fuera de su retribución habitual. Las retribuciones fijadas por este convenio, se pagarán separadamente, dejando constancia en cada caso por que concepto se pagan.

**Artículo 33**— Para los trabajadores/as, este Convenio no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación laboral vigente, las empresas que en alguno de los aspectos de la retribución o en todos ellos individual o en conjunto estuvieran en mejores condiciones que las estipuladas en este Convenio deberán mantener dichas mejoras tanto en cada aspecto (sueldo, comisiones, viáticos, etcétera) como en conjunto.

**Artículo 34**— Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo. Ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación ante autoridad competente.

**Artículo 35**— Las empresas a solicitud expresa de las Entidades Gremiales y previa conformidad del trabajador, retendrán del salario correspondiente al mismo los valores que pacten entre ellos en concepto de erogaciones por mutuales, turismo, etc. Dichas sumas serán depositadas dentro de las setenta y dos horas (72 hs.) de ser retenidas a la orden de la Entidad Gremial respectiva.

**Artículo 36**— Las empresas estarán obligadas a rendir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes legalmente establecidos.

**Artículo 37**— Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos.

**Artículo 38**— Las empresas facilitarán directa o indirectamente a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que se elaboren en el establecimiento, con una reducción al precio de venta al público.

**Artículo 39**— La empresa deberá suministrar al corredor y/o vendedor; vendedor-repartidor y cobrador, los elementos necesarios para el logro de los objetivos de su tarea, tales como portafolios o carpetas; bolígrafos, listados y/o nómina de clientes; planos de sus radios y/o zonas; listas de precios; etcétera.

El conjunto de todos los elementos de trabajo que deba portar el vendedor en forma manual para el desempeño de sus tareas normales y habituales no podrá exceder de un peso de cinco kilogramos (5 kgs.), y a tal fin las empresas arbitrarán las medidas tendientes a evitar que el vendedor deba llevar muestras de productos de gran volumen, salvo casos especiales, tales como lanzamiento nuevos productos y/o envases etcétera.

### Obligación de certificar

**Artículo 40**— La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y la remuneración al momento de la certificación.

### Accidente de trabajo

**Artículo 41**— Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo de los previstos en la Ley N° 24.557, percibirá el cien por ciento (100%) de su remuneración, tal como si continuase trabajando y según su sistema habitual de trabajo. A los fines de la liquidación de la remuneración del trabajador, conforme se señala en el párrafo anterior, además del sueldo fijo mensual deberá abonarse el promedio de las comisiones que haya percibido en el semestre anterior. Al mismo efecto, también corresponderá cualquier aumento de sueldo fijo mensual ya sea en forma conven-

cional, legal o de la empresa que se otorgue durante la convalencia del trabajador accidentado.

### Cobertura de trabajo

**Artículo 42**— En los casos de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, las empresas tendrán en cuenta, dentro de las normas internas de la misma, para ocupar las vacantes, a los hijos/as de dicho personal, cuyos servicios fueran necesarios, de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

## CAPÍTULO V RÉGIMEN DE LICENCIAS DE LAS VACACIONES

**Artículo 43**—

- a) Se determina un período de descanso anual remunerado (vacaciones) en los plazos y condiciones contenidas en los artículos 150 y subsiguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, salvo que en los acuerdos de rama o empresa las partes decidan pactar modificaciones a su modalidad y época de otorgamiento.
- b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en período que utilice el cónyuge cuando trabajan en la misma empresa, y cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.

### Licencias especiales

**Artículo 44**— Todo trabajador/a que done sangre en día hábil recibirá la remuneración correspondiente (sueldo fijo y promedio de comisión) contra presentación del certificado médico respectivo, comunicando su ausencia al principal, dentro de la jornada de trabajo.

### Mudanza

**Artículo 45**— La empresa abonará a todo trabajador/a que deba efectuar su mudanza a otro domicilio en día de trabajo para el interesado, una jornada (sueldo fijo y promedio de comisión) considerándose a sus efectos ausencia justificada. Se exceptúan los casos de traslado de hotel o pensión.

**Artículo 46**— La empresa abonará por examen prematrimonial a todo trabajador/a hasta ocho horas (8 hs.) de trabajo (sueldo fijo y promedio de comisión) pudiendo fraccionarse hasta dos veces a pedido del trabajador y debiendo presentar éste la debida constancia. En estos casos se considerará justificada la falta al trabajo.

### Casamientos

**Artículo 47**— La empresa abonará por casamiento de hijo/a de todo trabajador/a una jornada legal de trabajo (sueldo fijo y promedio de comisión). En estos casos se considerará justificada la falta al trabajo. El interesado presentará constancia pertinente.

### Permisos por enfermedades de familiares del trabajador

**Artículo 48**— El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta cinco días, hijos menores de diez años, hasta diez días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. Deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, reservándose la empresa el derecho de verificar dicha enfermedad. Estas ausencias por enfermedades de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.

### Libreta sanitaria

**Artículo 49**— La empresa abonará a todo trabajador/a cuando deba concurrir a tramitar la libreta sanitaria hasta un máximo de cuatro horas (4 hs.) (sueldo fijo y promedio de comisión) más el importe de la misma

Cuando por citación fehaciente del Organismo Sanitario debiera concurrir en una segunda oportunidad, se le abonará hasta un máximo de dos horas (2 hs.) adicionales (sueldo fijo y promedio comisión).

**Artículo 50**— Todo trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales pagas (sueldo fijo y promedio de comisión):

- a) Por nacimiento o adopción de hijo: Dos (2) días hábiles.
- b) Por matrimonio del trabajador/a: Diez (10) días corridos. Cuando el trabajador/a tenga una antigüedad mayor de seis (6) meses en el establecimiento, se computarán diez (10) días laborables.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o con quien estuviera viviendo en aparente matrimonio, hijos o padres: tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de: hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos o nietos: dos (2) días corridos y si excediera el radio de sesenta (60) kilómetros, tres (3) días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media: Dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Para rendir examen en la enseñanza terciaria o universitaria: Dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario. A los efectos del otorgamiento de esta licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza o autorizados por el Organismo Nacional o Provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad responsable del instituto en que cursa los estudios.

- f) En las licencias referidas en los incisos c) y d) deberán computarse necesariamente en el período respectivo un



(1) día hábil, cuando los mismos coincidieran con día domingo, feriados o no laborable.

- g) En los casos en que la notificación del nacimiento o fallecimiento de un familiar del trabajador/ a previstos en los incisos anteriores, se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podrá retirarse de su lugar de trabajo, no computándose ese día dentro del permiso por días de licencia que le corresponda.
- h) En los casos de los incisos a), b), c) y d), el trabajador deberá justificar ante el empleador, a fin de ser acreedor del pago correspondiente.

### **Régimen de subsidios. Gastos de sepelio**

**Artículo 51**— A partir de los noventa (90) días de antigüedad, las empresas abonarán por defunción de padre, madre, esposa/o o hijo del trabajador/a, una contribución conforme al artículo 3° del presente Convenio para gastos de sepelio. En caso que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, trabajando en la misma empresa, se abonará el importe establecido a tal efecto en el artículo 3° distribuido en partes iguales.

### **Subsidio por jubilación ordinaria y voluntaria**

**Artículo 52**— Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del presente Convenio que se retiren voluntariamente de un establecimiento para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, percibirán el siguiente subsidio, conforme a su antigüedad en la empresa, a la fecha de egreso.

- De quince (15) a veinte (20) años: El importe equivalente a un (1) mes de la garantía básica de convenio.
- Más de veinte (20) años: El importe equivalente a dos (2) meses de la garantía básica de convenio.

En caso de que las empresas en forma individual se encuentren abonando una suma beneficio o subsidio por igual concepto, el trabajador percibirá la que resulte más beneficiosa.

### **Aportes y contribuciones destinados entre otros objetivos a la acción gremial, capacitación, acción social, la formación profesional, la investigación y el desarrollo convencional**

**Artículo 53**—

#### **• Aporte solidario:**

De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferido por el Congreso Nacional Extraordinario de delegados de la F.T.I.A. del 23 de abril del año 2003 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo (Convenio Colectivo de Trabajo N° 286/97) o el que lo reemplace en el futuro de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t.o.) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer

grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante la vigencia del mismo y a partir del mes de su homologación una suma equivalente al 2% sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban. Dicho aporte solidario no podrá superar el equivalente al dos por ciento (2%) sobre una suma igual a tres (3) veces la garantía básica mensual establecida en el artículo 3° del presente Convenio.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, estará destinado a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las Convenciones Colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluri-disciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente en el párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda en cumplimiento de la normativa vigente en actuar como agente de retención del aporte, el que se depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la F.T.I.A., que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen.

Los sindicatos destinatarios del aporte solidario podrán disponer del no pago del mismo a quienes ya vienen realizando el aporte similar correspondiente.

#### **• Contribución empresaria:**

Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la F.T.I.A., las empresas comprendidas en la Convención Colectiva de Trabajo se obligan a realizar una contribución mensual de cuatro pesos (\$ 4) por cada trabajador comprendido en esta convención (Convenio Colectivo de Trabajo N° 286/97) o la que lo reemplace en el futuro. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir del mes de su homologación y durante la vigencia del presente, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada N° 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal N° 0046—Carlos Calvo, a nombre de F.T.I.A. o en la que éstas habilitase en el futuro.

## **CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES COMISIÓN DE RELACIONES INTERNAS**

**Artículo 54**— La representación gremial del personal involucrado en el presente convenio integrará la Comisión de

Relaciones Internas que actúe ante la Dirección de la Empresa o la persona que ésta designe y su actuación y desenvolvimiento se ajustará en todas sus partes a la reglamentación que a tal efecto se ha establecido específicamente, en la Convención Colectiva de Trabajo N° 244/94, vigente, o la que la sustituya, firmada entre la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (F.T.I.A.) y la Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines (F.I.P.A.A.) y las demás Federaciones y Cámaras empresarias que integran la Industria de la Alimentación (Convenio N° 244/94 o el que lo sustituya).

### **Autocomposición – Procedimiento y órgano de interpretación**

**Artículo 55**— Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, las que podrán contar con hasta dos asesores cada una, que con la denominación de “Comisión Paritaria Permanente” (C.P. P.) desempeñará las siguientes funciones:

- a) Interpretar la Convención Colectiva, a pedido de las partes signatarias.
- c) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
- c) La intervención de la Comisión en cuestiones de carácter individual sólo cabrá cuando ello fuera resuelto por unanimidad y siempre y cuando se hubiere substanciado en forma prevista el procedimiento de queja establecido en el presente convenio sin haber encontrado solución en las instancias entre las partes.

La Comisión Paritaria Permanente fijará por unanimidad las condiciones y reglas para su funcionamiento y el procedimiento de substanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la Comisión dentro de los cinco días de presentada la solicitud al respecto por cualquiera de las partes.

Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en esta cláusula, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa.

- d) Dicha Comisión podrá convocar a audiencia de partes, a los efectos de lograr acuerdo y proponer soluciones que tiendan a superar el conflicto específico existente.
- e) La Comisión Paritaria deberá expedirse en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, prorrogables por cinco días más, a pedido de cualquiera de las partes involucradas.

- f) Vencidos los plazos antedichos sin que se logre acuerdo, la Comisión elevará un informe al Secretario General de la F.T.I.A. y al Presidente de la F.I.P.A.A. los que tendrán que expedirse en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.
- g) En los conflictos sometidos a la Comisión Paritaria Permanente no podrán adoptarse medidas de acción directa sin cumplimentar el procedimiento establecido en la presente cláusula. En caso contrario la parte perjudicada podrá solicitar la aplicación de las penalidades previstas en la ley.

**Artículo 56**— Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo y vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar las partes signatarias, todas las precauciones para que en tal fecha esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

### **Articulación**

**Artículo 57**— En lo que respecta a la articulación de la negociación colectiva, la misma se realizará de acuerdo a la legislación vigente.

### **Colaboración e información. Reserva**

**Artículo 58**— Las partes se brindarán recíproca colaboración e información a los efectos de la negociación y se comprometen, asimismo, a la reserva sobre los datos a los que pudieran tener acceso con motivo del proceso de negociación.

**Artículo 59**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

**Artículo 60**— La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

**Artículo 61**— El Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección de Relaciones de Trabajo, a solicitud de partes interesadas expedirá copia debidamente autenticada del presente Convenio.

### **Homologación**

**Artículo 62**— Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como faculta la legislación vigente y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

# HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/2004*

### **TRABAJADORES**

**(B.O. DEL 08/10/2004)**

Buenos Aires, 16/09/2004

VISTO el Expediente N° 1.072.062/2003 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (M.T.E. y S.S.), las Leyes Nros. 14.250 (t.o. 2004), 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 23.546 (t.o. 2004) y 24.013, el Decreto N° 1.192 de fecha 8 de septiembre de 2004, la Resolución N° 2 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil de fecha 2 de septiembre de 2004, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 119/175 del expediente citado en el Visto, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.), en los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el ámbito territorial del citado Convenio corresponde a todo el territorio de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Tucumán y el ámbito personal del mismo debe corresponderse con el de su antecesor Convenio Colectivo de Trabajo N° 125/90 suscripto por las mismas partes, que fuera oportunamente homologado por este Ministerio, en su carácter de autoridad de aplicación.

Que las partes habían presentado anteriormente ante esta Cartera un texto de Convención Colectiva, a fs. 3/59 del Expediente N° 1.085.541/2004 agregado a fs. 66 de las presentes, para su homologación.

Que sobre el texto presentado anteriormente, esta Secretaría por providencia que luce a fs. 105 le indicó a las partes que procedan a reformular el contenido de distintos puntos de un número de artículos del texto convencional; a saber, el cuarto, el séptimo, el octavo, el noveno, el décimo, el décimo primero, el décimo segundo, el décimo tercero, el décimo sexto y el vigésimo quinto, ello en virtud de lo dispuesto por el artículo 4°, segundo párrafo, de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que asimismo en la citada providencia se dejó establecido que el texto de esa Convención no reunía los requisitos establecidos para proceder a su homologación y que hasta

tanto ellos se encontraran cumplidos no comenzaría a transcurrir el plazo previsto a tal efecto conforme al artículo 6°, segundo párrafo de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004).

Que a los efectos de cumplimentar lo solicitado por este Ministerio las partes presentaron el acta acuerdo complementaria obrante a fs. 106/117 y posteriormente, por escrito agregado a fs. 118, presentaron en fecha 13 de agosto de 2004 el nuevo ejemplar del texto completo y ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo, que luce a fs. 119/175.

Que en función de ello se remitieron las actuaciones a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) a los efectos de que su asesoría legal emita el dictamen correspondiente y elabore el proyecto de resolución que resulte pertinente.

Que a fs. 188 de las presentes la citada Asesoría Legal ha emitido el correspondiente dictamen, que fue compartido a fs. 189 por la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) elevando las actuaciones entendiéndose que resultaba procedente su homologación.

Que sin perjuicio de ello debe dejarse sentado que, el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente, ante la autoridad laboral.

Que por otra parte los artículos 116 y 117 de la Ley N° 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias, determinan que el salario mínimo vital es la menor remuneración que deben percibir en efectivo los trabajadores, sin cargas de familia, teniendo éstos el derecho a percibir una remuneración no inferior al monto que se establezca para el salario mínimo conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Que con posterioridad a la fecha de celebración del Convenio Colectivo en cuestión y de conformidad con lo establecido por el artículo 139 de la Ley N° 24.013 se dictó la Resolución N° 2 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, de fecha 2 de septiembre de 2004, que fijó el monto del salario mínimo, vital y móvil previsto por el citado artículo 116 de la

Ley N° 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en la cantidad de cuatrocientos cincuenta pesos (\$ 450) por mes para los trabajadores mensualizados, que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y en dos pesos con veinticinco centavos (\$ 2,25) por hora para los trabajadores jornalizados, comprendidos en el artículo 140 de la Ley N° 24.013.

Que asimismo, por Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1.192 de fecha 8 de septiembre de 2004, se determinó que el valor del salario mínimo, vital y móvil fijado por la resolución precitada, tiene vigencia desde el día 1° de septiembre de 2004.

Que el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración no inferior al monto que se fije para el salario mínimo, vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y regulado por las Leyes Nros. 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias y 24.013, se halla comprendido dentro del orden público laboral y excluido del ámbito de la autonomía colectiva, no resultando disponible para las partes.

Que conforme a lo antedicho y teniendo en cuenta que la Convención Colectiva fue celebrada con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del monto establecido para el salario mínimo, es necesario dejar expresamente establecido que las partes deberán ajustar, con vigencia a partir del 1° de septiembre, los valores anteriormente acordados para los salarios básicos de las categorías previstas en la escala salarial, que luce en el artículo décimo primero punto 11.1. del Convenio sub-examine, a los efectos de que la remuneración a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior al monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil, por la Resolución N° 2/2004 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Que con las salvedades expuestas, corresponde proceder a dictar la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por las partes, de conformidad y con los alcances establecidos por los artículo 4° primer párrafo y 8° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88, sustituido por el artículo 1° del Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.) obrante a fojas 119/175 del Expediente, citado en el Visto, N° 1.072.062/2003 con ámbito de aplicación territorial en toda la República Argentina con excepción de la Provincia de Tucumán y con el mismo ámbito personal de aplicación reconocido a su antecesor Convenio Colectivo de Trabajo

N° 125/90 suscripto por estas partes y oportunamente homologado y registrado por este Ministerio.

Déjase establecido que la presente homologación, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

**Artículo 2°**— Intímase a las partes para que, dentro de los diez (10) de notificada la presente, procedan a ajustar en los casos que corresponde y con vigencia a partir del 1° de septiembre, los valores acordados para los salarios básicos de las categorías previstas en la escala salarial, que consta en el artículo décimo primero, punto 11.1. del Convenio que se homologa, a los efectos de que la remuneración a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior al monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil por la Resolución N° 2/2004 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Si las partes no cumplieren en tiempo y forma con lo ordenado en el párrafo precedente, los valores acordados para los salarios básicos de las categorías previstas en la referida escala salarial, quedarán de pleno derecho elevados a partir del 1° de septiembre de 2004, en los casos que corresponda, hasta alcanzar el monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil por la resolución precitada.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento de Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo que se homologa conforme al artículo precedente.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada del texto del Convenio Colectivo al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Cumplido lo ordenado a las partes en el primer párrafo del artículo 2° o en su defecto lo dispuesto en el segundo párrafo del mismo artículo, gírese a la Unidad Técnica de Investigación Laboral (U.T.I.L.) para que elabore el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope indemnizatorio, conforme a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 6°**— Cumplido, pase al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su notificación a las partes signatarias, procédase luego a la guarda del presente legajo.

**Artículo 7°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Expediente N° 1.072.062/2003

Buenos Aires, 17 de septiembre de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 263/2004 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención

Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 119/175 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 389/2004.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/2004 PARA LA ACTIVIDAD HOTELERA – GASTRONÓMICA**

### **Primero: Partes intervinientes**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 12 días del mes de agosto del año 2004, se reúnen la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), como asociación profesional legítimamente representativa de los trabajadores que prestan servicios en el área hotelera y gastronómica en todo el país, y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.) Asociación Civil legítima representante de la actividad hotelera – gastronómica del país, en cuya representación actúa, como así también en representación de la totalidad de sus asociaciones adheridas, dejando constancia que la Asociación con jurisdicción en la Provincia de Tucumán no otorgó poder a los efectos del presente; partes representadas por los abajo firmantes en los caracteres identificados, a los fines de definir el presente Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo firmado por las mismas en fecha 17 de marzo de 2004, representadas en ese acto, la U.T.H.G.R.A. por los señores: José Luis Barrionuevo, en su carácter de Secretario General, Norberto Latorre, Secretario de Finanzas, Osvaldo Ismael Figallo, Secretario Gremial, Juan José Bordes, Secretario de Prensa y Propaganda, Josefina M. Gutiérrez y Susana Álvarez, Departamento de la Mujer, Robustiano Argentino Geneiro, Secretario de Capacitación Profesional y Cultura, Raúl González, Secretario de Actas, José Manuel González, Secretario Gremial de la Seccional Capital Federal y Alejandra Gayoso, del Departamento de la Mujer, con el asesoramiento técnico de los Doctores Jorge Natalio Mordacci y Demetrio Oscar González Pereira, y la F.E.H.G.R.A. por los señores: Alberto Álvarez Arguelles, en su carácter de Presidente, Ricardo Sánchez, Vicepresidente; Ricardo Rimoldi, Vicepresidente, Armando Zavatteri, Protesorero, Fernando Desbets, Prosecretario, la Sra. Graciela Fresno, Paritaria y los Paritarios Sres. Manuel Camiño; Rolando Domine, Alfredo Zuretti, Alberto Ravalli, Juan Carlos Bozzetto y Juan Pedro Masut, con el asesoramiento técnico de los Doctores Ivan D. Posse Molina, Daniel Fumes De Rioja, Francisco Costa, Ignacio E. Capurro, David Carreras, Luis Marta Peña, María Fernanda Vuotto, Aldo Pentecoste y Cesar Ruben Rosman; ello en virtud de los contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo identificado, las modificaciones expresadas por las partes en presentación conjunta de fecha 30 de mayo de 2004 y en el Acta Acuerdo Complementaria de fecha 9 de agosto de 2004, todo ello a los fines de convenir la celebración del presente Texto Ordenado de Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de la legislación vigente, con el objeto de establecer las normas que regularán las condiciones de trabajo que se desarrollan en este ámbito, y debido a que constituyen actividades con particulares características en su operación, emerge como elemento único de regulación de las condiciones de trabajo y de compensaciones de los empleados que en ella se desempeñan, acordando

que la Ley de Contrato de Trabajo, o las normas que eventualmente la sustituyeran total o parcialmente, se aplicarán supletoriamente para las situaciones no contempladas en el marco de este Convenio Colectivo, el que en forma expresa deja sin efecto y sustituye a cualquier norma legal y/o convencional, acuerdo o acta de cualquier alcance, que pudiera resultar de aplicación a las relaciones laborales que se desarrollen entre las Empresas y el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Segundo: Vigencia y ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación. Sus cláusulas y condiciones se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en la actividad en todo el territorio de la República Argentina.

Las partes acuerdan prorrogar en su caso la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo aún después de su vencimiento, en sus cláusulas normativas y obligacionales, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituya.

#### **2.1. Cantidad de beneficiarios**

A la época de suscripción del presente, las partes estiman que la cantidad de trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es del orden de ciento setenta mil (170.000).

### **Tercero: Principios compartidos**

Las partes han considerado esencial dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los criterios y procedimientos a los que subordinarán en el futuro las relaciones en cuanto concierne a los temas que son materia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Atento a esto y con el objeto de fijar los principios generales que servirán de criterios de interpretación y aplicación de las normas de este Convenio, manifiestan que constituyen finalidades compartidas por ambas, las siguientes:

- I. Que la prestación de los servicios en el ámbito de las empresas empleadoras de la actividad deberá caracterizarse por el objetivo común de obtención del máximo nivel de productividad, calidad de servicio y eficiencia operativa que aseguren el nivel de competitividad y calidad que requiere actualmente la actividad a partir de la tendencia que pone de manifiesto el turismo tanto internacional como nacional, sus movimientos, volúmenes, demandas de servicios de alojamiento, gastronómicos y de esparcimiento; la rentabilidad del negocio, eje de su difusión y expansión, como asimismo la aplicación de todos los sistemas de gestión que tiendan a lograr la excelencia en la prestación del servicio en la atención de clientes y consumidores y en el desarrollo profesional y social de los empleados.
- II. Que en tal sentido constituyen requisitos indispensables para el logro de los objetivos planteados el fiel cumplimiento de las pautas de responsabilidad de cada

uno de los empleados sobre la base de las siguientes premisas:

- Asegurar la prestación del servicio caracterizado por el nivel de calidad y eficiencia operativa, la excelencia en el trato y satisfacción a los clientes y consumidores.
- Maximizar el esfuerzo para lograr la excelencia y mejora continua en el desempeño de la tarea diaria.
- Contribuir en la obtención de los objetivos operativos y de servicios establecidos.
- Desempeñarse cumpliendo todas las normas de trabajo y seguridad.
- Cumplir con los deberes de conducta, asistencia, puntualidad y colaboración.
- Participar activamente en los programas de mejora continua proponiendo ideas y contribuyendo con acciones de oportunidades de mejora en todos los aspectos del negocio cuidando los costos y gastos, eliminando los costos innecesarios, y produciendo alternativas de mejora y de ahorros.
- Trabajar en equipo como factor esencial para lograr efectivas mejoras, colaborando entre todos los integrantes de cada comunidad laboral, apoyándose en la operación asegurando una mejor calidad en la prestación de los servicios y cuidando la imagen de cada empresa.
- Cumplimentar los programas diarios de servicios requeridos.
- Priorizar la capacitación entendida como un deber y un derecho de los trabajadores, atento que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que factor propicio para su plena realización laboral.
- Asegurar y preservar la paz social en el ámbito de las relaciones laborales de la actividad comprendida en el presente, ratificando las partes que consideran prioritario encauzar sus relaciones profesionales en un marco de armonía y paz social y conforme las pautas y competencias acordadas para las comisiones bipartitas que se acuerda conformar.

III. Que tales propósitos ratifican la importancia y validez de desarrollar las relaciones laborales en el marco de los valores de las entidades asociadas a F.E.H.G.R.A., los cuales hacen propios, a saber:

- Respeto, desarrollo integral y excelencia del personal: Impulsamos el respeto y desarrollo integral de la persona y su familia buscando ampliar sus conocimientos, habilidades y visión, con el fin de que tenga acceso a mejores oportunidades propiciando con ella la superación económica, cultural y moral. Buscamos colaboradores con calidad de clase mundial, capaces de enfrentarse a las exigencias de la calidad de servicio a nivel internacional y de la competencia, con visión amplia y triunfadora. Para las empresas de la actividad sus colaboradores son de vital importancia.

- Pasión por el servicio y enfoque al cliente/consumidor: Promovemos que todas las actividades que realizamos estén enfocadas a la satisfacción de nuestros clientes internos y externos por medio de los productos y servicios que ofrecemos, ya que ellos son la razón de nuestra actividad.
- Calidad y productividad: La entendemos como hacer las cosas bien a la primera vez y con mejora continua, ya que éste es el medio para ser competitivos nacional e internacionalmente.
- Innovación y creatividad: Creemos que la creatividad e innovación constantes representan una importante base de superación y desarrollo en las empresas. Todas las mejoras comienzan con una idea y mucho trabajo, pero al final se traduce en excelentes resultados; queremos que nuestra actividad se distinga por su capacidad innovadora.
- Honestidad, integridad y austeridad: La organización fomenta la sencillez en el trabajo como un valor que dignifica al ser humano, como un medio de perfeccionamiento que genera bienes, haciendo uso eficiente y racional de los recursos.

IV. Que en tal sentido y como corolario de los principios y compromisos acordados por las partes, éstas se comprometen a promover, desarrollar y apoyar todas las acciones, programas y planes necesarios para mejorar y asegurar la competitividad de las empresas de la actividad, su crecimiento continuo y desarrollo futuro; toda vez que constituyen los vectores que permitirán el crecimiento del volumen de actividad y consecuentemente el aumento de la cantidad de trabajadores ocupados en virtud de las características operativas inherentes a la misma que requiere del factor personal del trabajo en forma intensiva.

#### **Cuarto: Exclusión de otras disposiciones normativas**

Las partes convienen en forma expresa que este Convenio Colectivo de Trabajo, reemplaza y prevalece a cualquier otro general o de actividad, así como a cualquier otra regulación, práctica, uso, costumbre, beneficio, disposición o norma formal y/o consuetudinaria que pudiera tener su causa en actas, convenios y/o acuerdos, salvo aquellos acuerdos locales, zonales y regionales regulatorios de adicionales por zona fría, trabajo y remuneraciones de temporada y bonificaciones salariales que a la fecha se encuentren vigentes.

#### **Quinto: Actividades comprendidas**

5.1. Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio a la totalidad de los establecimientos que, con independencia de su forma societaria o jurídica, se dedican a la prestación de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucama y/o servicios de bar o cafetería; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os, con independencia de la denominación que se les asignara; de bar, confitería o cafetería, de expendio de alimentos y/o bebidas para consumo dentro o fuera del mismo, de catering, de servicios de comidas y bebidas para fiestas o eventos, etcétera; tanto en establecimientos propios o a cuya explotación hubieran accedido en virtud de concesiones o

permisos de cualquier naturaleza, etcétera, ya sea con fines económicos, benéficos, culturales, de apoyo o en ámbitos de distintas actividades comerciales, deportivas, de servicios, esparcimiento o industriales, cualesquiera sean las modalidades y tiempo de duración de los mismos.

5.2. Establecimientos comprendidos: En el marco definido en el punto 5.1, identificamos como establecimiento hotelero–gastronómico a los detallados en el listado que a título enunciativo, no taxativo, consignamos a continuación:

- a) Hoteles, hostería y hoteles con o sin pensión; Apart Hoteles; establecimientos denominados “*bed & breakfast*”, hospedajes; moteles; hosteles u hostales; casas de pensión; bungalows; complejos de cabañas; hoteles sindicales; dormis y albergues estudiantiles; young hostels y otros tipos de establecimientos que bajo cualquier modalidad contractual prestara servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicio de mucamas y/o servicio de bar o cafetería y/o restaurante; complejos termales; SPA; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os.
- b) Restaurantes con o sin bar, resto bar; wine bar; bares y/o restaurantes temáticos; casas de comidas económicas con servicios standard; casas de expendio de comidas vegetarianas o naturalistas; grills, pizzerías; pizzas café; establecimientos donde elaboran comidas rápidas y semirrápidas; panquequerías; pancherías; hamburgueserías; choricerías; sandwicherías; snack bares; comedores sindicales, comedores para el personal de empresas; comedores y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos de todos los niveles; cervecerías.
- c) Cafés y bares; pubs; cafés concert; copetines al paso; taxibares; casas de té; despachos de jugos y frutas; lecherías; wiskerías; bares americanos con prestación de servicio o autoservicio con o sin servicio de salón; confiterías con servicio de bar; video bares, karaoke bares; canto bar; cibercafés o establecimientos con servicio de internet y de bar; guindados; autocines; bowlings; cafeterías, bares y/o restaurantes en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etcétera; cafeterías, bares y/o restaurantes en: canchas de tenis, paddle, fútbol 5, squash, pistas de patines, pools; catamaranes; hipódromos; bares sindicales; bares lácteos.
- d) Casas de lunch, servicios de banquetes y/o lunch, concesiones de clubes, rotiserías y casas de venta de comidas; heladerías con o sin servicio de salón, colonias de vacaciones particulares, sindicales, empresarias o gubernamentales.
- e) Cabarets; night clubs; boites; dancings; discotecas; confiterías bailables; bailantas; coches comedores;
- f) Casas de comida tipo económico con servicio estándar, cuyas características serán definidas por los convenios locales, zonales o regionales, en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días de la homologación del presente.

- g) Salas o lugares de juego –casinos, bingos, slots, locales de apuestas hípicas, etcétera– con servicio de bar, confitería, restaurante y/o de comidas; establecimientos en los que se presenten espectáculos deportivos, musicales y/o teatrales y/o cualesquiera que fuere se adaptaren para bailar, con servicios de comida o bar.

La presente enunciación es meramente ejemplificativa y no altera ni modifica la enumeración que pudiere ser más amplia contenida en las Convenciones Colectivas vigentes en cada zona o localidad.

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro, en forma dependiente de las restantes actividades o institución, tuviese habilitados uno o más establecimientos, dependencias o explotaciones del tipo de las enumeradas en este punto 5.2. y las explotase por sí o por terceros, cualquiera sea su forma de expendio, quedará comprendida en las disposiciones de este Convenio con relación al personal que ocupe las mismas.

### **Sexto: Personal incluido y excluido del presente Convenio Colectivo de Trabajo**

6.1. Está comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal en relación de dependencia de las empresas asignado a desempeñar tareas tanto en sus establecimientos, como en las sedes de aquellos clientes, contratantes concedentes etcétera que contraten o concesionaran la prestación del servicio bajo esa modalidad, que realice en forma efectiva y habitual funciones de servicios de alojamiento, elaboración y expendio de comidas y/o bebidas, conforme las categorías que se detallan en el artículo décimo del presente.

6.2. No se encuentra comprendido en la presente Convención el personal que desempeñe funciones gerenciales, o personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente Convenio.

### **Séptimo: Modalidades de contratación laboral**

#### **7.1. Introducción**

Las empresas que integran las asociaciones afiliadas a F.E.H.G.R.A. son prestadoras de servicios tanto a los consumidores finales de los mismos como a terceras empresas clientes, que recurren a éstas efectos a de contratar servicios de alojamiento, comidas, catering, comedor, bar, confitería, atención de banquetes, convenciones y fiestas, adquisición de productos alimenticios bebidas y vinculados, etcétera.

Esta actividad involucra una importante inversión en inmuebles, equipamientos y tecnología y requiere de la aplicación de mano de obra con carácter intensivo, pero a la vez con un criterio dinámico, toda vez que depende –en términos cuantitativos y cualitativos– en forma permanente de las altas y bajas que se producen periódicamente en los niveles de demanda de sus servicios debido a las características estacionales de los movimientos turísticos nacionales e internacionales; de la aparición de nuevas modalidades en el ejercicio de las actividades comerciales

y la desaparición de otras; de la generación o moda de nuevas zonas barriales o regionales para el desarrollo de la actividad gastronómica, hotelera o del esparcimiento y del decaimiento o desgaste de otras preexistentes; de los breves lapsos en que se desarrollan determinados eventos relacionados con demandas extraordinarias o puntuales de servicios de la actividad; de las diferentes capacidades/perfiles/conocimientos que se necesitan ante distintos requerimientos de servicios y su disminución o discontinuidad, que pueden recomendar dependientes capacitados y orientados al conocimiento en la atención de determinadas culturas o en el dominio de idiomas extranjeros, etcétera, y a las distintas necesidades complementarias que en cada uno de estos campos se pudieran manifestar.

Estas características, esenciales del servicio y actividades objeto del presente Convenio Colectivo de Trabajo, determinan la necesaria habilitación y utilización de todas aquellas modalidades de contratación laboral que resulten susceptibles de acompañar la necesaria dinámica requerida en el sistema de inicio, suspensión y cese de las relaciones de empleo requeridas en el plano general y en el específico de cada empresa, actividad o servicio, disminuyendo los costos operativos de forma tal que permitan incrementar el nivel de actividad y ocupación, y a la vez el reingreso de los trabajadores ya capacitados por las empresas de las que se hubieran desvinculado.

Por lo tanto las partes reconocen la natural procedencia de la utilización de las diferentes modalidades de contratación laboral habilitadas por la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo en forma específica los criterios de interpretación que con respeto a cada caso a continuación se expresan:

## **7.2. Contrato por tiempo indeterminado – Período de prueba**

Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, sean de prestación continua o discontinua, part time o de jornada reducida, resultará de aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## **7.3. Contrato de trabajo a plazo fijo**

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien

la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios que contemplaran o una fecha cierta o previsible de finalización, podrá ser considerado un supuesto de exigencia y justificación transitorio en los términos previstos, en el artículo 90, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo.

También se considerarán dentro de este supuesto los requerimientos adicionales, especiales o transitorios que pudieran solicitar los clientes en los servicios contratados, a modo de refuerzos, campañas, objetivos predeterminados, realizados en base a extensiones temporales predeterminadas de los mismos.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo a plazo fijo la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## **7.4. Contrato de temporada**

Toda vez que las demandas de servicios a las empresas puedan verse incrementadas repetitivamente en diferentes épocas del año calendario, ya sea por razones de mercado o de estacionalidad en el nivel general de la actividad de la misma, o particulares por constituir características específicas de determinada región geográfica o servicio; las empresas podrán recurrir a efectos de satisfacer la demanda de personal en esos ciclos estacionales en forma total o parcial, a la contratación de personal de temporada, conforme las pautas establecidas en los artículos 96 a 98 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tal fin se establece que se podrán configurar una o más temporadas en forma individual en cada empleador, servicio o cliente, cuyas características estacionales o de la demanda así lo demostraran, individualmente de la situación general del nivel de actividad/demanda de la empresa y/o del resto de los servicios prestados a terceros.

La duración de las temporadas estará determinada por las particularidades que se presenten en cada caso, y/o lo que se estipulara en acuerdos regionales o zonales entre las partes. Establecida la existencia de una temporada, se determinará provisionalmente la extensión total máxima estimada, lapso dentro del cual los contratos individuales de trabajo de temporada podrán establecer la existencia de plazos mínimos de convocatoria anual garantizada y máximos de tareas en el mismo.

Dadas las características de típica estacionalidad y regionalización que la actividad pone de manifiesto en cada caso, se establece que a los efectos de la convocatoria previa al inicio de cada temporada, la comunicación a cargo de las empresas podrá realizarse a través de un aviso en una edición periodística de mayoritaria circulación en el lugar en el que se encuentre cada establecimiento, haciendo referencia en su caso a la temporada específica de que se trate.

En todo aquello relativo a la forma, modo y tiempo en los que se habrá de formular el pedido de plaza antes de la iniciación de la temporada para el perfeccionamiento del contrato; como asimismo las consecuencias legales que se derivarán de su cumplimiento, ya sea por parte del trabaja-



del empleador, no obstante las pautas predeterminadas por las partes en el presente artículo, en forma expresa manifiestan que podrán ser materias a regularse a través de las convenciones locales, zonales o regionales que se constituyeran a tal efecto, haciéndose así factible ajustar dichos procedimientos y pautas de administración a las necesidades y características propias de cada lugar.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo de temporada la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Teniendo en cuenta la permanente capacitación que realizan las empresas a su personal, la característica discontinua de esta modalidad de contratación y la prioridad que a los trabajadores de temporada se les reconoce ante nuevas oportunidades de ocupación; los empleadores podrán ofrecer a estos trabajadores, fuera de la temporada, desempeñar tareas ante demandas puntuales y/o extraordinarias, siendo remuneradas conforme a la categoría en la que se desempeñen. En los casos en que se produzcan reingresos, a los fines de la determinación de los derechos laborales del trabajador las empresas deberá considerar la antigüedad conforme lo establece el artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### 7.5. Contrato de trabajo eventual

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria. El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios, podrá ser considerado un supuesto de exigencia extraordinaria y transitoria en los términos previstos en el artículo 68 de la Ley N° 24.013.

En tal sentido, y sin perjuicio de la cantidad de dependientes que vinculados a cada empleador mediante otra/s de las diferentes modalidades de contratación reguladas en el presente Convenio, las empresas podrán asignar adicionalmente a la cobertura del nuevo servicio la cantidad de personal que consideren necesario vinculado directamente a través del contrato de trabajo eventual, por el lapso durante el cual requiera evaluar la cantidad necesaria de personal a asignar al mismo, o reforzar los planteles durante el período de inducción/capacitación, o confirmar en el tiempo si el servicio constituye una asignación transitoria o se consolida en los términos y plazos previstos en el artículo 72 inciso b) de la Ley N° 24.013. En este último caso, alcanzado el plazo límite las empresas podrán optar por extinguir los contratos de trabajo eventual y cubrir las posiciones consolidadas con personal de carácter permanente.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo eventual la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### 7.6. Régimen especial de colaboradores extra o transitorios

7.6.1. Extra común: Se denomina personal extra común al contratado al solo efecto de prestar servicios puntuales, transitorios y determinados, o bien extraordinarios y transitorios o discontinuos, o reforzar servicios existentes originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente por enfermedades y/o licencias, francos, etcétera.

En estos casos, las empresas realizarán la convocatoria que resultara necesaria teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir, la capacitación, estilo, habilidades, conocimientos y/o perfil que pudiera resultar necesario para cada servicio.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación, y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

Debido a que este personal resulta convocado únicamente a los fines de prestar servicios puntuales o transitorios u originados en necesidades operacionales transitorias extraordinarias u ocasionales, eventualmente podrá acumular tiempo en sucesivas prestaciones para un mismo empleador, en igual o diferente categoría o función, sin que dicha circunstancia pueda ser invocada como elemento de habitualidad o permanencia y/o que pueda ser utilizada como nota constitutiva de una relación laboral de tipo permanente o por tiempo indeterminado. Por lo tanto, una vez concluidas las causas o servicio por el que fuera contratado, cesará la relación laboral. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado según el caso. Su remuneración y régimen de francos serán proporcionalmente iguales al del personal permanente de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final el trabajador extra común, percibirá exclusivamente los salarios que hubiera devengado, los importes proporcionales correspondientes por vacaciones no gozadas y sueldo anual complementario.

7.6.2. Extra eventos o especial: Dadas las características y particularidades del sector hotelero y gastronómico, en las cuales se intercalan a la actividad ordinaria la realización de eventos de diversa naturaleza, congresos, exposiciones, fiestas, presentaciones, promociones, ferias, picos de demanda por circunstancias especiales, sin que ello pudiera determinarse como una actividad nor-

mal, constante y previsible; se contempla la posibilidad de instrumentar la vinculación de los colaboradores que fueran requeridos a los fines de satisfacer el nuevo nivel de demanda a producirse por el evento y lapso previsto a través de esta modalidad de contratación temporaria.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados –extra evento o especial– se calculará de la siguiente forma:

Si el evento para el cual fuera convocado observara una duración de uno (1) o más días, con jornadas diarias de trabajo de hasta nueve (9) horas, por cada jornada diaria se abonará el importe resultante de dividir por el coeficiente veinticinco (25) al importe del salario básico mensual que correspondiera a la categoría profesional del trabajador, con más un adicional del treinta por ciento (30%) de dicho valor.

Al momento de realizarse la liquidación final por cese de la actividad, evento o servicio originario de la contratación, se incluirán los haberes diarios devengados conforme recién se determinara y se incorporará el importe proporcional correspondiente en concepto de sueldo anual complementario.

En caso de haber desempeñado tareas en forma continua por más de veinte (20) jornadas, se adicionará el importe equivalente al salario proporcional correspondiente a un (1) día de trabajo de nueve (9) horas como compensación de la licencia anual ordinaria no gozada. En el caso de que la jornada diaria asignada fuera inferior a las cuatro (4) horas y treinta (30) minutos, en concepto de vacaciones no gozadas percibirá un importe equivalente al cincuenta por ciento (50%) del identificado en el párrafo anterior.

El adicional previsto para esta modalidad contractual, absorbe a la totalidad de los restantes adicionales convencionales de aplicación para el personal permanente de igual categoría y a la vez compensa en forma integral el no devengamiento de créditos indemnizatorios por extinción contractual en virtud de la naturaleza temporaria de esta modalidad de contratación.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación, y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

### **7.7. Contrato de trabajo a tiempo parcial**

Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las

empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente Convenio Colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito.

En esos casos, la jornada laboral podrá ser establecida en base a una cantidad predeterminada de horas por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborables por semana o mes; no pudiendo superar en ningún caso en la sumatoria mensual las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal ordinaria máxima de la actividad de referencia.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad part time, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

### **7.8. Contratación de personal discapacitado**

Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de tiempo indeterminado, gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

Las partes procurarán incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin que la Comisión de Evaluación y Seguimiento que se crea en el artículo décimo noveno de la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrá realizar recomendaciones vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con capacidades diferentes.

### **7.9. Modalidades de colaboración no laboral**

Las empresas podrán organizar programas de pasantías, con el objeto de contribuir a la formación práctica de estudiantes de carreras afines a la actividad, y al mismo tiempo posibilitar una alternativa de selección y búsqueda para los casos en que requiriera de la contratación de nuevo personal bajo alguna de las diferentes modalidades reguladas a través del presente.

Estos programas deberán en su caso estar organizados en base a las pautas, condiciones, requisitos y derechos de los participantes establecidos en las Leyes Nros. 25.013 y 25.165 y sus normas reglamentarias, o en los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación (artículo 7º, Ley N° 24.241 y Decreto N° 491/97) no adquirirán en consecuencia la condición de empleado en relación de dependencia. En todos los casos, deberá observarse como tope máximo el previsto en el decreto reglamentario de la pasantía establecida por la Ley N° 25.013.

Asimismo, las partes acuerdan destacar la importancia de viabilizar la promoción de regímenes de becas de una extensión máxima de noventa (90) días, especialmente en aquellas localidades en las que no se dispone de estableci-

mientos educativos de carreras o profesiones afines a las actividades.

A tal fin, las filiales regionales de F.E.H.G.R.A. podrán acordar y determinar las condiciones de estos regímenes, su diagramación, programa, contenidos, sistema y frecuencia de evaluaciones, etcétera, pudiendo ser dentro o fuera del establecimiento.

No podrán participar en programas de pasantías o becas aquellos estudiantes que se hubieran desempeñado con anterioridad en relación de dependencia laboral de la empresa a la que se postularan como pasantes.

### **Octavo: Régimen de jornada laboral**

Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles.

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente –Ley N° 11.544, Decreto N° 16.115/33, Ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la Ley N° 24.013, y restantes institutos de aplicación–; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tal fin las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos [Ley N° 11.544, artículo 3°, inciso b); y Decreto N° 16.115, artículo 2°], esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio/cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las veinticuatro (24) horas; los que podrán asimismo modificar en razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos, de mayor eficiencia y del buen servicio, sin necesidad de autorización administrativa.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de treinta y cinco (35) horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y medio en la práctica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de su jornada de descanso; las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, alternando una semana con un franco de veinticuatro (24) horas con una semana de un franco de

cuarenta y ocho (48) horas. Ello además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo. Se entenderá que existe conformidad del trabajador en caso de que así lo comunicare por escrito.

El trabajador deberá encontrarse uniformado y listo en su lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral, debiendo permanecer en esas mismas condiciones hasta el momento de su finalización. La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios, regímenes y/o modalidades de trabajo que en cada empresa fueran establecidos.

En todos los casos, la posición de trabajo a la finalización de la jornada sólo podrá ser abandonada ante la presencia del relevo correspondiente, debiendo en caso contrario permanecer en la misma y dar aviso al personal superior del sector a sus efectos, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.

#### **8.1. Jornada reducida**

Las tareas inherentes al desempeño laboral en el marco de los servicios tradicionales de la actividad, pueden tornar recomendable contemplar la posibilidad de su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones, de acuerdo a las tareas asignadas y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar.

Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis (6) días laborables y en base asignaciones de tareas diarias –jornada garantizada– inferiores a las ocho (8) horas. En ese sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre siete (7) y cuatro (4) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuará, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad de jornada reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

#### **8.2. Régimen especial de jornada mínima garantizada**

Dadas las mismas características de la actividad ya señaladas, y cuando las empresas pudieran estimar o prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, las mismas podrán optar por contratar a trabajadores por medio de un contrato por tiempo indeterminado y de

prestación discontinua. Este contrato deberá celebrarse por escrito y contener los siguientes elementos:

- Que se trata de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua en los términos previstos en el presente punto 8.2.
- Se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario básico mensual y adicionales de convenio correspondientes a la categoría profesional, el que no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%), pago que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de actividad laboral o la relación porcentual correspondiente de horas mensuales garantizadas teniéndose a tal fin en cuenta una jornada legal mensual completa. El salario garantizado deberá ser abonado por la empresa aun cuando hubiera asignado tareas en una cantidad horaria inferior.
- El empleador comunicará periódicamente al trabajador la programación semanal de actividades.
- Si el trabajador superara en su desempeño las horas cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por cada hora de trabajo adicional y en exceso de la garantía, el valor equivalente al salario básico mensual de la categoría del trabajador con sus adicionales convencionales correspondientes a la jornada legal mensual completa, dividido por doscientos (200), sin recargos adicionales de ninguna naturaleza. Si el trabajador desempeñara actividades en exceso de la jornada legal mensual completa, las que superaren dicha cantidad deberán ser consideradas a todos sus efectos como extraordinarias y abonadas con los recargos correspondientes conforme se establece en el punto 8.5. del presente.
- Para el caso que el trabajador fuera citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, le será descontado de los haberes garantizados el importe equivalente a las horas que correspondieran al evento para el cual fuera requerido.
- Si el trabajador sin justificación o sin aviso en tiempo y forma, dejare de acudir a la citación de la empresa, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en el caso.
- Los contratos a suscribir entre cada empleador y trabajador, podrán establecer el régimen y anticipación de la comunicación de actividades, con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación, y de horarios de inicio y finalización de tareas, debiendo en todos los casos respetar el descanso de doce (12) horas entre jornadas y el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, o la acumulación prevista en el artículo 8°.
- La jornada diaria de actividades no podrá ser inferior a las cuatro (4) horas.
- Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultánea de cualquiera de las otras modalidades contractuales o de jornada establecidas, siempre y cuando la empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever un nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la demanda de determinadas tareas frecuentes puedan repetirse de manera tal que pudieran establecer un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se

aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente Convención.

### 8.3. Pausas

El personal comprendido en este Convenio y que labore en jornada continua, gozará de una interrupción o pausa en sus tareas, destinado al descanso y/o refrigerio cuya extensión dependerá de las costumbres habituales en cada establecimiento.

El momento de la interrupción o pausa será determinado por las empresas, no podrá afectar el normal funcionamiento de la operación y no se considerará integrante de la jornada laboral.

En el caso del régimen de jornada discontinua la interrupción deberá ser de un mínimo de una (1) hora, debiendo retornarse las tareas de dicha jornada en el horario que establezcan las empresas.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinarán a comida o merienda del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador, no encontrándose el trabajador a su disposición durante las mismas.

### 8.4. Descanso personal femenino

Las partes destacan que las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el presente Convenio Colectivo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino que se desarrollan indistintamente en las diferentes funciones existentes, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos (2) horas al medio día establecida en el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo

Sobre el particular, es importante destacar las reiteradas y permanentes solicitudes recibidas de parte del personal femenino, en tanto la pausa establecida en la norma identificada en rigor de verdad obedece a una concepción de la actividad femenina desactualizada y fruto de la época de su promulgación originaria, ya que contemplaba la posibilidad de que la mujer trabajadora pudiera concurrir a su domicilio particular en el horario coincidente con el momento del almuerzo; cuando en la actualidad las distancias existentes entre los domicilios particulares y los lugares de trabajo, sumadas a los inconvenientes que en general se observa para trasladarse por medios públicos de transporte en horas pico, generan como real efecto de interrupción no paga de su actividad laboral, que la jornada del personal femenino se vea extendida en similar duración, si se mide a los fines prácticos el horario de salida del domicilio particular y el de regreso al mismo; toda vez que las dos (2) horas de pausa no le genera la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en la práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral, configurándose un acto discriminatorio en su contra.

## 8.5. Horas extraordinarias

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley N° 11.544 y el artículo 13 del Decreto N° 16.115/33.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto, pues la hora extra efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza; en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los descansos mínimos de doce (12) horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, de acuerdo al criterio sentado en el Plenario N° 226 C.N.A.T. "D'Aloi".

El trabajo en días sábados desde las 13:00 horas, domingos y feriados, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se abonará en forma ordinaria, otorgándose oportunamente el correspondiente franco compensatorio. Si el empleador no otorgara el franco compensatorio en la forma prevista en la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a hacer uso del mismo en la forma prevista por la Ley de Contrato de Trabajo y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley N° 11.544 y el artículo 13 del Decreto N° 16.115/33.

Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que las actividades hotelera y gastronómica en general se hallan expuestas a trabajos preparatorios y complementarios, muchas veces de dificultosa e imposible previsión y programación, como así también a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo; circunstancias que determinan en muchos casos la necesaria realización de los mismos en jornada extraordinaria.

Debido a lo expuesto, y toda vez que la eventual repetición de este tipo de circunstancias puede derivar en la necesidad de desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que eventualmente excediera el límite mensual de treinta (30) horas y/o anual de doscientas (200) horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuerdan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaran actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites, en tanto el trabajador prestara su conformidad y el empleador se lo solicitare en el marco de las pautas descriptas.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fe-

cha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir cada empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el período mensual siguiente.

## Noveno: Funciones, especialidades y reglamentación de tareas

9.1. Las partes enuncian seguidamente, a título indicativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en establecimientos hoteleros/gastronómicos y que se considera comprendido en el presente Convenio Colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones.

- **Jefe de recepción:** Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación.
- **Recepcionista:** Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación. Actuar bajo la supervisión del jefe de recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.
- **Conserje:** El conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es asimismo encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos, cada vez que le es solicitada, información de cualquier índole y es depositario responsable de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además lleva el registro de pasajeros y es responsable de las llaves de todas las tareas del área. Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.
- **Portero:** Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa con los recepcionistas y/o conserjes. En los establecimientos de categorías "C" y "D" (o sus equivalentes) es el encargado de todos los trabajos de portería y/o recepción.
- **Auxiliares de portería:** Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje principal, conserje o portero, según la categoría del establecimiento. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector. Pertenecen a esta categoría los siguientes:
  - **Bagajista:** Es el encargado del transporte de todos los bultos de los pasajeros. En caso de necesidad puede pedir colaboración de los mensajeros y/o ascensoristas.

- Ascensoristas: Es el empleado que maneja los ascensores. No estando el bagajista o el mensajero, tiene la obligación de llevar los bultos de los pasajeros hasta sus habitaciones.
- Mensajero: Es el encargado de llevar todos los mensajes del establecimiento y de los pasajeros.
- Portero de coche y/o garajista: Es el empleado que estaciona los coches en la playa de estacionamiento y/o cochera.
- Cadete y/o cadete de portería: Colabora en portería con todo el personal de la misma.
- **Guardarropista:** Es el encargado del guardarropas.
- **Jefe de telefonista:** Es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.
- **Telefonista:** Opera los conmutadores telefónicos, télex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.
- **Gobernanta principal o su denominación equivalente:** Tiene la responsabilidad sobre la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, veredas y accesos al hotel, vestíbulo y zonas de circulación, salones, oficinas administrativas, cortinados, bronces, etcétera. Atiende todos los pedidos de artefactos, ropa blanca o implementos que le formulen, circunscribiéndose su misión en hacer cumplir y vigilar el trabajo de todo el personal a su cargo, cuidando que éste tenga a su alcance todos los elementos indispensables para tal fin.
- **Gobernanta:** Tiene por misión las tareas descriptas para la gobernanta principal, pero circunscriptas al sector que el establecimiento le asigne para su supervisión.
- **Mucama:** Es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos como así también del sector a su cargo.
- **Valet:** Es el encargado de la atención directa de los pasajeros desde su llegada hasta su egreso y a pedido de éstos desarmará y armará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada así como lustrado el calzado y el orden de los armarios de la habitación, ocupándose además de agilizar todos los servicios que preste el hotel a los pasajeros.
- **Capataz de peones:** Tiene por misión mantener la limpieza de todos los sectores públicos del establecimiento. Atiende todos los pedidos de artefactos, material de limpieza, etcétera, que se le formulen, siendo su misión hacer cumplir y vigilar el trabajo del personal a su cargo, cuidando que éstos cuenten con todos los elementos necesarios e indispensables a tal fin.
- **Peón general (o peón de limpieza):** Realiza todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de muebles, artefactos y bultos, en los establecimientos hoteleros o gastronómicos.
- **Peón de piso:** Es el que se encarga de mover muebles y colchones, de colaborar con la mucama y de la limpieza a fondo de pasillos y escaleras.
- **Encerador de pisos:** Tiene a su cargo el rasqueteo y el encerado de pisos y pasillos.
- **Jefe de lencería y/o lavadero:** Es la encargada de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero.  
Tiene como subordinado:
  - Con categoría oficial, el siguiente personal: Oficial modista y planchadora.
  - Con categoría de medio oficial: Planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, costurera, marcadora y/o facturadora, lavador mecánico, centrifugador, planchadora en calandra y dobladora.
  - Con categoría de peón: Aprendiz y/o repartidora.
- **Maître principal:** Es el responsable de coordinar con los restantes Maîtres la distribución de tareas. Es el jefe de salón, siendo de su incumbencia conjuntamente con los demás Maîtres la dirección del personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas; es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Puede tomar las comandas y colaborar en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.
- **Maître:** Actúa bajo la supervisión del Maître principal, donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme a lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar al personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas por la cocina.
- **Chef de fila:** Será quien colabore con los Maîtres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo sus funciones como mozo.
- **Mozo:** Es de su incumbencia la preparación de la llamada "mise en place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.
- **Comis:** Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la cocina y asistir al mozo para servir las, trasladar el carro, tanto de fiambres como de postres, al lugar que el mozo le indique y colaborar con éste manteniendo el carro en condiciones, como asimismo el aparador con sus diferentes elementos.
- **Comis debarrasseur:** Es el aprendiz de comis, consistiendo su tarea, en recoger el servicio limpio manteniendo el aprovisionamiento del aparador.
- **Barman:** Es el empleado que prepara cocteles y sirve bebidas en la barra.
- **Coctelero:** Es el empleado que sirve bebidas y cocteles en los mostradores para ser servidos al público y en las mesas por el mozo.
- **Mozo de mostrador:** Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha a los mozos y al público que consume en el mostrador; se encarga de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija; clasifica la botellería por orden y prepara la mercadería para el despacho; hace la limpieza de la sección y trabaja indistintamente en recíprocas colaboraciones y la parte relacionada con las mercaderías que se despachan en el mostrador y los envases vacíos.  
En los hoteles y restaurantes de categoría inferior, pizzerías, cafés de tipo económico, copetines al paso, fondas, lecherías y otros establecimientos de similar categoría el mozo de mostrador y cafetero puede figurar en planilla horarios como "mozo de mostrador y ca-

- fetero*”; este trabajador no efectúa ninguna tarea de la sección cafetería y mostrador, salvo la citada en el párrafo anterior.
- **Encargado sin personal a su cargo:** Es el empleado que se desempeña en establecimientos simples de bar, cafetería y hoteleros, teniendo a su cargo las tareas que en él se desarrollan.
  - **Jefe de brigada:** Es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir en las categorías especial “A” a los jefes de partida saucier, entremetier, poissonnier, garder manger, rotissoire, fiambbrero, pastelero y le abouyeur.
  - **Jefe de partida o cocinero:** Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.
  - **Jefe de partida (en categoría especial “A” – Hoteles y restaurantes):**
    - Saucier: Es el encargado de todas las salsas, menos de pescados y de las minutas, siendo también segundo jefe de cocina.
    - Entremetier: Es el encargado de la elaboración de distintas sopas cremas y demás, como asimismo de la elaboración de los platos preparados a base de huevos, tales como omelettes, tortillas y colchones.
    - Poissonnier: Es el encargado de la elaboración de los platos preparados a base de pescados y mariscos con sus salsas correspondientes.
    - Pâtissier: Es el encargado de las comidas a base de pastas.
    - Garder manger: Es el encargado de despostar y cortar la carne que necesita para la cocina.
    - Rotissoire: Es el parrillero, quien tiene a su cargo, los embutidos, achuras, carnes y pollos, etcétera, que salen del grill.
    - Fiambrero: Es el encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluido el buffet froid.
    - Pastelero: Es el encargado de la elaboración y despacho de todo lo referido a la pastelería y demás postres.
    - Le abouyeur: Es el encargado en la cocina de recibir las comandas que entran y las canta a su respectiva partida, entrega los pedidos y pone en conocimiento del personal del salón las comidas que se han agotado. En definitiva distribuye el trabajo de manera tal, que los pedidos no confundan al servicio.
  - **Comis de cocina:** Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto.
  - **Ayudante de cocina:** Colabora con el jefe de partida y el comis, en la preparación de comidas, no así en su cocción.
  - **Minutero:** Es el encargado de preparar los platos denominados minutas.
  - **Capataz de peones:** Es el responsable de ordenar el trabajo del personal de peones de cocina. Se asimila al ayudante.
  - **Peón de cocina:** Es su tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesada, cocina, piletas, ollas y otros utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente asignadas para el sector.
  - **Gambucero:** Es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.
  - **Bodeguero:** Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.
  - **Cafetero:** Es el personal que cumple sus tareas específicas en la preparación del café para atender los pedidos de los mozos y comises. Sus tareas incluyen la preparación de infusiones, bebidas frías y calientes, sándwiches, waffles, panqueques, tostados, etcétera.
  - **Oficial pastelero:** Secunda al pastelero en sus tareas. Se ajusta a sus directivas y lo suplanta en caso de ausencia.
  - **Ayudante pastelero:** Secunda al oficial pastelero en el proceso de elaboración.
  - **Maestro de pala pizzero:** Es el jefe de la cuadra. Se asimila al jefe de partida.
  - **Saladitero:** Es el que hace saladitos y otros ingredientes. Se asimila al ayudante de cocina.
  - **Sandwichero:** Es el que realiza todas las tareas inherentes a la fabricación de emparedados, limpieza y cortado de pan, preparación de fiambres, mayonesas, pastas, relleno, etcétera. Debe dominar todo el trabajo de la sección y es el responsable de la misma. Se asimila al ayudante de cocina.
  - **Despachante de fiambres y ensaladas:** El despachante de fiambres y ensaladas se asimila a la categoría de ayudante de cocina.
  - **Cortador de pizza:** Es el empleado que despacha pizza, también despacha bebidas y otros productos en el mostrador. Se asimila a mozos de mostrador.
  - **Transporte:** Son los empleados que llevan el servicio limpio al mostrador, recogen el sucio y lo llevan a sus respectivas piletas, también transportan las mercaderías para el mostrador.
  - **Montaplato:** Es el trabajador que toma el pedido de la cocina para los pisos y los pone en el ascensor de transporte.
  - **Capataz de lavacopas:** Es el encargado de las piletas de lavar copas, tazas, platos, bandejas, rejillas, etcétera. Existen cuando trabajan en la sección cuatro (4) o más peones por turno en el lavado manual mecánico.
  - **Lavacopas:** Es el encargado de lavar las copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etcétera debiendo tener limpio su sector.
  - **Jefe de operarios de servicios varios y/o mantenimiento:** Supervisa la sala de máquinas, talleres de mantenimiento y oficios varios, la conservación del edificio, mantenimiento de equipos y elementos contra incendio y al personal asignado a esas tareas.
  - **Oficial de oficios varios:** Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio, pero un oficial podrá

- cubrir más de una especialidad, de acuerdo a las necesidades del establecimiento.
- **Medio oficial de oficios varios:** Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio y colabora en forma directa con sus respectivos oficiales de sección. Puede cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.
  - **Personal de vigilancia:** Comprende todas las categorías del personal que tenga por misión la vigilancia y seguridad de los establecimientos y/o sus clientes y pertenencias.
  - **Jardinero:** Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.
  - **Guardavidas:** Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, balneario o playa, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.
  - **Masajista:** Es el encargado especializado en dichos servicios quien debe reunir las aptitudes propias de la función a cumplir.
  - **Portero de cabarets, confiterías, boites, etcétera:** Es el empleado que controla el acceso y hace de guía del público que entra en los establecimientos.
  - **Cafetero-vendedor:** Es aquel vendedor ambulante o de puesto fijo de café y sus derivados, como así, aquellos que tengan venta al público de café express. Se asimila a la categoría de mozo de mostrador-vendedor.
  - **Toiletero:** Es el encargado del cuidado de los toillettes en los establecimientos hoteleros gastronómicos sean propietarios y/o concesionarios.
  - **Ticketero:** Es el encargado de entregar los "tickets" al ingreso de clientes en los establecimientos que emplean dicha modalidad y controla su egreso.
  - **Vendedor de confitería:** Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.
  - **Vendedor de fiambrería:** Tiene a su cargo el despacho al público de productos de rotisería y otros de la sección denominada fiambrería, siendo sus obligaciones las mismas que los vendedores de confiterías.
  - **Empaquetadores repartidores:** Son los que hacen paquetes. Estos obreros no hacen otros trabajos que repartir y hacer mandados.
  - **Empleado de delivery:** Son los que entregan pedidos al domicilio del cliente solicitante, pudiendo asimismo cobrar el precio del producto entregado.
  - **Encargado de coche comedor:** Es la persona que tiene a su cargo al personal de brigada, la compraventa, salida y existencia de mercaderías en general, contabiliza las ventas del comedor de los mozos de primera y segunda.
  - **Mozo de coche comedor:** Es la persona que se responsabiliza atendiendo y sirviendo a los pasajeros en el coche comedor; su atención hacia los mismos es servir de acuerdo a las categorías de trenes, comidas especiales en menús distintos o menús fijos, de acuerdo al orden de menús que figuren en las comidas del día y al número de plaza de cada tren. Se asimila al Maître.
  - **Mozo vendedor ambulante:** Su tarea es atender y servir a los pasajeros sentados o parados ubicados en los distintos coches; su tarea habitual es vender gaseosas, cervezas, café con leche, té, mate cocido, galletitas, sándwich, etcétera. Se asimila al mozo.
  - **Empleado principal administrativo:** Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuenta corriente, costos y control, compras, ventas, control, depósito, gambusa, cajeros principales, personal de procesamiento de datos y actividades similares).
  - **Vendedor de heladerías:** Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.
  - **Mozo vendedor de helados al público:** Es el personal que vende al público en las mesas de los establecimientos. Se asimilan como mozos de mostrador.
  - **Panquequero:** Es el empleado que hace panqueques y los despacha al mostrador.
  - **Canillero:** Es el empleado que tiene a su cargo el despacho de cerveza y que organiza el mostrador. Tiene los derechos y obligaciones fijadas para el mozo de mostrador.
  - **Postrero:** Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.
  - **Maestro facturero:** Es el trabajador especializado en todo tipo de hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás relacionados con las facturas.
  - **Maestro heladero:** Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, casatas y especialidades afines.
  - **Rotisero fiambrero:** Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaseadas y afines.
  - **Empanaderos:** Es el encargado de preparar el picadillo de relleno, armado de empanadas y su cocción.
- 9.1.1. Personal de hipódromos
- Se considera incluido en el presente Convenio a todos los establecimientos de hipódromos y/o agencias hípicas que desarrollen su actividad gastronómica por reunión y/o en forma mensual.
- a) Se entiende como actividad gastronómica en hipódromos y agencias hípicas a toda la actividad relacionada con la manufacturación, procesamiento y expendio de comidas y bebidas, servicios de cafetería, restaurantes, confiterías, pizzerías, rotiserías, lácteos, golosinas, bares, venta ambulante de los productos indicados precedentemente.
  - b) Toda persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro que en forma dependiente o independiente de las actividades específicas de su objeto o función, tuviere habilitados servicios de los indicados en el inciso anterior y los explotare por sí o por terceros, quedará comprendido dentro del presente anexo y es responsable solidario por el pago de las remuneraciones, comisiones, indemnizaciones, cargas sociales y sindicales que la actividad genere.
  - c) En caso de suspenderse la reunión por causas ajenas al personal afectado al servicio gastronómico una vez registrada su asistencia, el personal deberá percibir el salario fijo por reunión, se tomará de la escala del salario mínimo convencional en la categoría de restaurante "A", se dividirá por veinticinco (25) y se multiplicará por dos (2).



- d) Sin perjuicio de lo establecido en el adicional comi- da, el personal de cocina tendrá derecho al consumo de bebidas conforme a los usos y costumbres.
- e) Se establece para el trabajador de esta actividad una jornada de cien (100) horas mensuales de la- bor; el comienzo de la jornada se conviene de dos (2) horas antes del fijado como inicio de la reunión y hasta nueve (9) horas. Siendo tal nueve (9) horas ordinarias a partir de la cual percibirá horas suple- mentarias.
- f) Sin perjuicio de las categorías establecidas en el artículo 9° de la presente Convención Colectiva, se incluyen las siguientes:
  - 1) Mozo de mostrador – vendedor: Es la perso- na que atiende al público en un mostrador y cobra; tendrá a su cargo el pedido de merca- derías y vajillas necesarias para el despacho; deberá cargar las heladeras cuantas veces sea necesario; clasificará los envases, ubicará las mercaderías para su exhibición y despacho; se encargará de la máquina de café, donde las hubiere, para el despacho al público; tendrá a su cargo la limpieza y orden del mostrador; no hará ningún trabajo fuera de su sección; se encuadra en la categoría de comis;
  - 2) Mozos vendedores de helados y golosinas al público: Son los trabajadores que venden he- lados y golosinas al público, tanto en puestos fijos como ambulantes, se asimilan al mozo de mostrador.

**9.2. Reglamentación del trabajo**

Sin perjuicio de lo que se acuerde zonal o localmente a través de las comisiones de tal índole y teniendo en vista los adelan- tos tecnológicos que se apliquen a las respectivas tareas, la prestación de los diversos servicios se sujetará a lo siguiente:

**9.2.1. Trabajo en comedor, pisos y portería**

- a) Mucamas: Atenderá un máximo de:
  - Diez (10) habitaciones o departamentos en ca- tegoría “especial”, reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
  - Trece (13) habitaciones o departamentos en categoría “A” reglamentadas de acuerdo a dis- posiciones de organismos oficiales.
  - Quince (15) habitaciones en categoría “B” re- glamentadas de acuerdo a disposiciones de or- ganismos oficiales.
  - Dieciséis (16) en categoría “C”, reglamenta- das de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.

Se entiende que el tope máximo de habitaciones o de- partamentos se refiere a efectivamente ocupados o de- ocupados, a criterio del empresario.

Queda establecido que rasquetear y encerar pisos, transportar muebles o colchones, ensamblar o desar- mar las estructuras de las camas, y la limpieza a fondo de arañas u otros artefactos eléctricos, será realizado por el personal correspondiente, quedando las muca- mas eximidas de realizar tales tareas.

**9.2.2. Trabajo en otras dependencias**

Personal de salón–hoteles: El personal de salón–hote- les atenderá la cantidad de cubiertos o plazas de acuer- do a los requerimientos del establecimiento y conforme la calidad del mismo.

**9.2.3. Personal de restaurantes y bares**

La cantidad de cubiertos por plaza, se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento.

**9.2.4. Notificaciones**

Todo personal tiene la obligación de notificarse por es- crito sobre cualquier disposición, suspensiones, medi- das disciplinarias, instrucciones, etcétera sin que su firma implique conformidad. Todo empleador estará obligado a entregar copia al trabajador de la notifica- ción, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario la notificación carece de valor.

**Décimo: Niveles profesionales, asignaciones funcionales**

10.1. La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación se- gún corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requeri- miento de habilidades, conocimientos, educación, forma- ción, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la co- rrecta ejecución de las responsabilidades y tareas inheren- tes a las mismas.

NIVELES PROFESIONALES	
0 – APRENDIZ	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7

Las empresas podrán organizar el trabajo en forma de equi- pos multifuncionales, los que se dividirán y clasificarán conforme el sector de la empresa en que presten servicios a saber:

- a) Administrativas;

- b) Atención al cliente; y
- c) Apoyo o servicios.

La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

### Nivel 0 – Aprendiz

Serán aquellos trabajadores que iniciaran una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y que en cualquier sector de la empresa sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia. La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

El período por el cual un trabajador podrá ser categorizado como aprendiz, será de un máximo de seis (6) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros tres (3) serán el período de prueba en los términos del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada. Los aprendices no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al veinticinco por ciento (25%) del total de la dotación de la empresa.

No podrá contratarse en la categoría de aprendiz a aquella persona que se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de la actividad de igual calificación, un mínimo de seis (6) meses en los últimos (dos) 2 años previos al inicio de la contratación.

Los aprendices devengarán durante ese lapso el salario básico que correspondiera en virtud de la tabla establecida en el punto 11.1. y únicamente el adicional por complemento de servicio –punto 11.6.–, sin generar derecho al cobro de los restantes adicionales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Niveles profesionales y funciones comprendidas según categoría de establecimiento

- a) Establecimientos de alojamiento integrales

1	Frutero–gambucero. Peón de cocina. Transporte. Toiletero. Guardarropista. Encargado de toilette. Cadete de portería (groom). Portero de servicio. Ascensorista de servicio. Ayudante de obreros oficios varios. Corredor/o comisionista. Lavacopa y/o peón general.
---	---

2	Montaplatos de cocina. Ascensorista. Bagajista. Sereno de vigilancia. Mensajero. Auxiliar de inventario y depósitos. Auxiliar administrativo. Auxiliar de recepción. Auxiliar recibidor de mercadería. Control de ventas y/o compras. Cadete de portería. Medio oficial de obra oficios varios. Foguista. Encerador de pisos. Mozo de mostrador. Engrasador. Centrifugador. Estufera. Jardinera. Cobrador.
3	Ayudante panadero. Ayudante de cocina. Capataz de peones. Gambucero. Cafetero. Comís comedor. Comís de vinos. Comís comedor de niños. Empleado administrativo. Recibidor de mercaderías. Planchadora. Lencera–lavandera. Capataz peones generales. Comís de piso. Mozo de personal.
4	Medio oficial panadero. Comís de suite. Mucama. Valet. Portero. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz comedor de administración. Cocketelero–ayudante de barman. Planchadora a mano.
5	Comís de cocina. Oficial panadero. Jefe de telefonistas. Cajero de administración. Ayudante de contador. Adicionista. Cuentacorrentista. Fichero. Cajero comedor restaurante. Encargado sin personal a su cargo. Capataz. Encargado de sección. Oficial pintor y/o empapelador, oficial albañil, oficial carpintero, etcétera. Jefe lencera. Bañero.
6	Jefe de partida. Maître. Mozo. Mozo de vinos. Maître comedor de niños. Cheff de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero administrativo. Empleado principal de administración. Jefe de compras. Masajista. Barman. Mozo comedor de niños. Maître de piso. Mozo de piso.
7	Jefe de brigada. Maître principal. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal). Jefe de recepción. Jefe técnico especial de oficio.

- b) Establecimientos de alojamiento residenciales

1	Encargado de toilette. Peón y/o peón general. Portero de servicio.
2	Engrasador. Centrifugador. Cobrador. Auxiliar de administración. Auxiliar de recepción. Mensajero. Ascensorista. Bagajista. Jardinero. Obrero oficios varios medio oficial. Mozo de mostrador. Encerador. Control de ventas compras. Cadete de portería.
3	Empleado administrativo. Lencera–lavandera–planchadora. Cafetero. Capataz de peones.
4	Mucamas. Valet. Portero. Telefonista. Oficiales de oficios varios. Chofer o garajista. Planchadora a mano.
5	Cajero. Jefa lencera. Bañero. Encargado sin personal a su cargo.
6	Empleado principal de administración. Recepcionista. Gobernanta. Mozo de piso. Conserje. Jefe de compras o ventas.
7	Jefe de recepción. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal).

- c) Establecimientos gastronómicos

1	Frutero. Gambucero. Guardarropista. Lavacopa y/o peón general. Lencera. Peón de cocina. Peón general. Platinero. Portero de vigilancia. Sereno. Toiletero.
---	--

2	Ascensorista. Auxiliar administrativo. Cafetero. Coctelero. Empaquetador repartidor. Montaplatos de cocina. Mozo de mostrador. Mozo de mostrador que atiende personal de salón. Operario/Obrero especializado de oficio. Sereno de vigilancia. Sandwichero.
3	Americanista. Ayudante de cocina. Ayudante fiambrero. Ayudante de barman. Ayudante de panadero. Cafetero. Canillero segundo. Capataz de peones. Cortador de pizza. Empleado administrativo. Gambucero. Minutero. Mozo de mostrador que atiende al público. Panquequero. Recibidor de mercaderías. Sandwichero tarea única. Sandwichero tarea mixta. Segundo capataz. Vendedor.
4	Ayudante de barman. Canillero primero. Capataz de mostrador. Capataz de sala. Cocktelero. Comís. Comís de salón. Empanadero. Encargado de depósito o inventario. Medio oficial panadero. Obrero especializado de oficio. Oficial de oficios varios. Portero y/o garajista. Portero y/o portero de coches. Sandwichero – minutero.
5	Adicionista. Bañero. Cajero. Cajero/adicionista. Cajero y/o fichero. Comís de cocina. Comís de suite. Empleado principal administrativo. Fiambrero despacho. Fiambrero/sandwichero principal. Oficial panadero. Portero de cabaret, boîte, confitería bailable o similar. Técnico especializado de oficio iluminador–sonidista–discjockey)
6	Barman. Cafetero vendedor. Capataz o encargado de parrilla. Capataz de sala. Cheff de fila. Fiambrero. Jefe de partida. Maître. Maestro de pala pizzero. Maestro facturero. Mozo. Postrero. Rotisero.
7	Jefe de brigada. Jefe técnico especializado de oficio. Maître principal.

**10.2. Movilidad funcional**

Dentro de las facultades de dirección y organización empresarias, necesidades de servicio y el criterio de multifuncionalidad, el empleador podrá aplicar la fuerza laboral atendiendo a las necesidades operativas de la empresa y podrá asignar al trabajador funciones y tareas que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función y no implique menoscabo moral o material. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 texto ordenado de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resulten de la Ley de Contrato de Trabajo; de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a seguir prestando el buen servicio. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto

por el artículo 66 texto ordenado. de la Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes.

En tal sentido, la asignación extraordinaria y transitoria de tareas o funciones que pudieran corresponder a un nivel inferior no podrá implicar la reducción del salario del trabajador ni menoscabo moral; mientras que en caso de serle transitoriamente asignadas tareas propias de una función o nivel superior, generará el derecho a devengar el salario correspondiente al mismo en forma proporcional durante el lapso en que efectivamente las hubiera desempeñado.

**Décimo primero: Condiciones salariales**

La remuneración integral del trabajador de la actividad hotelera gastronómica se compondrá de:

- 1) Salario básico convencional, y
- 2) Adicionales que pudieran corresponder en virtud del desempeño efectivo de funciones que se encontraran alcanzadas por los mismos.

**11.1. Salarios básicos**

Las partes convienen establecer los siguientes salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales, los que tendrán vigencia a partir del día 1° de marzo de 2004.

**Escala de salarios básicos por nivel profesional y clase / categoría del establecimiento. Escalas salariales**

Nivel profesional	ESCALAS SALARIALES				
	I \$	II \$	III \$	IV \$	V \$
0 Aprendiz	350	370	390	440	520
1	489	500	522	549	610
2	489	500	522	549	610
3	531	552	579	609	679
4	531	552	579	609	679
5	577	599	629	661	734
6	616	642	674	708	785
7	-	-	727	765	847

**Clases Categorías de establecimientos comprendidos en cada escala (I – V)**

I	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría una (1) estrella. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría una estrella. Hospedajes y pensiones. Restaurantes, munich, cervecerías, casas mixtas, categoría D. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría C. Despacho de comidas al mostrador sin servicio de salón. Otros negocios gastronómicos categoría D.
---	---

II	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría dos (2) estrellas. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría dos (2) estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría C. Copetines al paso y pizzerías con servicio de salón. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría B. Servicios de catering y afines categoría C. Otros negocios gastronómicos categoría C.
III	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría tres (3) estrellas. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría tres (3) estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría B y casas de tipo económico. Heladerías con servicio de salón. Lecherías. Cabarets, dancings, boites, bares y cafés con variedad. Cafés concert. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría A. Servicios de catering y afines categoría B. Otros negocios gastronómicos categoría B.
IV	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cuatro (4) estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría A. Servicios de catering y afines categoría A. Otros negocios gastronómicos categoría A.
V	Hoteles, moteles, hostería y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cinco (5) estrellas.

## 11.2. Conceptos adicionales

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales, a excepción del adicional por alimentación respecto del cual las partes ratifican su naturaleza no remuneratoria, con la excepción prevista en el punto 11.4..

Todos los adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

11.2.1. Se acuerda entre las partes que los salarios básicos que sirven de base de cálculo de los adicionales que se establecen en valores porcentuales de los mismos, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; estos incrementos no integrarán la base de cálculo de los adicionales que seguidamente se establecen, los que se determinarán exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

## 11.3. Adicional por antigüedad

11.3.1. Se abonará a cada trabajador según la siguiente escala, sin resultar acumulable:

- A un (1) año cumplido y hasta los dos (2) años, el uno por ciento (1%).
- De los dos (2) años hasta los tres (3) años, el uno por ciento (1%).
- A los tres (3) años cumplidos y hasta los cuatro (4) años, el dos por ciento (2%).
- De los cuatro (4) años hasta los cinco (5) años, el dos por ciento (2%).
- A los cinco (5) años cumplidos y hasta los seis (6) años, el cuatro por ciento (4%).
- De los seis (6) años hasta los siete (7) años, el cuatro por ciento (4%).
- A los siete (7) años cumplidos y hasta los ocho (8) años, el cinco por ciento (5%).
- De los ocho (8) años hasta los nueve (9) años, el cinco por ciento (5%).
- A los nueve (9) años cumplidos y hasta los diez (10) años, el seis por ciento (6%).
- De los diez (10) años hasta los once (11) años, el seis por ciento (6%).
- A los once (11) años cumplidos y hasta los doce (12) años, el siete por ciento (7%).
- De los doce (12) años hasta los trece (13) años, el siete por ciento (7%).
- A los trece (13) años cumplidos y hasta los catorce (14) años, el ocho por ciento (8%).
- De los catorce (14) años hasta los quince (15) años, el ocho por ciento (8%).
- A los quince (15) años cumplidos y hasta los dieciséis (16) años, el diez por ciento (10%).
- De los dieciséis (16) años hasta los diecisiete (17) años, el diez por ciento (10%).
- A los diecisiete (17) años cumplidos y hasta los dieciocho (18) años, el doce por ciento (12%).
- De los dieciocho (18) años hasta los catorce (14) años el doce por ciento (12%).
- A los diecinueve (19) años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).

11.3.2. La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento, cualesquiera fuera su forma de contratación.

11.3.3. Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por antigüedad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos correspondiente a la categoría o nivel del trabajador, que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; estos incrementos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que

se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

#### 11.4. Adicional por alimentación

Las partes, en razón de la propia naturaleza y objeto de la actividad, consideran procedente reconocer a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el derecho a acceder a alimentarse en la sede del empleador conforme las siguientes modalidades y condiciones:

Las empresas podrán dar cumplimiento a este adicional –beneficio social no remuneratorio– en especie, mediante la entrega al trabajador de un almuerzo o cena según el turno completo de trabajo en que se desempeñe; o bien a su opción reconocerle el beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico convencional correspondiente al Nivel Profesional 1 de la Escala Salarial I, en los casos de jornada completa de ocho (8) horas y asistencia regular.

Si en lugar de otorgar un almuerzo o cena el empleador otorgara un refrigerio o merienda, deberá complementar el presente beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico convencional correspondiente al Nivel Profesional 1 de la Escala Salarial I, en los casos de jornada completa de ocho (8) horas y asistencia regular.

En caso de ausencias, al trabajador se le reducirá proporcionalmente el adicional por el tiempo que estuvo ausente, a excepción de que éstas correspondieran a feriados, vacaciones, licencias especiales otorgadas por ley o por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cada establecimiento deberá mantener los usos y costumbres habituales en materia de alimentación del personal, manteniendo en su caso la modalidad de alimentación en especie y en el lugar de trabajo, en cuanto la misma hubiera sido empleada habitualmente en el mismo.

Los empleadores, en aquellos casos en que no otorgaran total o parcialmente el presente beneficio en especie, tendrán la opción de recurrir a la entrega de vales de almuerzo o del importe equivalente en dinero, adquiriendo en este último caso el adicional naturaleza remuneratoria a sus efectos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por alimentación, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base

de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

#### 11.5. Adicional por asistencia perfecta

Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias ni tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del diez por ciento (10%) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a su categoría de revista, en todos los casos para jornadas completa de ocho (8) horas, debiendo ser reducido proporcionalmente en los casos de trabajadores comprendidos en regímenes horarios de extensión inferior o de prestación discontinua.

Únicamente se considerarán como eximentes justificativas de ausencia a estos efectos, las producidas como consecuencia del goce de las vacaciones anuales ordinarias, de las licencias contempladas en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; de la realización de exámenes médicos periódicos obligatorios (Ley N° 24.557). Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etcétera, será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por asistencia perfecta, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

#### 11.6. Adicional por complemento de servicio

Tendrá derecho al mismo todo dependiente cualquiera fuera su función o nivel. Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a la categoría de revista del trabajador.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por complemento de servicio, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados

mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

Queda ratificada la prohibición de recibir "*propinas*" y/o "*comisiones*" por parte de todo el personal dependiente conforme es expresamente indicado en el punto 11.11. de la presente.

### **11.7. Adicional por zona fría**

Cuando se deba pactar este adicional, el mismo será realizado por las Comisiones Zonales, Locales o Regionales.

Se establecen como zonas frías las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y los centros de invierno en todo el ámbito del país.

Cuando en una zona o localidad no exista filial empresaria, será de aplicación lo convenido en la filial más cercana.

Sin perjuicio de las facultades otorgadas a las distintas filiales y/o seccionales de las zonas indicadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo cuarto del presente, se mantienen vigente los Acuerdos Paritarios celebrados entre la representación de U.T.G.H.R.A. y las filiales de F.E.H.G.R.A. de las distintas zonas o localidades, homologados por autoridad competente, y que se encontraran vigentes a la fecha, los cuales sólo podrán ser modificados por Convenios posteriores que se celebren en esos ámbitos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirvieran de base de cálculo de los adicionales que por zona fría resultarán aplicables en cada localidad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

### **11.8. Viáticos o gastos de traslado**

En virtud de las particulares características de la actividad y de las distancias o lugares en que muchas veces se

encuentran emplazados los establecimientos en los que se desarrolla la misma; las partes convienen en reconocer a las empresas la facultad optativa de otorgar en aquellos casos en que lo estimaren necesario o conveniente, el reintegro de los viáticos o gastos de traslado en que debiera incurrir el trabajador desde su domicilio y hasta el establecimiento en el inicio y/o finalización de la jornada laboral.

A tal efecto, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria a ningún efecto de este reintegro en los precisos términos contemplados en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A opción de las empresas, el viático podrá reintegrarse mediante la rendición de los comprobantes correspondientes; o bien entregando la empresa al trabajador el importe equivalente al costo del traslado entre el lugar de residencia y el del establecimiento a través del medio de transporte público y/o privado que pudiera encontrarse disponible en cada lugar, computando a tal efecto la suma mensual equivalente a la cantidad de traslados correspondiente en virtud de la cantidad de días efectivamente trabajados, preservando en consecuencia esta asignación naturaleza no remuneratoria a todos sus efectos.

### **11.9. Adicionales voluntarios variables por objetivos**

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo; conservando asimismo en aquellos casos en que estos sistemas hubieran sido efectivamente establecidos las facultades de modificar y/o suprimir los mismos en el futuro, o bien de absorberlos en los salarios básicos por futuros aumentos que por cualquier motivo se produjeran en los mismos, incluidos aumentos por disposiciones legales y convencionales.

### **11.10. Alojamiento del personal**

Cuando en virtud de las características del establecimiento, región o servicio, el empleador concediera alojamiento al trabajador, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar una razonable comodidad para el descanso. En estos casos, el empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha asignación y la misma no podrá ser computada como ingreso del empleado, compensación o contraprestación salarial a ningún efecto.

### **11.11. Prohibición de recibir propinas y comisiones**

Las partes coinciden en ratificar la total prohibición del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo,

de recibir sumas dinerarias de los pasajeros/comensales o de clientes que utilicen los servicios de cada establecimiento, o bien de comercios o empresas de servicios que pudieran vender productos y/o servicios a los mismos. En esta prohibición, quedan expresamente incluidas las denominadas propinas en sus distintas modalidades posibles; comisiones por recomendar a los pasajeros/clientes/comensales la utilización de determinados servicios de excursiones, remises, taxis, restaurantes, espectáculos, etcétera, o la adquisición de cualquier tipo de producto a terceros comercios (artículos de cuero, regionales, vinos, etcétera), a los fines previstos en el artículo 113 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

A todo evento y en consecuencia, expresamente se establece que no podrá pretenderse, invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral.

En el caso en que la liberalidad del otorgante, para su percepción, requiriera de alguna operatoria susceptible de generar costos administrativos o de otra naturaleza para el empleador, como por ejemplo a través de su inclusión en el talón de la tarjeta de crédito, el mismo deberá ser asumido por el trabajador, pudiendo el empleador retener los costos que dicha liberalidad hubiera demandado, al momento de generar su cobro y entrega al empleado.

### **11.12. Alcance normativo, exclusión de otras disposiciones**

11.12.1. Con el objeto de conformar las pautas salariales vigentes, las partes declaran y acuerdan que las remuneraciones comprendidas en este Convenio reemplazan en forma absoluta y total las que perciben actualmente los trabajadores que queden encuadrados en el mismo, comprendiendo en este concepto los sueldos básicos, premios adicionales, subsidios y toda otra asignación, bonificación, compensación, recargo, beneficio o incentivos, que –con prescindencia de su frecuencia de pago– sean de origen legal, convencional, contractual o consuetudinario; excepto aquellas que provengan de acuerdos convencionales locales, zonales o regionales vigentes.

Aquellos trabajadores que hubieran percibido hasta el mes de julio de 2004, los adicionales de falla de caja e idioma, no podrán cobrar, como consecuencia del nuevo régimen compensatorio establecido por el presente Convenio, un salario integral inferior al que percibiera con anterioridad al mismo. En caso de que así ocurriera, las empresas deberán liquidar un adicional personal de carácter fijo consistente en la diferencia salarial que se hubiera producido como consecuencia de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Todo ello, sin perjuicio de las condiciones que sobre el particular se establecieran a través de convenios regionales.

### **11.12.2. Absorción**

Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, absorberán hasta su concurrencia a aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del Decreto N° 392/2003, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

- Los adelantos otorgados por las empresas a cuenta de futuros aumentos;
- Las mejoras salariales y/o incrementos otorgados voluntariamente por la empresa y/o por acuerdo de partes cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado.

## **Décimo segundo: Licencias**

### **12.1. Licencia anual ordinaria**

En virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El cómputo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo y en función de su antigüedad en la empresa, se efectuará en todos los casos en días corridos.

La licencia por vacaciones deberá ser iniciada a partir del primer día hábil posterior al franco semanal que en cada caso correspondiera en virtud del régimen de jornada que se aplicara.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1° de diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

La empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a siete (7) días corridos.

### **12.2. Licencias especiales**

El personal comprendido en el presente gozará exclusivamente de las licencias especiales dispuestas por la legislación vigente (artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo), a saber:

- a) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos (uno de los cuales debe ser día hábil).
- b) Por matrimonio: Diez (10) días corridos.

- c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos o de padres: Cuatro (4) días corridos.
- d) Por fallecimiento del hermano: Dos (2) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: Dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. Los días de permiso por examen serán tanto para la enseñanza oficial como privada, sometida a planes de enseñanza oficiales, autorizados por el organismo nacional o provincial competente. En todos los casos deberá mediar comunicación previa de cuarenta y ocho (48) horas y será obligación presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores, el comprobante o certificado de la realización del examen.
- f) Por donación de sangre: Un (1) día, debiendo a tal fin dar aviso al empleador con una anticipación de veinticuatro (24) horas.
- g) Por mudanza: Un (1) día. En caso de mudanza, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión, podrá solicitarse un día de permiso pago por año, debiendo realizar la solicitud al empleador con una anticipación de veinticuatro (24) horas.

### 12.3. Día del gremio

Se ratifica como día del Trabajador Hotelero Gastronómico el 2 de agosto de cada año, el que será considerado como día laborable, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

En caso de que las empresas decidieran desarrollar actividades en esa jornada por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera gastronómica, la misma deberá retribuir a los trabajadores convocados con un adicional consistente en el pago del salario correspondiente a ese día, con más un recargo equivalente al cien por ciento (100%) de dicho valor.

### Décimo tercero: Feriado

Serán feriados, los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del ciento por ciento (100%) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

### Décimo cuarto: Capacitación

Las partes consideran a la capacitación como un interés vital y recíproco para las mismas, comprometiendo a tales fines sus mayores esfuerzos, consistiendo los mismos en la organización y dictado de los cursos por parte de las firmantes, y en la obligación de asistencia y dedicación por parte de los dependientes.

Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que las empresas incorporen, como a los modernos métodos de operación y servicios, así como de reducción de costos y optimización en el uso de recursos.

A tal fin las empresas podrán organizar y dictar cursos, con personal especializado, dentro del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir según las programaciones de cada sector o especialidad, sin generar dicha concurrencia pago adicional alguno por ningún concepto.

### Décimo quinto: Higiene y seguridad en el trabajo

15.1. Es obligación de los empleados respetar las políticas, normas y procedimientos de seguridad emitidos por las empresas, adoptar conductas seguras de trabajo y usar la totalidad de los elementos de protección provistos en cada área, con el objetivo de la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales. El no cumplimiento de estas pautas será pasible de sanciones disciplinarias para el empleado.

Tanto F.E.H.G.R.A. como la U.T.H.G.R.A., se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de accidentes.

Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cualesquiera sea su importancia, deberán ser comunicados de inmediato al empleador, a efectos de su registro y de la inmediata intervención de los servicios médicos internos y/o externos, como de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente, para que presten la asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

El empleado prestará siempre su declaración al empleador, a los fines de confeccionar la denuncia e informe de investigación de los accidentes y determinación de las causas para su prevención.

15.2. En caso de accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, el trabajador deberá dar aviso a la empresa por escrito o por el medio que en cada una se establezca, antes del inicio de la jornada de modo de posibilitar su reemplazo sin afectar el cumplimiento de los servicios programados.

15.3. Cuando la autoridad de aplicación no contara en una zona o lugar con los elementos adecuados o personal idóneo para realizar los controles de seguridad e higiene, la organización sindical, en forma conjunta con un representante designado por la Asociación Regional adherida a F.E.H.G.R.A. y un representante de la A.R.T. en la cual se encontrara asegurado el establecimiento objeto de evaluación; podrán realizar los mismos. Si de tales controles resultara la existencia de infracciones, se requerirá de inmediato la reunión de la respectiva Comisión Zonal de Interpretación. El empleador deberá asegurar que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares en relación con la emisión de sustancias noci-



vas para la salud, muy especialmente en los lavaderos, debiendo en tal caso sustituirse, en cuanto sea posible, por sustancias que no representen un factor de riesgo.

## **Décimo sexto: Elementos y equipos de trabajo**

16.1. Las empresas deberán proveer al personal los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea.

La empresa, cuando exigiera el uso de uniformes, deberá proveer al personal en cantidad y calidad adecuada para las funciones conforme la categoría del establecimiento, las prendas que conforman el uniforme de trabajo, podrán contener colores e identificaciones de la empresa, establecimiento o marca comercial, debiendo adaptarse a los cambios climáticos de cada región y a las tareas que desarrolla cada trabajador, serán de uso obligatorio y serán entregadas con cargo de devolución. El personal será responsable por el cuidado, aseo y limpieza de su uniforme de trabajo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas y en adecuadas condiciones de limpieza; no pudiendo utilizar el mismo fuera del ámbito del establecimiento de la empresa.

La entrega de las prendas se acreditará mediante los sistemas en uso en cada establecimiento y el personal estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer a la empresa. En todos los casos las reposiciones programadas se efectivizarán contra devolución del equipo en uso.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

El uso de los uniformes y de los elementos de seguridad será obligatorio y el personal deberá hacerlo en forma correcta y segura, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolos en buen estado de conservación. El incumplimiento de estas condiciones será pasible de sanciones.

16.2. La imagen es un valor fundamental de las empresas. En consecuencia los empleados de las mismas deberán observar un nivel óptimo en su presencia y trato personal hacia los clientes, consumidores y demás personas con las que pudiera interactuar en el desempeño de sus funciones y en general en todo acto que realice munido de elementos que lo identifiquen como dependiente de la empresa.

16.3. Los empleadores deberán mantener el orden y la limpieza de los lugares de trabajo, como así también en las instalaciones sanitarias, vestuarios, etcétera asignados para su utilización, y los trabajadores deberán colaborar a su correcto mantenimiento especialmente en razón de desempeñarse en una actividad de servicios que involucra la producción y suministro de productos alimenticios destinados al consumo personal. Asimismo,

los trabajadores deberán cuidar el aseo personal y presencia.

16.4. Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son de propiedad de las empresas y se ponen a disposición del personal exclusivamente a los fines del efectivo desempeño de sus responsabilidades laborales; restringiéndose su utilización a fines personales y en forma expresa el tránsito de comunicaciones o archivo de documentos gráficos, fotográficos, videos, etcétera, con contenidos que puedan resultar reñidos con la moral o susceptibles de ofender a quienes pudieran acceder natural o accidentalmente a los mismos en virtud de su origen, edad, nacionalidad, raza, religión, sexo, o cualquier otro motivo. Las empresas tendrán derecho de controlar el contenido de los mismos con el fin de preservar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas al personal por las empresas a efectos del dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales, cuya dirección tuviera como extensión el servidor de su propiedad o identificación de su marca comercial; y la posibilidad de grabar las conversaciones telefónicas mantenidas exclusivamente en oportunidad de la prestación de los servicios a clientes, con el objeto realizar los controles de calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etcétera. La notificación al personal por escrito es condición previa e ineludible para el ejercicio de la facultad de grabar las conversaciones telefónicas.

## **Décimo séptimo: Utilización de vehículos**

El personal que en razón de las tareas asignadas utilizara un vehículo de la empresa, ya sea habitual o circunstancialmente deberá observar las normas que a título enunciativo y no taxativo se detallan a continuación:

- a) El vehículo estará a su cargo durante el tiempo que dure su utilización.
- b) El conductor y sus acompañantes deberán observar una conducta respetuosa y ética brindando la mejor imagen en la vía pública.
- c) No permitirá la conducción del mismo a terceros o personal no autorizado, como tampoco deberá trasladar con el mismo a personas no autorizadas por la empresa.
- d) Observar en todo momento las normas viales y de tránsito en vigencia, adoptando prácticas de manejo seguras para evitar accidentes, incidentes y multas de tránsito, las que en su caso se encontrarán a su exclusivo cargo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder.
- e) Al inicio de las tareas y antes de iniciar la actividad diaria deberá asegurarse que el vehículo se encuentra en condiciones seguras para circular y a la finalización,

deberá reportar las novedades que se hubieran producido en el vehículo.

- f) Colocar o desplegar todo accesorio destinado a la protección de la carga y/o para fines publicitarios.
- g) Reportar inmediatamente a la supervisión, cualquier accidente de tránsito y/o daños y/o robos/ hurtos que se produzcan, como así también la realización de la correspondiente denuncia policial.
- h) Se prohíbe en forma expresa transportar en el vehículo cualquier carga, producto, elemento o sustancia extraña a las tareas asignadas, como asimismo la posesión, transporte o consumo de bebidas alcohólicas, sustancias tóxicas, medicamentos sin debida prescripción médica, etcétera.
- i) El personal que deba conducir vehículos del empleador deberá contar con licencia habilitante y haber superado los exámenes de aptitud que establezcan las empresas y la legislación vigente; encontrándose a su exclusivo cargo el mantenimiento de las condiciones habilitantes que posibiliten el efectivo desempeño de las tareas asignadas. En caso de suspensión y/o pérdida de la licencia habilitante serán de aplicación las prescripciones contenidas en el artículo 254, segundo párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Décimo octavo: Compromiso de confidencialidad**

Asimismo, las partes en forma expresa destacan que los trabajadores que se desempeñan en las empresas, en virtud de la naturaleza de las responsabilidades desarrolladas a lo largo de la relación con las mismas tendrán oportunidad de acceder a información de carácter confidencial, estratégica y/o reservada, la que constituye propiedad material y/o intelectual de su empleador, o en su caso de las firmas clientes del mismo.

Que tal información, entre otras posibles de similares o equivalentes características, comprenden:

- a) Esquemas de productos y servicios, especificaciones, diseños y aplicación de los mismos;
- b) Procesos de diseño, composición, tiempos y métodos;
- c) Procesos de desarrollo y ajuste relacionados con productos y servicios que se ofrecen a la venta o en desarrollo o investigación;
- d) Información técnica, operativa, de mercado, capacitación, financiera y comercial relacionada con la empresa, los productos o servicios, sus clientes pasados, actuales y potenciales;
- e) Cualquier otra información a la que acceda en relación a los productos, la actividad desarrollada por la empresa, y/o información proveniente de sus clientes.

Ambas partes reconocen que la información detallada, constituye información confidencial en los términos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 24.766.

En virtud de lo expuesto, los empleadores podrán requerir a los trabajadores la suscripción de un compromiso individual de confidencialidad de la información constituyendo la expresa prevención de confidencialidad requerida por el artículo 3° de la Ley N° 24.766, a sus efectos, y comprometerse a:

1. A mantener dicha información en forma confidencial, sin revelarla a terceros a ningún efecto, ya sean éstos empresas o particulares.
2. A no revelar la información a otros dependientes o empleados de la empresa, salvo que la misma sea solicitada institucionalmente por la misma a través de funcionarios con mandato suficiente.
3. A no publicar o revelar de cualquier forma información relacionada con la propiedad de la empresa.
4. A no manipular en propio beneficio o de terceros la información mencionada.
5. A reconocer que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones identificadas y comprendidas en su deber de confidencialidad lo harán plenamente responsables ante la empresa y/o sus clientes, quienes podrán ejercer acciones legales en caso de configurarse los actos tipificados en los artículos 11 y 12 de la Ley N° 24.766.

### **Décimo noveno: Comisión de Evaluación y Seguimiento**

Créase una Comisión de Evaluación y Seguimiento del presente Convenio, integrada por ambas partes signatarias en igual número de representantes, tres (3) por cada una de ellas, los que serán designados y comunicados a la otra parte antes de la primera reunión. La Comisión se reunirá, como mínimo tres (3) veces al año, estableciéndose en la primera reunión el calendario de los doce (12) primeros meses de vigencia del presente, y así sucesivamente en los restantes años.

Sin perjuicio del cronograma de reuniones que se fije, en caso de causas extraordinarias e imprevisibles para las partes, la Comisión podrá ser convocada por una de las partes con una anticipación de noventa y seis (96) horas, en cuyo caso deberá reunirse en dicho lapso. Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Situación de la actividad, su inserción en el Mercosur y competencia del exterior.
- b) Creación de nuevas fuentes de trabajo, análisis de circunstancias que motivaran aumento en la desocupación.
- c) Los posibles momentos de la recesión en la actividad empresaria.

- d) Programas de capacitación al personal, propios de la actividad, de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, prevención de accidentes, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
- e) Cuando circunstancias económicas o de otra naturaleza, tales como innovaciones tecnológicas, cambios en los sistemas operativos o comerciales, etcétera, puedan afectar el accionar de la actividad o su posibilidad de competir o de alguna manera puedan dificultar y/o limitar y/o comprometer el normal desarrollo del objeto de la explotación de las empresas empleadoras comprendidas y/o la continuidad de su operación, podrá convocarse a la constitución de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación a los efectos de modificar las condiciones existentes y/o incorporar nuevas pautas y cláusulas convencionales que pudieran resultar necesarias para realizar las acciones requeridas por la situación del negocio y la preservación de la fuente de trabajo. De todas las reuniones se levantará un acta.

### **Vigésimo: Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación**

En función de la prioridad que ambas partes asignan al mantenimiento de la mejor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo comprendidos en este Convenio, y compartiendo la filosofía de propender a la autocomposición de las diferencias y conflictos a través del diálogo y tratamiento directo, con los alcances previstos en el artículo 14 de la Ley N° 14.250, se crea un organismo permanente para el tratamiento y solución de conflictos colectivos e interpretación de normas convencionales, que se denomina Comisión Paritaria Nacional de Interpretación –Aplicación y Conciliación–, que estará constituida por cinco (5) representantes del sector empresario F.E.G.H.R.A. y cinco (5) representantes del sector sindical U.T.H.G.R.A., todos ellos ad honorem, encontrándose a cargo de cada una de las partes los honorarios que pudiera devengar la participación de asesores propuestos por las mismas.

Esta Comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el proceso de substanciación.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito.

Esta Comisión, establecida de acuerdo a las disposiciones del artículo 14 de la Ley N° 14.250 y sin perjuicio de las funciones establecidas en los artículos 15 y 16 de la ley mencionada, tendrá como atribución interpretar, con alcance general, el presente Convenio, a pedido de cualquiera de las partes signatarias, como así también actualizar sus contenidos en virtud de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo segundo del presente.

En su labor de interpretación la Comisión deberá guiarse, esencialmente, por las finalidades compartidas en el contenido de esta Convención y por los principios generales del derecho del trabajo. La decisiones adoptadas en materia de

interpretación de este acuerdo por la Comisión serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

Asimismo, podrá intervenir en los diferendos que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la presente Convención, procurando componerlos adecuadamente teniendo en cuenta los fines compartidos expresados en este plexo normativo; debiendo las partes recurrir frente a la misma en forma previa a la adopción de medidas que pudieran afectar la normal prestación de los servicios.

Las convocatorias podrán ser solicitadas a la Comisión por cualquiera de las partes interesadas, debiendo constituirse a tal efecto dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

Una vez reunida, podrá abrir un período de análisis y negociación de hasta diez (10) días hábiles, debiendo dictaminar a la finalización del mismo. Los plazos indicados deben computarse en días hábiles y serán susceptibles de prórroga exclusivamente en caso de acuerdo expreso entre las partes.

Mientras se sustancia este procedimiento las partes se deberán abstener de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes; bajo apercibimiento de constituir una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la Autoridad Administrativa Laboral solicitándose la inmediata declaración de ilegalidad de la misma a todos sus efectos.

### **Vigésimo primero: Relaciones gremiales** **21.1. Representación gremial**

Con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes la representación empresaria reconoce a la Unión Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) como único representante de los trabajadores de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos.

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realizará conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidas en la Ley N° 23.551 y su reglamentación (Decreto N° 467/88).

La representación gremial de la U.T.H.G.R.A. en cada establecimiento, se postulará, designará y ejercerá de acuerdo a las prescripciones de los artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley N° 23.551.

En cada caso, la U.T.H.G.R.A. deberá comunicar al empleador correspondiente con una anticipación no inferior a los diez (10) días, la fecha de la elección, los postulantes a ser electos, y la cantidad y tipo de los cargos a cubrir, debiendo estos últimos ajustarse cuantitativamente a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley N° 23.551; con excepción de los establecimientos de la actividad en los que se desempeñaren hasta cuarenta (40) trabajadores, en los que podrá

elegirse y designarse la cantidad fija de un (1) representante gremial, con independencia de la cantidad de turnos y/o sectores que pudiera tener.

### **21.2. Permisos gremiales**

El representante gremial que debiera ausentarse de su lugar de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral, para realizar actividades inherentes a su función gremial, deberá comunicar a su superior inmediato con anterioridad, quien extenderá por escrito la autorización correspondiente, fijando el horario de salida y el lugar de destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de dieciséis (16) horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

Asimismo, en las oportunidades en que se llevaran a cabo congresos por parte de la U.T.H.G.R.A., los congresales podrán solicitar licencias por el lapso de duración de dichos eventos, debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

### **21.3. Cartelera sindical**

En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible para el personal pero no accesible al público o clientes, una cartelera para uso exclusivo de la Comisión Interna, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical.

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial, en especial propaganda política, etcétera.

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

## **Vigésimo segundo: Disposiciones generales**

### **22.1. Domicilio del trabajador**

El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo, deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito conservando en el acto copia de la comunicación con constancia de recepción de parte del sector autorizado a tal fin por la empresa.

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado bajo la modalidad indicada, aún cuando éstas no fueran efectivamente diligenciadas por el correo en virtud de no encontrarse el requerido, manifestarse que se ha mudado, ausencia de habitantes o falta de recepción por cualquier causa.

El trabajador que se domiciliaré fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador al inicio de la relación laboral o al momento en que comu-

nicara su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas. En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

### **22.2. Estado civil y cargas de familia del trabajador**

Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando asimismo las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo, deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

### **22.3. Convenios locales, zonales o regionales**

Cuando las características o peculiaridades de una localidad, zona o región justifiquen la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo particulares, deberá integrarse una Comisión Negociadora local, zonal o regional, cuya constitución se comunicará a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Aplicación y Conciliación, bajo pena de nulidad de lo actuado.

El convenio que acordaren las partes, previo a su ratificación y solicitud de homologación administrativa, deberá ser sometido a consideración de la Comisión bajo pena de nulidad.

Cuando exista algún diferendo y cualquiera de las partes de la citada Comisión Negociadora local, zonal o regional lo requiera, la Comisión Paritaria Nacional intervendrá en los temas que le sean sometidos a efectos de proporcionar asesoramiento, aconsejar a las partes las soluciones que considerara prudentes.

Las resoluciones de las Comisiones Paritarias zonales o regionales serán apelables por cualquiera de las partes ante la Comisión Paritaria Nacional, la que deberá resolver la cuestión que le fuera planteada por esa vía dentro de los diez (10) días hábiles administrativos. En caso de confirmarse la resolución apelada, elevará los antecedentes para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## Vigésimo tercero: Beneficios sociales

### 23.1. Asignación por fallecimiento

Para todo el personal de la actividad hotelera–gastronómica se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable, como mínimo, por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial de vigencia de la presente Convención se fija en cinco mil pesos (\$ 5.000) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario.

### 23.2. Asignación por servicio de sepelio

Para todo el personal de la actividad hotelera–gastronómica se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho/s beneficiario/s haga/n uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o servicio de sepelio que lo brinde, se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de un mil ochocientos pesos (\$ 1.800), ajustable según coeficiente que fije la reglamentación que se dicte; debiendo a tal fin presentarse el comprobante correspondiente.

### 23.3. Gestión, financiamiento, administración y reglamentación

La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los artículos 23.1. y 23.2. estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A. que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores, previo a su puesta en funcionamiento. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes calculados sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores hoteleros–gastronómicos.

La U.T.H.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador hotelero–gastronómico cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencias, U.T.H.G.R.A. una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, cultural, de formación profesional, becas, etcétera, en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

## Vigésimo cuarto: Fondo convencional ordinario

Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y gene-

rales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos, económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos (2%) por ciento mensual calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, abonadas al personal hotelero–gastronómico.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a U.T.H.G.R.A. y el restante uno por ciento (1%) a F.E.H.G.R.A., debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

- El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.H.T.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- U.H.T.G.R.A. y F.E.H.G.R.A. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.H.G.R.A. ni F.E.H.G.R.A., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.H.G.R.A. y F.E.H.G.R.A. en el mismo Banco.

- U.T.H.G.R.A., asume la obligación de hacer entrega a F.E.H.G.R.A., en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios obligados al aporte y los aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización, como así también un detalle de deudores, de los acuerdos celebrados, gestiones judiciales y extrajudiciales, etcétera; en formato digitalizado, soporte magnético o el medio que solicitara F.E.H.G.R.A.
  - U.T.H.G.R.A., tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada.
  - Los acuerdos especiales y planes de pago que celebre U.T.H.G.R.A. serán puestos en conocimiento de la F.E.H.G.R.A. dentro de los 30 días de suscriptos.
2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, sus Decretos y normas reglamentarias y a la Resolución N° 1.125 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta ochenta (80) personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas P.y M.Es., y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de este número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes de desempeñaren en programas de pasantías. Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables “*ipso iure*” por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por resolución de la autoridad competente, a la cual deberá dirigirse el presente artículo de definición de P.y M.Es.

### **Vigésimo quinto: Retención de cuotas sindicales y contribuciones**

Los empleadores actuarán como “*agentes de retención*” de la cuota sindical del dos y medio por ciento (2,5%) porcentaje vigente a la fecha de celebración del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los empleadores retendrán también los aportes y/o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la U.T.H.G.R.A., sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

### **Vigésimo sexto: Aportes y contribuciones**

Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etcétera se efectuarán sobre los montos sujetos a aportes y contribuciones de ley efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

## **CAPÍTULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA – GASTRONÓMICA**

### **Vigésimo séptimo: Representatividad**

De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley N° 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

### **Vigésimo octavo:**

#### **Pequeña y Mediana Empresa. P.y M.E. Pautas**

1. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, P.y M.E.S), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley N° 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

### **Vigésimo noveno: Período de prueba**

Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Trigésimo: Sueldo Anual Complementario**

El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplir su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Trigésimo primero: Licencia Anual Ordinaria**

Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a seis (6) días laborales corridos. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los

períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

### **Trigésimo segundo: Capacitación**

Los trabajadores de pequeñas empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (artículo 96 de la Ley N° 24.467).

### **Trigésimo tercero: Preaviso**

Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la Ley N° 24.467, acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de treinta (30) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara la de tres meses en el empleo, correspondiendo un preaviso de quince (15) días en caso de relaciones de entre treinta (30) y noventa (90) días de extensión.

### **Trigésimo cuarto: Régimen compensador de antigüedad**

Las partes ratifican plenamente la importancia de lograr la promulgación de un régimen legal específico para la actividad, que dispusiera la sustitución de la obligación del pago de los créditos indemnizatorios derivados de las extinciones contractuales, por un régimen de capitalización individual nominativo de cada trabajador, con acceso a su producido al momento de la finalización del vínculo laboral en compensación de la antigüedad generada en el empleo.

A tal fin, las partes asumen el compromiso formal de desarrollar a través de las Comisiones creadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el análisis de diferentes alternativas de un sistema compensador de antigüedad del empleado, mediante el cual se estimule el ahorro de los fondos que periódicamente se aportaran en financiamiento del régimen, y que garantice al momento del distracto, al trabajador, la percepción del fondo generado durante la relación laboral con independencia de la modalidad o causa de finalización de la relación de empleo.

Ello con el objeto de establecer en el término de ciento ochenta (180) días, las pautas y contenidos de un proyecto definitivo de régimen en la materia, a efectos de impulsar y promover en forma conjunta la generación de la legislación necesaria a los efectos de dotar de vigencia y funcionamiento al mismo.

### **Trigésimo quinto: Homologación**

Ambas representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo en texto ordenado previa lectura y ratificación en cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un único efecto, con el objeto de ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, expresar formalmente su expresa ratificación y solicitar el dictado de la resolución que disponga la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad del turismo, la hotelería y la gastronomía de la República Argentina, a todos sus efectos y con todos sus alcances, conforme lo previsto en la normativa de aplicación vigente.

José Luis Barrionuevo,  
Alberto Álvarez Argüelles.





# HOTELES DE CINCO ESTRELLAS Y OTROS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 362/2003*

### **TRABAJADORES**

**(B.O. DEL 20/06/2003)**

VISTO el Expediente N° 1040259/2001 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 7/37 del Expediente N° 1040259/2001, obra el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) celebrado por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) por el sector trabajador y por el sector empresario por la actividad hotelera de turismo (establecimientos categoría “*cinco estrellas*”) la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (A.H.T.R.A.) y las empresas de establecimientos categoría “*cuatro estrellas*” que se detallan a continuación: Suites Sociedad Anónima, Argot Sociedad Anónima, Esnap Sociedad Anónima, El Alba Sociedad Anónima, Hotel Tres Reyes Sociedad Anónima, Corregidor Sociedad Anónima, El Chañar Sociedad Anónima, Latina de Gestión Hotelera Sociedad Anónima, Ansu Sociedad Anónima, Resorts del Oeste Sociedad Anónima, Mario A. Salles Sociedad Anónima Industrial Financiera, Livel-Aike Sociedad Anónima, Sunglass Sociedad Anónima, J. Raies Sociedad Anónima, San Marcos E. Sociedad Anónima, Ferrucci Sociedad Anónima, Hotel Presidente Sociedad Anónima, Administración Hoteles del Sur Sociedad Anónima, Ad Infinitum Sociedad de Responsabilidad Limitada, Gran Hotel Colón Sociedad Anónima, Club Hotel Catedral Sociedad Anónima, Hotelaría y Desarrollos Sociedad Anónima, Rivan Sociedad Anónima, Hotel Nahuel Huapi Sociedad Anónima, Berca Hotelera Sociedad Anónima, Bahía Manzano Sociedad Anónima, Hotel Crillon Sociedad Anónima Comercial Industrial Financiera Inmobiliaria, Fagral Sociedad Anónima Comercial Industrial Financiera, Grupo Cinco Sociedad Anónima, Salvucci Servicios Gastronómicos Sociedad Anónima, Ambiente Sociedad Anónima, Lucania Sociedad de Responsabilidad Limitada, Reviens Sociedad Anónima y Ariston Sociedad Anónima, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 25.250 y sus normas reglamentarias.

Que a foja 198 de autos por Expediente N° 1.061.372/2002 la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica (F.E.H.G.R.A.) –atento el rechazo del recurso de reconsideración incoado contra el dictamen y providencia de fojas 182/187–, amplía los fundamentos del recurso jerárquico interpuesto en subsidio.

Que al respecto y a los fines de la continuidad del presente expediente, corresponde remitir copia de estas actuaciones con el recurso referido a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esta Cartera de Estado para su consideración, toda vez que la interposición de recursos no suspende la tramitación ordenada a foja 187, y conforme las previsiones de la Resolución N° 428/2000 (Ss.C.).

Que en otro orden de ideas, en cumplimiento de lo requerido en el referido dictamen y providencia resolutive (ver fojas 182/187) la parte empresaria signataria arrió a estas actuaciones documentación para acreditar la representación invocada y de tal modo ratificar la unidad de negociación elegida por las partes en un todo de acuerdo al plexo legal de aplicación.

Que en tal sentido, conforme se desprende de las constancias de autos (estatuto social y demás antecedentes de Convenio Colectivo de Trabajo y acuerdos complementarios presentados y homologados por esta Autoridad Administrativa del Trabajo), la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (A.H.T.R.A.) es lo suficientemente representativa de la actividad hotelera cuyos establecimientos ostentan la categoría “*cinco estrellas*”, tal como lo ha reconocido la propia Federación Empresaria Hotelera Gastronómica (F.E.H.G.R.A.).

Que en consecuencia queda por verificar respecto de los poderes agregados en autos por la A.H.T.R.A. en relación a los hoteles “*cuatro estrellas*”.

Que a este respecto la referida organización empresaria detalla en el escrito que luce a fojas 208/210, el grupo de empresas propietarias de los establecimientos categoría “*cuatro estrellas*”, que juntamente con los establecimientos cinco estrellas más arriba referidos, es comprensiva de la unidad de negociación elegida por las partes. A tal fin adjunta poderes especiales para la presente negociación que lucen en Expediente N° 1.066.239/2002, Expediente N° 1.066.343/2002, Expediente N° 1.067.218/2003, Expediente N° 1.067.936/03 y Expediente N° 1.068.802 agregados al principal como fojas 200, 201, 203, 204 y 207 de autos, respectivamente.

Que por imperio del artículo 8° del Decreto N° 200/88, la aclaración de la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (A.H.T.R.A.) que luce a fojas

208/210 –cumplimentando el requerimiento de fojas 182/187– resulta parte integrante del texto convencional.

Que las partes acreditan la personería invocada y la facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que el ámbito de aplicación del presente se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que la vigencia de la convención se establece por dos (2) años a partir de su homologación.

Que los negociadores establecen que el presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de la actividad hotelera de turismo “*cinco estrellas o similares*” y establecimientos “*cuatro estrellas*” detallados precedentemente, con exclusión del personal mencionado en el artículo 1° del presente convenio.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y sus decretos reglamentarios.

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°** — Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) celebrado por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) por el sector trabajador y por el sector empresario por la actividad hotelera de turismo (establecimientos categoría “*cinco estrellas*”) la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (A.H.T.R.A.) y las empresas de establecimientos categoría “*cuatro estrellas*” que se detallan a continuación: Suites Sociedad Anónima, Argot Sociedad Anónima, Esnap Sociedad Anónima, El Alba Sociedad Anónima, Hotel Tres Reyes Sociedad Anónima, Corregidor Sociedad Anónima, El Chañar Sociedad Anónima, Latina de Gestión Hotelera Sociedad Anónima, Ansu Sociedad Anónima, Resorts del Oeste Sociedad Anónima, Mario A Salles Sociedad Anónima Industrial Financiera, Livel–Aike Sociedad Anónima, Sunglass Sociedad Anónima, J. Raies Sociedad

Anónima, San Marcos E. Sociedad Anónima, Ferrucci Sociedad Anónima, Hotel Presidente Sociedad Anónima, Administración Hoteles del Sur Sociedad Anónima, Ad Infinitum Sociedad de Responsabilidad Limitada, Gran Hotel Colón Sociedad Anónima, Club Hotel Catedral Sociedad Anónima, Hotelería y Desarrollos Sociedad Anónima, Rivan Sociedad Anónima, Hotel Nahuel Huapi Sociedad Anónima, Berca Hotelera Sociedad Anónima, Bahía Manzano Sociedad Anónima, Hotel Crillon Sociedad Anónima Comercial Industrial Financiera Inmobiliaria, Fagral Sociedad Anónima Comercial Industrial Financiera, Grupo Cinco Sociedad Anónima, Salvucci Servicios Gastronómicos Sociedad Anónima, Ambiente Sociedad Anónima, Lucania Sociedad de Responsabilidad Limitada, Reviens Sociedad Anónima y Ariston Sociedad Anónima, que luce a fojas 7/37 y aclaraciones de fojas 208/210 del Expediente N° 1040259/2001.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente convenio colectivo de trabajo.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).— Julio A. Aren.

## TEXTO CONVENIO U.T.H.G.R.A. – A.H.T.R.A.

### INTRODUCCIÓN: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina han acordado el presente convenio colectivo de trabajo aplicable a las relaciones laborales que integran la hotelería de turismo en todo el territorio nacional.

Ambas partes son consientes de la importancia que tiene la industria del turismo para llegar a un objetivo que hoy es meta común de todos los que quieren un destino de grandeza para nuestro país: un mayor y mejor desarrollo de su economía en provecho de todos sus habitantes.

En este contexto se desea puntualizar a través de esta exposición la vocación de diálogo de los aquí firmantes, camino que coincidentemente señalan como el único válido para arribar a los objetivos enunciados, expresando sus deseos de que este nuevo instrumento jurídico sirva para lograr el desarrollo y crecimiento de nuestra actividad, a la que todos aspiramos.

Este convenio se suscribe en los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. Ley N° 25.250), sus complementarias y decretos reglamentarios, representando a los empleados la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), personería gremial N° 110, con sede Av. de mayo 930, Capital Federal, representada en este acto por los señores Juan Alfredo Reyes, José Luis Barrionuevo, Osvaldo Ismael Figallo, Dante Alberto Camaño, Juan Domingo Castro, Norberto Latorre, y representando a los empleadores la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina, inscripta en la Inspección General de Justicia según Resolución N° 10 (I.G.J.) de fecha 20 de diciembre de 1980, con sede en Rivadavia 1157/9, piso 9 "C", Capital Federal, representada en este acto por los señores Diego González Bonorino en su carácter de Presidente, Dr. Antonio González Groba, Roberto García, Manuel Sangiao, Lic. Carlos Gianola Martínez en su calidad de Asesor Técnico. y el Dr. Gaspar Aguirre en su carácter de Asesor Letrado, en la Ciudad de Buenos Aires, a los cinco días del mes de abril del año dos mil uno.

## CAPÍTULO I – CONDICIONES GENERALES

### Ámbito de Aplicación territorial y personal

**Artículo 1º**— El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, y regirá íntegramente las relaciones laborales de todos los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia, en todos los establecimientos, hoteleros que tengan calificación de cinco estrellas o similares, en aquellos de otra calificación comprendidos en la lista que a continuación se consigna.

### Hoteles de cuatro (4) Estrellas

Nombre del Establecimiento	Razón Social	Domicilio	Localidad
ALBATROS	Hotelería Sudamericana S.A.	Av. Maipú 505	Ushuaia
ALGECIRAS	Lisnar S.A.	Av. Libertador 75	Pinamar
ARENAS	Arenas del Pinar S.A.	Av. Bunge 700	Pinamar
ARGENTA TOWER	Suites S.A.	Juncal 868	Buenos Aires
ARISTON	Ariston S.A.	Córdoba 2554	Rosario
ASPEN TOWERS CLARION (CHICE ATLANTICA)	Argot S.A.	Paraguay 857	Buenos Aires
BAUEN	Solari S.A.	Callao 360	Buenos Aires
BAUEN SUITES	Corman S.A.	Av. Corrientes 1856	Buenos Aires
BISONTE	Hotel Bisonte Bs. As. S.R.L.	Paraguay 1207	Buenos Aires
BISONTE PALACE	Carlo S.A.	M. T. de Alvear 910	Buenos Aires
CAMBREMON	San Marcos S.A.	Suipacha 30	Buenos Aires
CARLOS V	Hotel Carlos V S.R.L.	25 de Mayo 330	Tucumán
CATEDRAL	Club Hotel Catedral S.A.	Base del Cerro Catedral	Bariloche

Nombre del Establecimiento	Razón Social	Domicilio	Localidad
CHATEAU PARK PLAZA	Park Chateau S.A.	Talcahuano 1253	Buenos Aires
COMFORT ASPEN SUITES (CHOICE ATLANTICA)	Esnap S.A.	Esmeralda 933	Buenos Aires
CONTE	Conte S.R.L.	Carlos Pellegrini 101	Buenos Aires
CONTINENTAL	Administraciones Plaza Hotel	Av. Roque S. Peña 725	Buenos Aires
CORREGIDOR	Corregidor S.A.	Calle 6 1026	La Plata
COURTY ARD BY MARRIOTT	Hotelería y Desarrollos S.A.	Florida 944	Buenos Aires
CRILLON	Hotel Crillon S.A.C.I.F.	Av. Santa Fe 796	Buenos Aires
CRISTOFORO COLOMBO APART	Inmobiliaria Lamaro S.A.	Oro Fray Justo Santa María 2747	Buenos Aires
CUATRO REYES	Lode S.A.	Av. Independencia 1391	Buenos Aires
DEL BOSQUE	Mares Sur S.A.	Av. Bunge y Júpiter	Pinamar
DEL GLACIAR	Hotelería Sudamericana S.A.	Av. Martial Luis 2355	Ushuaia
EL CONQUISTADOR	Berca Hotelería S.A.	Suipacha 948	Buenos Aires
ELEVAGE	Adm. Hoteles del Sur S.A.	Maipú 960	Buenos Aires
GRAN COLON	Gran Hotel Colón S.A.	Carlos Pellegrini 505	Buenos Aires
GRAN LA CUMBRE	Hinckelmann Carlos Federico G.	Posadas	La Cumbre
GRAN PANORAMA	Gran Hotel Panorama S.A.	Belgrano 1295	Jujuy
HERMITAGE	Hermitage S.A.	Bv. Marítimo 2657	Mar del Plata
HOLIDAY INN EXPRESS	Saade Fátima	Av. Salta 301	Tucumán
HOLIDAY INN EXPRESS PTO. MADERO	Inversiones Alem S.A.	25 de Mayo 786	Buenos Aires
HOLIDAY INN SELECT ABASTO	Condominio Abasto Bs. As. S.A.	Av. Corrientes 3164	Buenos Aires
HOWARD JHONSON DA VINCI	Power Group S.R.L.	Tucumán 857	Buenos Aires
HOWARD JHONSON ELEGANCE	Alejandra Bracerías S.A.	Ruta 3 Km 494	Tres Arroyos
HOWARD JHONSON CLASSIC INN	Raies J. S.A.	Bartolomé Mitre 2241	Buenos Aires
HOWARD JHONSON INN			V. Gral. Belgrano
HOWARD JHONSON RESORT DE CAMPO Y POLO	Resorts del Oeste S.A	Ruta 6 y Río Luján	Open Door
JULIO CESAR	Alvarenga Rubén	Entre Ríos 1951	Misiones
KOSTEN AIKE		Gdor. Moyano 1243	El Calafate
LAS BALSAS	Hostería Las Balsas S.A.	Moreno 69	V. La Angostura
LAS NACIONES HOTEL	Guild S.A.	Av. Corrientes 818	Buenos Aires
MELIA CONFORT	Grupo Cinco	Reconquista 945	Buenos Aires
MICROTEL INN AND SUITES	Hoteles del Sol S.A.	R. Obligado y Salguero	Buenos Aires
NAINDO PARK		C. Pellegrini	Buenos Aires
NIDO DEL CONDOR	Selva Patagonia S.A.	Av. Bustillo Km. 6900	Bariloche
NH CITY BUENOS AIRES			Buenos Aires
NH FLORIDA	El Chañar S.A.	San Martín 835	Buenos Aires
NH JOUSTEN	Hotelería Latinoamericana S.A.	Av. Corrientes 240	Buenos Aires
NH LATINO	Latina de Gestión Hotelería S.A.	Suipacha 309	Buenos Aires
NH PANORAMA	Panorama S.A.	M. T. de Alvear 251	Córdoba
OBELISCO CENTER	Ansu S.A.	Av. Roque S. Peña 991	Buenos Aires
OPERA	Corporación Internacional S.A.	25 de Mayo 55	Río Cuarto
PRESIDENTE	Hotel Presidente S.A.	Cerrito 850	Buenos Aires
RAYENTRAY	March Ernesto	Belgrano 398	Chubut
REGENTE PALACE	Ferrucci S.A.	Suipacha 964	Buenos Aires
REVIENS	Reviens S.A.	Burriquetas 79	Pinamar
ROCHESTER	Rivotel S.A.	Esmeralda 542	Buenos Aires
SALLES	Salles Mario A. S.A.C.I.F.	Cerrito 2087	Buenos Aires

Nombre del Establecimiento	Razón Social	Domicilio	Localidad
SAVOIA	Salvucci Serv Gastr S.A.	Biarritz y Defensa	Ostende
SAVOY	Faglal S.A.	Av. Callao 181	Buenos Aires
SOL DE LOS ANDES	Mount Royal S.A.	Cnel. Díaz	Neuquén
SOLAR DE LA PLAZA	El Alba S.A.	Leguizamón 669	Salta
SUIPACHA 1235	Consorcio de Propietarios Edificio Suipacha 1235	Suipacha 1235	Buenos Aires
TRES REYES	Hotel Tres Reyes S.R.L.	12 de Octubre 135	Bariloche
TUNQUELEN	Mares Sur S.A.	Av. Bustillo Km. 24500	Bariloche
USHUAIA	Lodave S.R.L.	Laserre y Alem 933	Ushuaia
VIAMONTE SUITES APART	Viamonte Construcciones S.A.	Viamonte 1373	Buenos Aires
<b>Hoteles de tres (3) Estrellas</b>			
ALPINO	Flordana S.R.L.	Cabello 3318	Buenos Aires

Los Establecimientos comprendidos en el presente convenio, cuya nómina se indica son asociados de la representación empresarial, quien mantendrá informada a la Entidad Sindical sobre las bajas que pudieren producirse en forma trimestral.

Sin perjuicio de ello, los establecimientos arriba indicados, como obligados al cumplimiento del presente, que dejen de pertenecer a la representación empresarial firmante del mismo por cualquier circunstancia, deberán aplicar el Convenio que les corresponda por la actividad, manteniendo los salarios y adicionales que más favorezcan a los trabajadores.

Asimismo se encuentran comprendidos en el presente convenio todo el personal en relación de dependencia de aquellas cadenas Hoteleras o establecimientos, arriba mencionados, y cuya administración se encuentre centralizada fuera del ámbito de las mismas.

Queda excluido como beneficiario del presente convenio el siguiente personal:

- Gerentes y subgerentes.
- Jefes y subjefes o segundos jefes, salvo los denominados Jefes de Brigada y Jefes de Partida.
- Habilitados principales.
- Apoderados con poder que comprometa el empleador.
- Todo personal que resulte excluido en razón de disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

**Artículo 2°**— Las partes estiman que al día de la fecha la cantidad de empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio asciende a diez mil trabajadores, aproximadamente.

**Artículo 3°**— El presente tendrá una vigencia en todas sus normas de dos años contados desde el día de su homologación. Sin perjuicio de ello, y conforme artículo 6° Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88 y Ley N° 25.250), las partes acuerdan que el convenio mantendrá su vigencia en todas sus partes en forma posterior a su vencimiento hasta tanto sea suscripto una nueva convención que lo sustituya o reemplace.

**Artículo 4°**— Convención colectiva de trabajo, convenio colectivo de trabajo, contrato colectivo de trabajo, son denominaciones que expresan idéntico concepto, por lo cual puede ser admitida indistintamente su utilización.

**Artículo 5°**— A los efectos de dirimir cualquier conflicto deberá aplicarse en caso de duda o colisión de normas la más favorable para el trabajador.

**Artículo 6°**— Toda negociación entre las partes debe regirse por el principio de la buena fe.

**Artículo 7°**— La interpretación de las cláusulas que se establecen en la presente convención colectiva de trabajo será con alcance general, sin que se acepte otra interpretación que aquella que efectúe la Comisión creada en el artículo 106 del presente, salvo que ella no llegue a ningún acuerdo, en cuyo caso se seguirán los pasos legales que correspondan o que se pacten entre las partes.

**Artículo 8°**— El trabajador estará obligado a realizar las tareas propias de sus categorías y calificación profesional conforme a la modalidad de cada zona y a la importancia y organización del establecimiento, prestando su servicio con puntualidad, asistencia regular, y dedicación adecuada a las características de su empleo y los medios instrumentales que se le provean, observando todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas.

La descripción de tareas practicada en los artículos siguientes es enunciativa: el empleado deberá cumplir todas las prestaciones que razonablemente estén a su alcance como eventualmente lo exijan las necesidades del servicio, y siempre que las mismas no sean contrarias a la moral y a las buenas costumbres y no estén prohibidas por normas legales, reglamentarias o convencionales que vedan el empleo de determinadas personas, en determinadas tareas, épocas, o condiciones.

Las empresas no tienen obligación de cubrir todas las categorías previstas en esta convención colectiva.

**Artículo 9°**— El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes, conservando los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del buen uso y el tiempo, todo conforme el régimen de los artículos 62 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Subcontratación y solidaridad

**Artículo 10**— Cuando un dependiente sea contratado por una concesionaria de la actividad, tanto los terceros contratantes como la empresa donde se cumplan los servicios serán solidariamente responsables de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y del régimen de seguridad social aplicable cuando la ley así lo determine. Los empleadores principales deberán exigir a sus contratistas el adecuado cumplimiento de todas las normas legales y de este convenio relativas a condiciones de trabajo y seguri-

dad social, así como a los mínimos salariales establecidos y las contribuciones y aportes empresariales pertinentes.

## CAPÍTULO II – CATEGORÍAS

### Turnante

**Artículo 11**— Denomínase turnante el trabajador que en relación de dependencia y con plena estabilidad en su empleo se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando a otros dependientes cuando éstos gozan de sus francos semanales y licencias.

### Auxiliar de tareas generales (Peón general)

**Artículo 12**— Realizarán todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de bultos, muebles y artefactos.

### Capataz de auxiliares

**Artículo 13**— Tiene como misión dirigir las cuadrillas de auxiliares de tareas generales en cada área, cuidando que éstos tengan a su alcance todos los elementos indispensables para ese fin.

### Recepcionista principal

**Artículo 14**— Es el responsable de la operación y control de todo el personal de recepción y portería, dentro de su turno de trabajo.

### Recepcionista

**Artículo 15**— Estará a su cargo todas o partes de las tareas que se enuncian a continuación: tomar reservas, llevar control de cuartos vacíos y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, informar a otros sectores sobre movimiento de huéspedes. Podrá efectuar la facturación, tomar caja, efectuar tareas administrativas del sector conforme el reglamento interno de cada empresa, las leyes y/u ordenanzas vigentes.

### Conserje

**Artículo 16**— Colaborará con el recepcionista y lo sustituirá cuando sea necesario. Será asimismo el encargado de la distribución de la correspondencia y encargos especiales por sí y por medio de sus colaboradores. Proporcionará a los pasajeros, cada vez que se lo solicite las informaciones pertinentes. Podrá ser depositario de las llaves de las habitaciones de los pasajeros y del equipaje de éstos mientras permanezcan en el área de recepción. Además llevará el registro de pasajeros y será el responsable de las tareas propias del área.

### Portero

**Artículo 17**— Es el encargado de la puerta del establecimiento siendo su obligación colaborar en forma directa, con los recepcionistas y/o conserjes. Podrá estacionar y/o buscar vehículos de los pasajeros.

### Telefonista

**Artículo 18**— Atenderá los conmutadores telefónicos, máquinas de telex y telefax. Podrá tomar mensajes telecomunicados, como así también procederá a la búsqueda de pasajeros y de personal a través de altoparlantes, conmuta-

dores, telex, radio llamados, wakie talkies, etcétera. En los establecimientos con centrales computarizadas podrá realizar tareas administrativas.

### Tellier

**Artículo 19**— Colaborará con los telefonistas, tomando mensajes de terceros para los pasajeros, ingresándolos en sistemas computarizados en su caso, o haciéndolos llegar a conserjería.

### Telefonista principal

**Artículo 20**— Será el encargado de dirigir las tareas del sector.

### Auxiliares de portería

**Artículo 21**— Bajo esta denominación se agrupa a:

- **Mensajeros:** Son los encargados de llevar mensajes y bultos del establecimiento y de los pasajeros.
- **Ascensoristas:** Son los encargados de manejar los ascensores: no estando el mensajero tendrá la obligación de llevar los bultos de los pasajeros desde y hacia las habitaciones.
- **Guardarropista:** Es el encargado del guardarropa.
- **Cadetes de portería (GROOM):** Colaborará con todo el personal de recepción y conserjería.

Cada uno de estos trabajadores cumplirá indistintamente cualquiera de las tareas mencionadas en este artículo.

### Gobernanta principal

**Artículo 22**— Tiene por misión distribuir las funciones de las gobernantas y ejercer el control de las mismas.

### Gobernanta

**Artículo 23**— Tiene por misión mantener la limpieza y el orden de todos los sectores públicos del establecimiento. Bajo su responsabilidad está la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, aceras y accesos del hotel, vestíbulo y zonas de circulación, oficinas administrativas, cortinados, bronce, etcétera; atenderá todos los pedidos de artefactos, ropa blanca e implementos que se le formulen, cuidando que el personal a su cargo tenga a su alcance todos los elementos necesarios para tal fin. Podrá supervisar las tareas de lavadero.

### Mucamo/a

**Artículo 24**— Será responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos y del sector a su cargo, así como de todo el ámbito de el/los piso/s asignados.

### Valet/Butler

**Artículo 25**— Será el encargado de la atención directa de los pasajeros desde su llegada hasta su egreso; a pedido de éstos hará y deshará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada, así como lustrado de calzado, y ordenará los armarios de la habitación; ocupándose además de agilizar todos los servicios que el hotel preste al pasajero.

### **Encargado/a de lavadero**

**Artículo 26**— Es el encargado del lavadero; llevará el control de todo el movimiento de ropa y distribución de las tareas del personal de lavadero.

### **Encargado/a de lencería**

**Artículo 26 bis** — Es el encargado de la lencería, llevará el control de todo el movimiento de ropa en su sector, incluyendo la ropa de trabajo del personal del hotel y la distribución de las tareas del personal de lencería.

### **Costurera/sastre/lencera**

**Artículo 27**— Serán responsables del arreglo y confección de la ropa de trabajo de los empleados y de ropa en general del hotel y los pasajeros; tendrán categoría de oficiales.

### **Maitre principal**

**Artículo 28**— Es el jefe del salón comedor y será de su incumbencia procurar que los demás maitres cumplan diligentemente sus funciones específicas. Será asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Podrá tomar las comandas y colaborará en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.

### **Maitre**

**Artículo 29**— Actuará bajo la supervisión del maitre principal donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar el personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas.

### **Mozo principal**

**Artículo 30**— Será quien colabora con los maitres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo las funciones de mozo.

### **Mozo**

**Artículo 31**— Será de su incumbencia la preparación de la llamada “*mise en place*” y de su lugar de trabajo, donde atenderá el público en el servicio de comedor y bebidas. Podrá levantar comandas.

En salones de comidas rápidas, irá a buscar directamente las comidas y bebidas. Acomodará al cliente. Recomendará platos del día. Pedirá los platos en cocina y los servirá el cliente conjuntamente con la bebida. Repondrá las bebidas tantas veces como sea necesario. Presentará las facturas para su cobro, cobrando su importe y rindiendo el mismo en Caja. Repondrá la “*mise en place*” en condiciones de ser utilizada nuevamente, transportando a los lugares de limpieza los elementos usados. Realizará tantas tareas como sea necesario para la correcta atención del cliente, tales como reemplazo de ceniceros, limpieza circunstancial de manteles, etc. En aquellos establecimientos con sistemas computarizados de registro y facturación, podrá encargarse de operar las terminales de facturación.

### **Comis**

**Artículo 32**— Es el que ayuda al mozo trayendo desde los lugares de limpieza o cocina los servicios de comida, bebida y accesorios hasta la mesa del cliente, y el que eventualmente lo reemplaza.

### **Barman**

**Artículo 33**— Prepara cócteles y sirve en la barra, pudiendo eventualmente servir en el salón.

### **Coctelero y/o ayudante de barman**

**Artículo 34**— Sirve en los mostradores y mesas bebidas preparadas por el Barman o manufacturadas.

### **Mozos de mostrador**

**Artículo 35**— Los mozos de mostrador son los que trabajan detrás del mostrador y despachan a los mozos y al público que consume en el mostrador, se encargan de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija, clasifican la botellería por orden, y preparan la mercadería para el despacho. Hará la limpieza de la sección y trabajará indistintamente en recíprocas colaboraciones.

### **Cajeros y adicionistas**

**Artículo 36**— Cumplirán tareas indistintamente en las cajas o en los puestos de adicionistas de las distintas áreas públicas.

### **Cobrador**

**Artículo 37**— Es quien realiza tareas de cobranza dentro y fuera del establecimiento.

### **Jefe de brigada**

**Artículo 38**— Es el responsable del funcionamiento de la cocina, tiene a su cargo la confección de los menús. Toda la brigada de la cocina estará bajo su dirección.

### **Jefe de partida (Cocinero)**

**Artículo 39**— Es el encargado de la preparación y en su caso cocción de la comida, dirigiendo la labor de los empleados que componen su partida.

### **Maestro pastelero**

**Artículo 40**— Es el jefe de la pastelería; se asimila el jefe de partida.

### **Comis de cocina**

**Artículo 41**— Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto.

### **Ayudante de cocina**

**Artículo 42**— Colaborará con el jefe de partida y el comis en la preparación de comidas; no así en su cocción.

### **Capataz de auxiliares de cocina**

**Artículo 43**— Será responsable de ordenar el trabajo de los auxiliares de cocina quienes estarán a su cargo.

### **Auxiliar de cocina (Peón de cocina)**

**Artículo 44**— Son sus tareas todo lo relacionado con la limpieza de mercaderías, mesadas, cocina, piletas, ollas y

otros elementos o utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector, y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente identificadas para el sector.

### **Lavador de vajilla (Auxiliar de steward)**

**Artículo 45**— Es el encargado de lavar, transportar y almacenar, copas, pocillos, tazas, platos, cubiertos; platinas y todos los elementos que se utilicen en el servicio de restaurantes, salones, confitería o bar, manteniendo la limpieza del sector.

### **Cafetero**

**Artículo 46**— Es el encargado de preparar café, infusiones diversas, bebidas frías y calientes, sandwich, waffles, panqueques y tostadas para atender los pedidos de mozos y comises.

### **Bodeguero y/o gambucero**

**Artículo 47**— Es el encargado de la gambuza y/o bodega. Tiene a su cargo el control de entrada y salida de mercaderías de las mismas.

### **Encargado técnico de servicios varios**

**Artículo 48**— Es el encargado del mantenimiento del establecimiento, equipos y elementos, ejerciendo la dirección y control de los oficiales de servicios varios.

### **Oficial de servicios varios**

**Artículo 49**— Cumplirá las tareas que correspondan a su oficio, pudiendo cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento.

### **Medio oficial de servicios varios**

**Artículo 50**— Cumplirá las tareas que correspondan a sus respectivos oficios y colaborará en forma inmediata con los oficiales de su sección. Podrá cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento.

### **Promotor**

**Artículo 51**— Es el responsable de promover la venta de todos los servicios que preste el hotel, así como su imagen externa.

### **Garagista/valet parking**

**Artículo 52**— Será el encargado del cuidado y mantenimiento del garaje y de los automotores allí guardados. Asimismo llevará los automotores desde y hacia la puerta del hotel y el garaje.

### **Chofer**

**Artículo 53**— Será el encargado de conducir los automotores del hotel y controlar su mantenimiento.

### **Disc-Jockey**

**Artículo 54**— Estará a su cargo propalar música en los eventos que se efectúen en el hotel, hacer funcionar cuando se le requiera los equipos de sonido; deberá atender la limpieza y cuidado de los equipos y controlar su mantenimiento.

### **Jardinero**

**Artículo 55**— Será responsable del mantenimiento y construcción de jardines, canteros, planteros, etcétera, y de la limpieza y recambio de flores y plantas.

Masajista/Control pileta natación/atención baños sauna, turco, finlandes o similares

**Artículo 56**— Tendrá una o todas las funciones enunciadas que se le asignen como consecuencia de los servicios que preste el hotel.

### **Guardavidas**

**Artículo 57**— Será el responsable del cuidado de la integridad física de las personas que usen la pileta de natación. Durante el horario en que está permanezca abierta no podrá dejar su puesto por ninguna razón a menos que sea temporalmente reemplazado. Deberá velar para que los usuarios guarden una conducta prudente.

### **Enfermera/o**

**Artículo 58**— Estará a cargo de las emergencias en primeros auxilios en el consultorio del hotel en ausencia del médico y lo asistirá cuando éste esté presente. Atenderá los problemas de salud que estén a su alcance tanto de pasajeros como de empleados del hotel.

### **Personal de recreación**

**Artículo 59**— Tendrá a su cargo el desarrollo de todas aquellas acciones tendientes a la recreación de los pasajeros del hotel, siendo responsable del uso y mantenimiento de los equipos a su cargo.

### **Empleados principales de administración**

**Artículo 60**— Son los responsables de cumplir y/o de hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad.

### **Empleados de administración**

**Artículo 61**— Son los responsables de cumplir con las funciones administrativas que se le asignen.

### **Cadete de administración**

**Artículo 62**— Realizará tareas administrativas que se le encomienden y diligencias dentro y fuera del establecimiento.

### **Secretaria**

**Artículo 63**— Será la encargada de cubrir los aspectos administrativos de un Jefe de Sector, o bien del Sector mismo, como ser: atención de teléfono, archivo, correspondencia, atención de visitantes, llevar la agenda, confección de escritos a puño y letra o a máquina, aplicación de calculadoras, etcétera.

Quedan excluidos de este convenio los Secretario/as de Gerencias y/o Directorios.

### **Analista**

**Artículo 64**— Será el responsable de definir y analizar los sistemas de procesamiento de datos que utilice el hotel, y su seguimiento.

## Programador

**Artículo 65**— Será el responsable del desarrollo de los programas que integren el sistema de procesamiento de datos utilizado por el establecimiento.

## Operador

**Artículo 66**— Administra y controla los recursos del equipo de procesamiento de datos que se utilice.

## Vigilador

**Artículo 67**— Tendrá como tarea la vigilancia y seguridad de los hoteles y de los clientes y sus pertenencias.

## CAPÍTULO III – CONDICIONES PARTICULARES DEL TRABAJO DE LA ACTIVIDAD

### Personal extra o eventual

**Artículo 68**— Para el personal que se desempeñe eventualmente en el marco de este convenio se establecen las siguientes categorías, modalidades de trabajo y remuneraciones:

- a) Extra común: es el trabajador contratado al solo efecto de prestar servicios transitorios originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente. En esas condiciones podrá acumular en el tiempo reiteradas prestaciones para el mismo empleador, en igual o disímil categoría, sin que ello signifique habitualidad y/o permanencia, y sin que pueda considerárselo personal permanente. Por lo tanto, una vez concluidas las causas por las que fuera contratado, cesará la relación laboral. Su remuneración y régimen de francos serán iguales al del personal efectivo de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final, percibirá los importes que le correspondan por vacaciones y sueldo anual complementario, calculados proporcionalmente según el tiempo trabajado. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de la causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado, según el caso.
- b) Extra especial: Dadas las características extraordinarias y especiales de la actividad hotelera, en la cual se intercalan a la actividad ordinaria convenciones, banquetes, reuniones de distinta naturaleza, picos extraordinarios de turismo, etcétera, se determina esta categoría y régimen especial de trabajo, que es aplicable al trabajador contratado al solo efecto de atender estos eventos o circunstancias que tengan lugar en una o más jornadas. Se inserta esta posibilidad de contratar personal por tiempo determinado para determinadas circunstancias especiales, dado que la actividad hotelera de los establecimientos comprendidos en este convenio, incluye también una actividad y un mercado variable de banquetes o eventos en sus instalaciones, sin que ello pueda determinarse como una actividad previsible y/o constante.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados se calculará por cada jornada de trabajo de la siguiente forma: por cada jornada de trabajo de hasta nueve horas se dividirá por veinticinco la remuneración que por concepto de salario básico corresponda a la categoría profesional del empleado, más un único adicional del treinta por ciento (30%) de dicho básico. Al resultado se le adicionará el proporcional del sueldo anual complementario para la liquidación final del contrato. Si durante el transcurso de un mes calendario el trabajador hubiese prestado servicios durante al menos veinte jornadas, percibirá adicionalmente el importe de la remuneración de una jornada de trabajo de nueve horas, en concepto de compensación de vacaciones.

En caso que la jornada de trabajo sea inferior a las cuatro horas y treinta minutos, el trabajador percibirá la mitad de la remuneración diaria calculada conforme el párrafo anterior.

El adicional del treinta por ciento (30%) previsto en este inciso, absorbe los adicionales establecidos en los artículos 93, 94, 95 y 96 del presente convenio.

Cumplido cada evento para el que fue contratado, cesa de pleno derecho el contrato de trabajo del extra especial.

De ninguna manera y en ningún caso la mayor o menor habitualidad de esos eventos y de las contrataciones que a los efectos de cubrirlos se efectúen podrán transformar estos contratos eventuales en uno por tiempo indeterminado, siendo que las pautas que aquí se siguen lo son en función de particulares características de la actividad, y por ello se reconoce en la forma de cómputo de jornada, y de pago de salarios una especial compensación al trabajador así contratado, habiendo encontrado las partes y habilitado esta metodología para beneficio mutuo de la Empresa y de los trabajadores así contratados.

Cuando la utilización del contrato se efectúe no para cubrir exigencias extraordinarias del mercado, sino que se trata de cubrir “*eventos especiales*”, que por repetirse en forma irregular y por distintos eventos no permiten la contratación de personal en forma y tiempo indeterminado, no serán de aplicación los topes establecidos en el artículo 72 de la L.E..

- c) Tiempo indeterminado de prestación discontinua.

Dadas las mismas características ya señaladas de la actividad hotelera, y cuando la Empresa pudiera prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, la misma podrá optar por contratar a trabajadores por medio de la modalidad de un contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua.

Dicho contrato deberá celebrarse por escrito, y deberá contener los siguientes lineamientos:

- se trata de un contrato por tiempo indeterminado.
- la prestación es discontinua.



- se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario mensual del convenio conforme su categoría (incluyendo básico y los adicionales de convenio), el que no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%), lo que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de horas mensuales garantizadas, teniendo en cuenta una jornada mensual de 200 horas. En caso de no cubrirse estas horas con trabajo efectivo, el trabajador percibirá el garantizado como si las hubiera laborado.
- Superadas las horas efectivamente trabajadas por el trabajador cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por hora de trabajo en exceso del garantizado pactado, teniendo en cuenta la proporción de los valores mensuales señalados en este convenio (incluyendo básico y los adicionales de convenio), en función del divisor 200.
- Para el caso que el trabajador haya sido citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, se le descontará del garantizado las horas que correspondan al evento para el cual iba a ser requerido.
- Si el trabajador sin justificación legal o sin aviso en tiempo y forma de dicha justificación, dejare de acudir a la citación de la Empresa, ello dará lugar a que la Empresa pueda proceder a ejercer las medidas disciplinarias que correspondan en el caso, dentro de los límites y condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Los contratos a firmar entre la Empresa y cada trabajador podrán establecer la flexibilidad horaria de entrada y salida de cada trabajador, siempre y cuando se respeten los descansos entre jornada y jornada y el descanso semanal de treinta y seis (36) horas consecutivas. Los horarios serán fijados por las partes de común acuerdo y en función de la disponibilidad horaria que determine cada trabajador, sin que se excedan los topes diarios y semanales de jornada establecidos en la Ley N° 11.544.
- Cada jornada diaria nunca podrá ser inferior a cuatro (4) horas.
- Este contrato deberá efectivizarse por escrito, debiéndose allí establecer todas las circunstancias arriba reflejadas.

Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultánea de cualquiera de las otras modalidades contractuales establecidas; siempre y cuando la Empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever un nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la extraordinariedad de determinadas tareas puedan repetirse de manera tal que pudiera establecerse un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente convención.

### Trabajo por temporada

**Artículo 69**— Será contrato de trabajo por temporada el que se cumpla solamente en determinadas épocas del año y esté sujeto a repetirse en cada ciclo en razón de la actividad. El plazo mínimo del trabajo por temporada deberá ser fijado por las convenciones zonales, mediante normas que aseguren al empleado su estricto cumplimiento. Las convenciones zonales determinarán, asimismo, todo el régimen jurídico aplicable a este tipo de contrato laboral,

ajustándolo a las necesidades y características propias de cada lugar.

### Reglamentación del trabajo

**Artículo 70**— Las convenciones zonales establecerán las condiciones de prestación de servicios de las distintas categorías profesionales. Sin perjuicio de ello, y en defecto de convenio zonal, se aplicará con carácter general el siguiente régimen:

A) Mucamas: Atenderán un máximo de:

- Diez (10) habitaciones, suites o departamentos en caso de hoteles categoría cinco estrellas o similar.
- Doce (12) habitaciones, suites o departamentos en caso de hoteles categoría cuatro estrellas o similar.

Estos límites no regirán cuando la mucama trabaje entre las catorce (14) horas y las seis (6) horas del día siguiente.

Queda establecido que no son tareas propias de las mucamas las siguientes: rasqueteo y encerado de pisos; lavado y planchado de ropa; limpieza del calzado; transporte de colchones; y limpieza a fondo de arañas u otros artefactos eléctricos.

B) Mozos: Atenderán las siguientes cantidades máximas de cubiertos en forma simultánea:

- En hoteles categoría cinco estrellas o similar, dieciocho (18) cubiertos por mozo.
- En hoteles categoría cuatro estrellas o similar, veintidós (22) cubiertos por mozo.
- En caso de banquetes, sean de almuerzo o cena, hasta veinte (20) cubiertos por mozo, según las características del servicio.

C) Telefonistas: Tendrán jornada de trabajo igual el resto del personal cuando el hotel posea sistema telefónico electrónico. Cuando el hotel posea sistema telefónico mecánico que implique el manejo manual de dos o más líneas telefónicas, la jornada laboral no podrá exceder de siete horas.

### Reemplazo transitorio categoría superior

**Artículo 71**— El personal que realice reemplazos eventuales y transitorios en tareas de categorías superiores y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese en el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen cesará en el goce de la diferencia mencionada. Cuando el trabajador realice tareas correspondientes a dos categorías siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

### Vacantes

**Artículo 72**— Para llenar las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento se tendrá en cuenta el personal del mismo y serán cubiertas con preferencia con el empleado de mayor capacidad de la categoría inmediata inferior, cuando a criterio del empleador reúna condiciones de idoneidad suficientes para ocupar el nuevo puesto, procurando respetar en lo posible la antigüedad de los posibles aspirantes a la vacante.

## **Jornada de trabajo**

**Artículo 73**— La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa estén establecidos, todo de conformidad con la legislación vigente.

No formará parte de la jornada de trabajo el tiempo que según las distintas modalidades de los establecimientos se dedique a los refrigerios y/o comidas prestados a los empleados conforme lo establecido por el artículo 94 de este convenio.

## **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 74**— Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias, manteniendo en los lugares de trabajo los elementos necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos que le sea requerida. Los trabajadores deberán colaborar celosa y solidariamente en el mantenimiento de la higiene y la salubridad de los establecimientos.

Asimismo, se establece que:

1. Los empleadores y empleados cumplirán todas las normas, actuales y futuras, sobre seguridad, higiene y medicina laborales.
2. Los lavaderos y cocinas deberán estar habilitados por la autoridad competente.
3. Se proveerán protectores auditivos cuando corresponda por la índole de las tareas.
4. El personal que limpie vidrios a más de 3 metros de altura recibirá botas antideslizantes, casco de seguridad y correa protectora.
5. Los empleadores se asegurarán que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares, en particular, se controlará la emisión de sustancias nocivas para la salud.
6. La utilización de video terminales donde un mismo empleado deba prestar tareas de manera continuada tendrá que ajustarse a las siguientes normas:
  - a) Se deberá evitar que la pantalla provoque reflejos que incidan negativamente en la visión del empleado, utilizando protectores antireflejantes, luces indirectas u otro medio análogo.
  - b) La silla deberá ser adaptada a la talla y corpulencia del empleado, salvo que la video terminal esté instalada en una posición de atención al público.
  - c) Las empresas estarán obligadas a encuadrar a sus trabajadores dentro del régimen legal establecido en la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo, debiendo asimismo los establecimientos cumplir con la normativa y tomar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente dichos riesgos,

cumpliendo con los planes de mejoramiento y las condiciones de Higiene y Seguridad que deban adoptar para adecuarlos al mejor resguardo de la salud del trabajador.

## **Comunicaciones**

**Artículo 75**— Por constancia escrita el trabajador, deberá comunicar al empleador cualquier cambio que se opere en su estado civil, como así igualmente indicará, respecto de las personas de su familia a su cargo o beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones emergentes del presente convenio o de disposiciones legales.

## **Zona fría**

**Artículo 76**— Se califican como zona fría las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, así como el Centro Invernal de Las Leñas en la Provincia de Mendoza y demás centros invernales existentes o a crearse en el país.

## **Irrenunciabilidad**

**Artículo 77**— Ningún empleado podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio, acuerdos zonales y leyes vigentes.

## **Alojamiento del personal**

**Artículo 78**— Cuando el empleador concede alojamiento a un dependiente, el mismo deberá contar con condiciones de ambientación e higiene que garanticen una habitabilidad mínima razonable. El empleador no podrá cobrar suma alguna por esta prestación, que no se considerará contraprestación salarial a ningún efecto.

## **Ropa de trabajo**

**Artículo 79**—

1. Los empleadores proveerán dos equipos de ropa de trabajo a cada trabajador en relación de dependencia por tiempo indeterminado, de acuerdo a la índole de las tareas desempeñadas por cada trabajador y su reposición se realizará de acuerdo al desgaste normal y habitual de los mismos. La entrega de esta ropa deberá tener en cuenta la diferencia de tiempo en temporada de verano e invierno, en los casos que las distintas temperaturas en la zona del establecimiento así lo justifiquen.
2. Cada equipo de ropa se compondrá de: un saco y/o camisa o remera, un pantalón o pollera o dos delantales, calzado, guantes y botas, según la categoría profesional, establecimiento y la función que desempeñe.
3. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran se entregará al dependiente sobretodo y/o impermeable y/o campera.
4. Tanto la ropa de trabajo como los uniformes deberán ser acordes con las funciones laborales pertinentes, y en ningún caso su calidad y diseño significará un menoscabo para la integridad moral del empleado, se esta-

blece expresamente que a igualdad de tareas corresponde igual uniforme.

5. La ropa de trabajo será entregada bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento, pudiendo utilizarse, fuera del mismo sólo con autorización expresa y por escrito por parte de la Empresa.

### Cuidado de la indumentaria

**Artículo 80**— La conservación, lavado y planchado de la ropa de trabajo mencionada en el artículo anterior, como asimismo su reposición en caso de pérdida, extravío o destrucción, correrá por cuenta exclusiva del trabajador. Sin perjuicio de ello, se establece que en ningún caso pasará a ser propiedad del empleado la ropa que se le entregue en cumplimiento del artículo anterior.

### Licencias especiales

**Artículo 81**— Se establece el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de un hijo, el padre empleado tendrá derecho a una licencia de tres (3) días corridos.
- b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, el empleado tendrá derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos; por fallecimiento de padres y hermanos, de tres (3) días corridos, por fallecimiento de abuelos y nietos, de dos (2) días corridos, por fallecimiento de suegros de un (1) día corrido. Cuando el deceso se produzca a más de 400 kilómetros del lugar de trabajo, estas licencias se extenderán en dos (2) días corridos más.
- c) Por matrimonio el empleado tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales ordinarias.
- d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por algún organismo nacional o provincial competente, se le otorgarán licencias de dos (2) días corridos por examen hasta un máximo de diez (10) días durante el año calendario.

Este tope se extenderá en cinco (5) días más cuando el empleado curse estudios directamente vinculados con la hotelería o gastronomía. En todos los casos el empleado deberá exhibir el comprobante oficial de haber rendido examen.

- e) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido.
- f) En caso de mudanza un (1) día de permiso por año calendario.

### Vacaciones

**Artículo 82**— Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos cuarenta y cinco (45)

días. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador fijará las mismas asegurando que a cada empleado le corresponda tomarlas en la época de verano al menos en uno de cada tres períodos; esta última exigencia no será aplicable a aquellos establecimientos que por sus características comerciales tengan temporada de verano.

Con igual criterio y sentido, cuando el período de vacaciones sea superior a catorce (14) días, las mismas podrán fraccionarse en períodos que no sean inferiores a siete (7) días corridos, debiendo al menos uno de los períodos no ser inferiores a catorce (14) días. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

La homologación del presente convenio surtirá los efectos de la autorización de la autoridad administrativa prevista en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Compensación descanso semanal

**Artículo 83**— En beneficio de las partes y a fin de economizar a favor del trabajador gastos de tiempo y dinero en viaje, y entendiéndose asimismo que la salud psicofísica del trabajador queda igualmente y hasta en mayor medida resguardada en atención a la posibilidad de no cortar sus días francos en los cuales entre el viaje y los tiempos muertos desaprovecha la mayor parte del medio día de que goza (además de que ello implica la no abstracción en dicho día del trabajador de su responsabilidad laboral, teniendo por lo tanto que afectar su mente y pensamiento a su trabajo), las partes, de común acuerdo y beneficio, establecen la posibilidad que los trabajadores en lugar de gozar un franco semanal obligatorio de treinta y cinco (35) horas semanales continuas, conforme artículo 204 y concd. de la Ley de Contrato de Trabajo, puedan distribuir dicho franco de manera tal que gocen en una semana un franco de veinticuatro (24) horas y en la semana subsiguiente un franco de cuarenta y ocho (48) horas corridas, lo que en la sumatoria además de los beneficios ya señalados, implica un goce mayor de descanso corrido en el promedio de las dos semanas. Se entenderá que existe común acuerdo en el caso que las partes así lo convengan expresamente, o en defecto de convenio expreso, que en la práctica se lleve adelante este procedimiento sin oposición de ninguna de ellas.

La homologación del presente convenio surtirá los efectos de la autorización de la autoridad administrativa y de cualquier otra autorización requerida para la puesta en marcha de esta modalidad.

### Sueldo anual complementario

**Artículo 84**— El Sueldo Anual Complementario, en adelante S.A.C., podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario, sin que la modalidad ejercida en un (1) año implique precedente u obligación alguna para los años subsiguientes. Cada período se comprenderá por cuatrimestre, y el período adoptado deberá ser comunicado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido dicho trimestre la Empresa no hubiere comunicado en forma fehaciente (nota con firma de recepción de

empleado u otra modalidad) a su personal de esta circunstancia, se entenderá que ha adoptado la modalidad de pago prescripta en la Ley de Contrato de Trabajo.

### Días feriados o inhábiles

**Artículo 85**— Además de los días feriados nacionales, deberán considerarse como tales a todos sus efectos aquellos que lo sean en el ámbito local o provincial por resolución de autoridad competente.

En caso que por razones de servicio el dependiente deba laborar en día feriado, se le abonará el jornal correspondiente a ese día con un recargo del ciento por ciento.

### Autorización de horas extras

**Artículo 86**— Dadas las especiales características de la actividad por el tipo de servicio que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes se encuentran contestes en que la Hotelería constantemente se halla expuesta a trabajos preparatorios y complementarios y a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo que deben ser necesariamente ejecutadas en exceso de los topes máximos de horas extras establecidas en la legislación vigente. Por ello, las partes concuerdan la necesidad de, a través de este convenio y de su homologación, quedar autorizados sin otro trámite o condición que la que el empleador lo requiera de acuerdo con las pautas establecidas y que el trabajador preste su conformidad, a prestar trabajo suplementario por encima de los topes legales por todo el personal que labore en los establecimientos comprendidos en el presente convenio, sirviendo dicha homologación del Organismo Administrativo Competente de cumplimiento de todos los requisitos legales previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 11.544, Decreto N° 16.115, Resolución N° 303/2000 (M.T.E.y F.R.H.), de autorización para efectuar horas extraordinarias con los alcances y límites legales establecidos.

La liquidación y pago de las horas extras podrá efectuarse conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes siguiente a aquél en el cual se han devengado. Los empleadores podrán optar por considerar una fecha de corte en el mes en que se han devengado, y proceder al pago de las mismas en forma desdoblada, liquidando parte de ellas conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquél. Igual procedimiento se adoptará para la liquidación y pago de otras remuneraciones variables.

### Régimen de descanso para la mujer

**Artículo 87**— Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad, el régimen de descansos previstos en el presente convenio colectivo, y en atención a la defensa de los derechos de las trabajadoras femeninas, los que se entienden menoscabados y discriminados por la obligación legal de descansar al mediodía dos horas, las partes acuerdan suprimir el descanso de dos horas previsto por el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Período de prueba

**Artículo 88**— Con los alcances y modalidades determinadas en la Ley N° 25.250, las empresas podrán efectuar con-

trataciones de personal a prueba por un período de hasta seis (6) meses. Para el supuesto de trabajo de temporada, el plazo otorgado no podrá acumularse entre una temporada y la siguiente, debiendo considerarse como período de prueba el realizado en forma ininterrumpida en la primera vinculación la empresa, siendo de aplicación a posteriori la normativa específica del presente convenio colectivo y lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo. Sin perjuicio del carácter de trabajador (efectivo o a prueba), los empleadores deberán efectuar por el personal comprendido en el presente artículo los aportes y contribuciones de obra social, previsionales y los previstos en el presente convenio artículo 99 (Contribución para extensión social, cultura y capacitación), artículo 102 (Asignación por fallecimiento y sepelio) y artículo 104 (Cuota Sindical).

### Día del trabajador hotelero y gastronómico

**Artículo 89**— Se instituye como el Día del Trabajador Hotelero y Gastronómico el 2 de agosto, el que será pago.

En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera, se abonará este día como si se tratara de un feriado, conforme artículo 166 y conchs. de la Ley de Contrato de Trabajo.

## CAPÍTULO IV – REMUNERACIONES

### Remuneraciones

**Artículo 90**— La remuneración del personal incluido en este convenio se compondrá de un salario básico convencional con más los adicionales que se establecen en el articulado siguiente. Estos adicionales integrarán la remuneración a todos los efectos legales; sin perjuicio de ello, su importe y concepto se consignarán por separado en los recibos de haberes.

**Artículo 91**— A efectos de determinar el salario básico, convencional se divide al personal en siete (7) categorías, pactándose el mismo en particular para cada una de ellas y conforme el tipo de establecimiento. Dichas categorías comprenden:

#### Categoría uno (1):

- Auxiliar de Tareas Generales (Peón General)
- Auxiliares de Portería
- Lavador de Vajilla
- Auxiliar de Cocina

#### Categoría dos:

- Mozo Mostrador
- Jardinero
- Cadete de Administración
- Cobrador
- Medio Oficial de Servicios Varios
- Lavador de vajilla – Auxiliar Steward

#### Categoría tres (3):

- Capataz de Auxiliares
- Tellier
- Cafetero
- Ayudante de Cocina
- Capataz de Auxiliares de Cocina
- Empleado de Administración

- Secretaria
- Bodeguero y/o Gambucero

**Categoría cuatro (4):**

- Portero
- Telefonista
- Mucama/o
- Costurera/Sastre/Lencera
- Coctelero y/o Ayudante de Barman
- Garagista/Valet Parking
- Chofer
- Disc-Jockey
- Enfermero/a
- Vigilador
- Promotor
- Operador

**Categoría cinco (5):**

- Telefonista Principal
- Valet/Butler
- Cajeros y Adicionistas
- Comís de Salón/Cocina/Pastelería
- Guardavidas
- Personal de Recreación
- Programador
- Oficial de Servicios Varios

**Categoría seis (6):**

- Recepcionista
- Conserje
- Gobernanta
- Encargado de lavadero
- Encargada de lencería
- Maitre
- Mozo Principal/Mozo
- Barman
- Jefe de Partida (Cocinero)
- Maestro Pastelero
- Masajista/Control de Pileta de Natación/Atención baños sauna, etcétera
- Empleado Principal Administrativo
- Analista

**Categoría siete (7):**

- Recepcionista Principal
- Gobernanta Principal
- Maitre Principal
- Jefe de Brigada
- Encargado Técnico de Servicios Varios

**Adicional por antigüedad en el empleo**

**Artículo 92**— Se establece un adicional remuneratorio consistente en un porcentaje del salario básico convencional, según la siguiente escala:

- desde el cumplimiento del primer año de servicios hasta el cumplimiento del tercer año, el uno por ciento en total.
- desde el cumplimiento del tercer año hasta el cumplimiento del quinto, el dos por ciento en total.
- desde el cumplimiento del quinto hasta el cumplimiento del séptimo, el cuatro por ciento en total.
- desde el cumplimiento del séptimo año hasta el cumplimiento del noveno, el cinco por ciento en total.
- desde el cumplimiento del noveno año hasta el cumplimiento del undécimo, el seis por ciento en total.
- desde el cumplimiento del undécimo año hasta el cumplimiento del decimotercero, el siete por ciento en total.

- desde el cumplimiento del decimotercer año hasta el cumplimiento del decimoquinto, el ocho por ciento en total.
- desde el cumplimiento del decimoquinto año hasta el cumplimiento del decimoséptimo, el diez por ciento en total.
- desde el cumplimiento del decimoséptimo año hasta el cumplimiento del decimonoveno, el doce por ciento.
- desde el decimonoveno año en adelante, el catorce por ciento en total.

**Adicional por complemento de servicios**

**Artículo 93**— Se establece con este nombre un adicional remuneratorio consistente en el doce (12) por ciento del salario básico convencional de cada categoría profesional, en concepto de sustitutivo de propina.

**Artículo 94**— Atento el adicional establecido en el artículo anterior, y en los términos previstos por el artículo 113, in fine, de la Ley de Contrato de Trabajo, se prohíbe la percepción de propina por parte de todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio. En el supuesto caso de que libremente un cliente entregue una propina a un dependiente, se considerará este acto como mera liberalidad, sin consecuencia laboral alguna; en consecuencia, no integrará de modo alguno la remuneración del dependiente ni podrá ser considerado como causal de sanción disciplinaria. En caso que una persona ajena a la relación laboral deseara dejar, a pesar de la prohibición y de la oposición de la Empresa, una liberalidad de las que aquí se determinan a través de algún medio en el que deban intervenir las Empresas en carácter de tercero necesario, aún sosteniendo la prohibición expresa de la propina, las Empresas podrán facilitar los medios para que cada trabajador pueda acceder a esta liberalidad dada la imposibilidad de oponer el presente convenio colectivo a quienes pretenden efectivizar esta liberalidad (cliente), por tratarse de terceros ajenos al mismo, en cuyo caso se deberá afectar lo recibido como a cuenta de terceros, permitiendo así el cobro de esta liberalidad a quien el cliente lo haya destinado, y por la vía elegida por el cliente. En caso que la operatoria elegida por quien entrega la liberalidad implique algún costo para la Empresa, éste se descontará de la liberalidad.

**Adicional por movilidad**

**Artículo 95**— Se establece con este nombre un adicional remuneratorio equivalente el doce (12) por ciento del sueldo básico convencional para cada categoría profesional, que será percibido por todo dependiente proporcionalmente a los días trabajados durante el mes.

A los fines de este adicional sólo se considerarán ausencias justificadas, que no darán origen a descuento, las originadas por francos, vacaciones obligatorias o por el uso de las licencias contempladas en este convenio. A efectos de determinar la proporcionalidad de este adicional, se dividirá su importe siempre por treinta para obtener su valor diario.

## Adicional por prestación alimentaria

### Artículo 96—

1. En los establecimientos que no se otorgue ni almuerzo, ni cena, ni refrigerio, ni merienda dentro del mismo y que además no entreguen tickets a estos mismos fines, se abonará al personal un adicional remuneratorio consistente en una suma única para toda categoría profesional equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico convencional correspondiente a la menor categoría profesional del Hotel.
2. En aquellos establecimientos que no se otorgue almuerzo y/o cena dentro del mismo o no se entreguen tickets a estos fines, pero se otorgue refrigerio y/o merienda, se abonará al personal un adicional remuneratorio consistente en una suma única para toda categoría profesional equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico convencional correspondiente a la menor categoría profesional del Hotel.
3. En los establecimientos en que se otorgue almuerzo y/o cena o se entreguen tickets a estos mismos fines (sin importar si se otorga o no refrigerio y/o merienda dentro del mismo), no se deberá abonar ningún concepto de ningún tipo a los trabajadores por este rubro, entendiéndose que cualquier dación por parte de la Empresa en este sentido (tickets almuerzo o comida) se trata de un beneficio social, excluido del salario del trabajador, conforme artículo 103 bis y concordantes, doctrina y jurisprudencia.

## Adicional por falla de caja

**Artículo 97—** Todo dependiente que tenga a su cargo la caja del hotel con manejo de dinero percibirá por este concepto un adicional equivalente al diez (10) por ciento del salario básico de su categoría profesional, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda caber por fallas o faltantes en la caja a su cargo.

## Adicional por idioma

**Artículo 98—** Todo dependiente a quien se le exija el uso de un idioma para el cumplimiento de su tarea laboral específica, percibirá un adicional equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico convencional de su categoría profesional.

## Adicional zona fría

**Artículo 99—** Se establece este adicional especial sólo para aquellos trabajadores que se encuadren en el presente convenio colectivo de trabajo y que se desempeñen en los establecimientos que operen dentro de la llamada “Zona Fría”, conforme la determinación y delimitación que de zona fría se efectúa en el artículo 76 del presente convenio colectivo de trabajo. Estos trabajadores percibirán un “adicional por zona fría” del veintiocho por ciento (28%) del básico de convenio de la categoría profesional a la que pertenezcan.

## Absorción

**Artículo 100—** Las mayores remuneraciones que hayan abonado los empleadores antes de la firma del presente

acuerdo absorberán hasta su concurrencia todas las que, en concepto de salario básico convencional y adicionales han sido establecidas por el presente acuerdo.

## CAPÍTULO V – CONTRIBUCIONES Y SUBSIDIOS

### Contribución para extensión social, cultural y capacitación

**Artículo 101—** Se establece una contribución convencional mensual a cargo de los empleadores, que será administrada por la U.T.H.G.R.A., consistente en el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en este convenio, destinada a solventar actividades de extensión cultural y social de los dependientes y los sistemas de capacitación profesional actualmente implementados por la organización sindical, o los que con ese fin se establezcan en el futuro. Esta contribución deberá depositarse en la cuenta del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, N° 44.373/09 de la U.T.H.G.R.A. y/o instituciones bancarias que la U.T.H.G.R.A. designe a tal fin; hasta el día 15 del mes siguiente a aquel en que se hayan devengado las remuneraciones correspondientes.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obras sociales.

### Asignación por fallecimiento

**Artículo 102—** Se establece una asignación por fallecimiento para todo el personal comprendido en este convenio, sujeta al siguiente régimen:

- 1) El monto de esa asignación será de pesos dos mil setecientos diecisiete (\$ 2.717,00) a partir de la homologación, actualizable según la variación que experimente el salario básico de la menor categoría profesional contemplada en este convenio y conforme la reglamentación que se dicte al efecto.
- 2) A los efectos de esta asignación, y de la contemplada en el artículo siguiente, se entenderá como “grupo familiar primario” el formado por el cónyuge y los hijos a cargo del empleado.
- 3) En caso de fallecimiento del dependiente recibirá esta asignación su grupo familiar primario.
- 4) También recibirá esta asignación el dependiente que sufra el fallecimiento de un integrante de su grupo familiar primario.
- 5) Esta asignación es independiente de cualquier otro beneficio, subsidio o seguro que sean obligatorios en virtud de disposiciones legales o que en el futuro los empleadores implementen por su cuenta.

### Servicio de sepelio

**Artículo 103—** Se establece un servicio de sepelio para el caso de fallecimiento de todo dependiente incluido en este convenio o de un integrante de su grupo familiar primario.

En el supuesto caso de que el titular o sus derechohabientes no hagan uso de este servicio recibirán una asignación que a partir de la homologación será de pesos un mil ochocientos (\$ 1.800,00), importe que se reajustará conforme la variación que experimente el salario básico de la menor categoría profesional de este convenio y según la reglamentación que se dictara al efecto.

**Artículo 104**— Para la financiación de la asignación por fallecimiento y del servicio de sepelio se establece un aporte a cargo del empleado del uno por ciento (1%) del total, de sus remuneraciones y una contribución del uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones de sus empleados a cargo del empleador, y deberá ser depositada el día 15 del mes siguiente a aquel en que se hayan devengado las remuneraciones en la cuenta del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, N° 44.044/64 de la U.T.H.G.R.A. y/o instituciones bancarias que la U.T.H.G.R.A. designe a tal fin.

### Gestión y administración

**Artículo 105**— La gestión, financiación, reglamentación y administración del servicio de sepelio y la asignación por fallecimiento estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A., quien deberá hacer conocer a empleados y empleadores la reglamentación que dicte a ese fin. En el supuesto de existir excedentes, serán destinados a los sistemas de capacitación profesional, extensión cultural y social, implementados por la U.T.H.G.R.A.

### Retención de cuotas sindicales

**Artículo 106**— Los empleadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo deberán retener de todo su personal dependiente, encuadrado en la misma, la cuota sindical del dos y medio por ciento (2,5%) y de toda contribución que el trabajador beneficiario de esta convención colectiva de trabajo deba realizar a la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), calculado sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Los empleadores actuarán como agentes de Retención de la cuota sindical y demás aportes sindicales. Dichas retenciones deberán ser depositadas en las cuentas que la entidad sindical indique al efecto en el plazo previsto por la Ley N° 24.642. Los trabajadores que no acepten la retención mencionada, podrán hacer cesar la misma, mediante expresa manifestación de su voluntad ante la Organización Sindical, con copia, a la empresa, cesando a partir de la notificación la pertinente retención. En caso de establecerse modificaciones adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción.

## CAPÍTULO VI – AUTORREGULACIÓN DE CONFLICTOS Y RELACIONES GREMIALES

### Autoridad de Aplicación

**Artículo 107**— La aplicación y el control del presente convenio serán efectuados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos por interme-

dio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas, sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes.

### Comisión paritaria

#### Artículo 108—

#### A. Composición

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre las partes y estará integrada por cinco (5) representantes por la A.H.T.R.A. y cinco (5) representantes por la U.T.H.G.R.A. Asimismo se acuerda que las partes podrán reemplazar a sus miembros y/o asesores, debiendo poner en conocimiento a la otra de tal situación.

La Comisión será el organismo de interpretación de esta convención en todo el ámbito de aplicación del presente y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. Ley N° 25.250) y sus modificaciones y reglamentaciones, y de lo que aquí específicamente se determina.

#### B. Funciones

La Comisión Paritaria creada a través de este convenio tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes sus propios reglamentos de funcionamiento interno.
- Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes cualquier cuestión referida al presente convenio colectivo de trabajo, incluidos los aspectos relativos a salarios.
- Intervenir en las cuestiones de interpretación y/o aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, cuando las circunstancias así lo ameriten, conforme los procedimientos que se establecen.
- Cualquier otra circunstancia que, con acuerdo de las partes firmantes del Convenio, se estimen de interés resolver a través de esta comisión.

#### C. Decisión

Las decisiones de la comisión deberán ser adoptadas por unanimidad y consenso de las partes (y no de las personas o los presentes) firmantes de este convenio, por lo cual la representación Sindical tendrá un voto y la representación Empresarial tendrá otro voto, y las decisiones se adoptarán por el voto de ambas. Cuando se llegue un acuerdo al respecto, las resoluciones que adopte la comisión tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria entre las partes desde la fecha en que se dicten.

#### D. Confidencialidad

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a

cada parte una copia de la misma conforme a las pautas que reglamente la propia comisión.

## Funcionamiento referido a las funciones de interpretación

### Artículo 109—

#### A. Convocatoria

Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión Paritaria a los efectos de dirimir las cuestiones para la que ella fue creada referida a la interpretación del presente convenio. Para ello deberá notificar a la otra parte el/los tema/s que desea someter a consideración del organismo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado. Las partes se obligan a concurrir a las reuniones citadas a estos efectos, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes, cualquiera sea el número de presentes. En caso que dentro del plazo establecido no se lograre integrar la Comisión, las partes quedarán en libertad de acción para proceder a la interpretación de la cuestión planteada por los medios que estimen correspondan.

#### B. Plazo de resolución

Convocada la Comisión Paritaria de Interpretación y avocada ésta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de sesenta (60) días de solicitada la convocatoria.

Transcurrido dicho plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos en el marco de la Ley N° 16.936 para que dirima el mismo. A los efectos de las actuaciones judiciales y/o administrativas las partes se reconocen recíprocamente personería suficiente y determinan, que será materia de dirimir la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.

## Relaciones entre la organización sindical y los empleadores

**Artículo 110—** Las relaciones entre los empleadores y las representaciones gremiales de la U.T.H.G.R.A. en los respectivos establecimientos se ajustarán estrictamente al ordenamiento establecido por la ley de Asociaciones Profesionales, sus decretos reglamentarios y leyes complementarias, vigentes a la fecha del presente, con las modificaciones que por ley se produzcan en el futuro.

**Artículo 111—** La U.T.H.G.R.A. podrá tomar intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y tratar de componer equitativamente los intereses afectados, siempre dentro del marco que establece el presente convenio y la legislación vigente.

**Artículo 112—** La U.T.H.G.R.A. deberá notificar al empleador la designación de cada delegado. Esta notificación deberá realizarse por telegrama colacionado o cualquier

otro medio documentado fehaciente, con constancia expresa de su recepción. En la misma se identificará claramente el empleado electo, con aclaración del inicio y finalización de su mandato.

**Artículo 113—** Sin perjuicio de lo que establezca la legislación vigente, serán requisitos necesarios para ser electo delegado o sub-delegado:

- a) Tener dieciocho años de edad cumplidos como mínimo;
- b) Tener una antigüedad en el establecimiento no menor de doce meses, salvo que ningún empleado del establecimiento reúna ese requisito;
- c) Ser empleado efectivo y permanente;
- d) Saber leer y escribir.

**Artículo 114—** La comisión interna y la representación del empleador establecerán de común acuerdo las fechas, horas de iniciación, lugar y frecuencia de las reuniones en las que se considerarán los asuntos que cualquiera de las partes estime pertinentes. Las reuniones se desarrollarán en horario de trabajo, y los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación mínima de cuarenta y ocho horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente de modo tal que el retraso en su solución pueda ocasionar perjuicios irreparables a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias.

**Artículo 115—** El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales, comunicará esa circunstancia a la persona que el empleador designe a esos fines o, en su defecto a su inmediato superior, con una antelación no inferior a cuarenta y ocho (48) horas, salvo circunstancias urgentes y extraordinarias debidamente acreditadas. Se le extenderá por escrito la correspondiente autorización. Estas autorizaciones deberán otorgarse de modo tal que el representante gremial pueda cumplir con su cometido. La certificación expedida deberá ser exhibida por el representante sindical cada vez que le sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento. En el formulario de autorización deberá constar el nombre y apellido del representante gremial, sección a la que pertenece, función gremial que debe cumplir fuera del establecimiento, destino, hora de salida y de reingreso en su caso, lugar y fecha; deberá contar con la firma del autorizante. Este formulario, conformado, por las autoridades de la Seccional de U.T.H.G.R.A., será devuelto al empleador una vez cumplimentada la función gremial a los efectos de su cancelación.

## Ordenamiento relaciones gremiales

**Artículo 116—** Previa solicitud por escrito expedida por las Comisiones Directivas Seccionales, los empleadores concederán permiso con goce de haberes a los representantes sindicales que no gocen de licencia gremial que sean citados ante las autoridades administrativas de aplicación de las leyes laborales, Tribunales de Trabajo, o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal siempre que su comparendo guarde relación con su función sindical.



**Artículo 117**— En los términos previstos por el artículo 44 inciso c) de la Ley N° 23.551 se concederá una licencia con goce de haberes de hasta dieciséis (16) horas por mes calendario a los delegados de cada establecimiento y a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones ejecutivas de las Seccionales de U.T.H.G.R.A. para el desempeño de sus funciones gremiales.

**Artículo 118**— La comisión interna de cada establecimiento, podrá instalar una vitrina o pizarra para sus comunicaciones al personal, que no podrá utilizarse para otros fines que los gremiales. Por lo tanto todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza, no podrán efectuarse fuera de las mismas. Dichas vitrinas o pizarras podrán colocarse en un lugar visible pero fuera de la circulación normal de los clientes; los empleadores no pondrán inconveniente en que el personal pueda enterarse del contenido de las mismas durante la jornada laboral, siempre y cuando esto no implique aglomeraciones, abandono perjudicial de tareas o demoras exageradas.

**Artículo 119**— Cuando las características o peculiaridades en determinado lugar justifiquen la celebración de convenios colectivos de trabajo zonales, regionales o particulares, las partes podrán ejercer este mecanismo conforme la legislación vigente.

**Artículo 120**— La violación de cualquier disposición del presente convenio motivará la aplicación de las sanciones que establezcan las leyes y disposiciones legales vigentes.

## CAPÍTULO VII – PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

### Régimen General de P.y ME.s

**Artículo 121**—

1. Las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, P.y ME.s), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley N° 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.
2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, a sus Decretos Reglamentarios, el 146/99 y a la Resolución N° 1/25 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las Empresas comprendidas en las disposiciones del presente convenio que ocupen hasta 80 personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda de pesos cuatro millones (\$ 4.000.000) serán consideradas Py ME.s., y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de este número de trabajadores aquellos que fueran contratados como eventuales.

Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del monto de facturación depende exclusivamente de dis-

posiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables “*ipso iure*” por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de P.y ME.s.

### Período de prueba

**Artículo 122**— Con los alcances y modalidades determinadas en la Ley N° 25.250, las empresas comprendidas en este capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por un período de doce (12) meses. Para el supuesto de trabajo de temporada, el plazo otorgado no podrá acumularse entre una temporada y la siguiente, debiendo considerarse como período de prueba el realizado en forma ininterrumpida en la primera vinculación la empresa, siendo de aplicación a posteriori la normativa específica del presente convenio colectivo y lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo. Sin perjuicio del carácter de trabajador (efectivo o a prueba), los empleadores deberán efectuar por el personal comprendido en el presente artículo los aportes y contribuciones de obra social, previsionales y los previstos en el presente convenio, artículo 99 (Contribución para extensión social, cultura y capacitación), artículo 102 (Asignación por fallecimiento y sepelio) y artículo 104 (Cuota Sindical).

## CAPÍTULO TRANSITORIO

### Contribución extraordinaria por única vez

**Artículo 123**— La A.H.T. y la U.T.H.G.R.A., únicas entidades representantes del sector de hoteles de turismo, firmantes de la convención colectiva de trabajo de la actividad específica, continuando con las propuestas de acciones conjuntas, implementan en esta oportunidad una contribución extraordinaria por única vez, en pro de mejorar e incrementar sus prestaciones sociales, mediante la refacción y equipamiento de los centros que constituyen la infraestructura propiedad de la U.T.H.G.R.A..

La A.H.T. y la U.T.H.G.R.A., asumiendo los compromisos que su representación les confiere, han decidido de común acuerdo y con ese fin, la creación de una Contribución Extraordinaria por única vez y de carácter excepcional, sin carácter remuneratorio, sin aportes y contribuciones sobre su monto, a cargo de los empresarios dadores de trabajo, consistente en la suma total y definitiva de cincuenta pesos (\$ 50,00), por cada uno de los trabajadores en relación de dependencia en forma efectiva; de las actividades comprendidas por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/90 al 31/01/2001, pagadero en diez (10) cuotas mensuales y consecutivas de \$ 5,00 cada una, con vencimiento la primera dentro de los treinta (30) días corridos de la fecha de homologación del presente convenio colectivo de trabajo.

El pago de cada una de las cuotas de la Contribución Extraordinaria deberá efectuarse mediante depósito bancario en la cuenta recaudadora de la U.T.H.G.R.A. abierta en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, N° 19.026/48, remitiendo a la organización sindical un listado del personal por los que efectúa el pago.



# ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS Y EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 329/2000<sup>1</sup>*

### **TRABAJADORES**

#### CAPÍTULO I

##### **Partes intervinientes y su representatividad**

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines.

#### CAPÍTULO II

##### **Vigencia**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo rige por un período de tres (3) años a partir del 1° de junio de 2000.

Con relación a las condiciones salariales se establece que las mismas serán revisadas periódicamente entre las partes de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

##### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Todo el territorio de la República Argentina con excepción de los siguientes partidos de la Provincia de Buenos Aires: General Pueyrredón, General Alvarado, General Madariaga, Tres Arroyos, San Cayetano, Mar Chiquita, General Lavalle, Municipio Urbano de la Costa, Villa Gesell, Olavarría, Ayacucho, Necochea, Balcarce, Pinamar, Lobería, Tandil, Maipú y Azul.

##### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá para todos los trabajadores que se desempeñen en establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines. En especial comprende a los que se desempeñen en las cadenas conocidas como Bonpler, Burger King, Mc Donald's, Pumper Nic, The Embers y Wendy's.

#### CAPÍTULO III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

##### **Período de prueba**

**Artículo 5°**— El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba (artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme artículo 3° de la Ley N° 25.013) durante los primeros seis (6) meses.

Cuando el despido sin justa causa sea dispuesto a partir del trigésimo primer (31) día del inicio de la relación laboral y hasta el último día del tercer mes, las indemnizaciones sustitutivas del preaviso y por antigüedad serán equivalentes al cincuenta por ciento (50%) de las previstas en los artículos 6° y 7° de la Ley N° 25.013 y/o de las disposiciones que en el futuro las modifiquen.

Cuando el despido sin justa causa sea dispuesto a partir del cuarto mes del inicio de la relación laboral y hasta el último día del sexto mes, las indemnizaciones sustitutivas del preaviso y por antigüedad serán equivalentes al setenta y cinco por ciento (75%) de las previstas en los artículos 6° y 7° de la Ley N° 25.013 y/o de las disposiciones que en el futuro las modifiquen.

##### **Jornada**

**Artículo 6°**—

- a) **Jornada de trabajo:** Para los establecimientos comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo cuya modalidad de tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, la jornada máxima en establecimientos del ramo será de ocho (8) horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio semanal compensatorio siendo la jornada de trabajo en que goce de su medio franco igual a la mitad de su jornada habitual. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno o dos (2) días francos semanales, que reemplazarán al medio franco semanal.

<sup>1</sup> El presente Convenio Colectivo reemplaza al Convenio Colectivo N° 202/93 y al Acuerdo N° 114/97.

- b) **Jornada horaria:** Cuando se celebren contratos individuales de trabajo que prevean el pago de jornales por hora de trabajo, el horario será fijado por las partes en forma equitativa. La jornada mensual nunca podrá ser inferior a cuarenta y ocho (48) horas. Los contratos a que se refiere el presente inciso serán celebrados por escrito y podrán establecer la flexibilidad del horario de entrada y salida del trabajador.

El personal contratado según el presente artículo, será remunerado por jornal horario, liquidado como máximo por períodos quincenales.

- c) **Jornada variable:** La jornada de trabajo aplicable a los trabajadores contratados por jornadas variables podrá ser modificada otorgando al trabajador un aviso con setenta y dos (72) horas de anticipación. En casos excepcionales, dicho aviso podrá ser otorgado el día anterior, debidamente fundado, y sin afectar la disponibilidad temporal del trabajador.

### **Trabajadores a tiempo parcial**

**Artículo 7°**— A los fines del artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, se entenderá que es trabajador a tiempo parcial aquel que trabaje menos de ciento cincuenta (150) horas mensuales, independientemente de la jornada diaria o semanal que cumpla, respetándose así el derecho del empleador a la distribución desigual de la jornada máxima mensual a cumplir por el trabajador a tiempo parcial.

### **Horas suplementarias**

**Artículo 8°**— Se regirán por las leyes vigentes.

### **Trabajo de mujeres y menores**

**Artículo 9°**— Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el régimen de descanso previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se suprime el descanso de dos (2) horas previsto por el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo, se establece que, mediando autorización por escrito de sus padres o tutor, la jornada de trabajo de los menores de dieciséis (16) a dieciocho (18) años de edad podrá extenderse a ocho (8) horas diarias y hasta las veintidós (22) horas, siempre que hubiera transporte público disponible.

### **Suspensión de tareas**

**Artículo 10**— Cuando una vez iniciadas las tareas de un trabajador, las mismas fueran suspendidas por decisión de la empresa fundadas en razones operativas constitutivas de fuerza mayor, sólo se abonará al trabajador el tiempo efectivamente trabajado. Sin perjuicio de lo anterior, el personal que sea suspendido no percibirá en ningún caso menos de cuatro (4) horas de labor al jornal vigente en ese momento y correspondiente a la categoría del trabajador.

### **Extra de refuerzo**

**Artículo 11**— El personal extra contratado por las empresas, como de refuerzo y por aumento circunstancial del trabajo, percibirá una retribución diaria equivalente al resultado de dividir por veinticinco (25) el sueldo mensual

que corresponda a la categoría profesional que desempeñe. Los contratos individuales que se celebren a tal efecto, quedarán encuadrados en el régimen de trabajo eventual o de trabajo a plazo fijo, sujetos a las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.), artículo 90, incisos a) y b).

### **Entrada al trabajo**

**Artículo 12**— A los fines de que las tareas comiencen a la hora establecida, el personal deberá entrar al establecimiento cinco (5) minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo.

### **Fecha para el pago de haberes**

**Artículo 13**— El pago de haberes al personal mensualizado se efectuará dentro de los primeros cuatro (4) días hábiles del mes siguiente a la prestación o en el caso del personal jornalizado, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la finalización de cada período de pago, los cuales no podrán ser superiores a una quincena.

### **Preferencia por vacantes**

**Artículo 14**— En caso de producirse vacantes en categorías de convenio superiores que fuera necesario cubrir, los empleadores darán preferencia al trabajador en actividad de la empresa que haya demostrado suficiente capacidad.

### **Útiles de trabajo**

**Artículo 15**— Los empleadores proveerán a los trabajadores de todos los elementos, herramientas y útiles de trabajo necesarios para el normal desarrollo de las tareas a realizar.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 16**— El personal recibirá de su empleador, por cada año calendario y en forma gratuita, dos (2) juegos de ropa conforme la modalidad de cada establecimiento. El primero deberá entregarse al inicio de la relación laboral y el segundo antes de transcurridos seis (6) meses de dicha fecha.

Al recibir el equipo de ropa de trabajo cada trabajador deberá firmar un recibo donde conste la fecha respectiva, y el detalle de los elementos recibidos de conformidad. La limpieza y mantenimiento de los mismos correrá por cuenta de cada trabajador quien, al retirarse del establecimiento, deberá entregar los equipos de ropa recibidos.

## **CAPÍTULO IV – DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES**

### **Denominación y tareas de cada categoría profesional**

#### **1° Categoría: Maestro pastelero**

**Artículo 17**— Es el profesional con capacidad e idoneidad para realizar o dirigir las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, porciones, budines, masas, tartas, cremas, etcétera, es decir de toda la mercadería de elaboración a ser servida como postre en el establecimiento.

**2° Categoría: Oficial pastelero**

**Artículo 18**— Secundará al maestro pastelero en sus tareas, ejecutará sus directivas y lo suplantarán en caso de ausencia del maestro.

**3° Categoría: Ayudante pastelero**

**Artículo 19**— Cuando la importancia de la producción del establecimiento así lo requiera se cubrirá esta plaza para secundar a los anteriores y bajo sus directivas en el proceso de elaboración.

**4° Categoría: Postrero**

**Artículo 20**— Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.

**5° Categoría: Maestro facturero**

**Artículo 21**— Es el trabajador capacitado técnicamente para la elaboración de todo lo referente en "faltaff", hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás especialidades relacionadas con la factura.

**6° Categoría: Maestro heladero**

**Artículo 22**— Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, cassattas y especialidades afines.

**7° Categoría: Maestro pizzero**

**Artículo 23**— Es el encargado de la elaboración de pizzas, fugazzas, fugazzetas, en sus distintos gustos y variedades.

**8° Categoría: Rotisero fiambrero**

**Artículo 24**— Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaceados y derivados.

**9° Categoría: Empanadero**

**Artículo 25**— Es el que prepara el picadillo de relleno, arma las empanadas y las fríe u hornea.

**10° Categoría: Sandwichero/a**

**Artículo 26**— Será el personal que está en la atención, elaboración y expendio.

**11° Categoría: Cocinero**

**Artículo 27**— Cuando el establecimiento, la cantidad e importancia de la producción así lo requieran, esta categoría será desempeñada por el profesional capacitado para dirigir y/o ejecutar todo tipo de elaboraciones culinarias, y ordenar las tareas de cocina, de sus colaboradores y/o propia para el logro de la producción requerida.

**12° Categoría: Minutero**

**Artículo 28**— Esta categoría denomina al trabajador encargado de la preparación de los platos denominados "minutas".

**13° Categoría: Parrillero**

**Artículo 29**— Es el encargado de la preparación de carnes, achuras, y otras mercaderías a ser hechas a la parrilla.

**14° Categoría: Dependiente de salón**

**Artículo 30**— Será el encargado del servicio de mesa que le sea asignada en el salón, debiendo cumplir su cometido con corrección, eficacia y cortesía.

**15° Categoría: Dependiente de mostrador**

**Artículo 31**— Es el trabajador que prepara, sirve y expende sobre el mostrador todas las mercaderías solicitadas por los dependientes de salón y/o por los clientes directamente.

**16° Categoría: Cajero**

**Artículo 32**— Es la persona responsable de la atención de la caja y colaborará en el expendio de acuerdo con las características y modalidades que determine el establecimiento.

**17° Categoría: Lavacopas**

**Artículo 33**— Es el trabajador encargado de la limpieza y acomodamiento de la vajilla.

**18° Categoría: Dependiente de helados**

**Artículo 34**— Es el trabajador encargado de la venta de los distintos tipos de helados, ya sea directamente a los clientes o atendiendo los pedidos del salón, vigilando la conservación adecuada del helado y su reposición.

**19° Categoría: Cafetero**

**Artículo 35**— Será el encargado de adecuar la temperatura y funcionamiento de la máquina cafetera y el expendio de cafés, té, otras infusiones, leches, sus cortes y mezclas, ya sea directamente al público o atendiendo los pedidos del salón.

**20° Categoría: Sereno**

**Artículo 36**— Tendrá a su cargo las tareas de vigilancia y cuidado del establecimiento en sus horas de cierre, realizando al mismo tiempo aquellas tareas de limpieza y ordenamiento que le permitan sus funciones específicas.

**21° Categoría: Peón de limpieza y/o carga y descarga**

**Artículo 37**— Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento y de las tareas de carga y/o descarga de mercaderías que entren o salgan del establecimiento y del acopio y traslado dentro del mismo.

**22° Categoría: Empleado administrativo**

**Artículo 38**— En esta categoría estarán comprendidos los empleados que secundan a los responsables de administración en sus tareas.

**23° Categoría: Auxiliar administrativo**

**Artículo 39**— En esta categoría estarán los denominados cadetes.

**24° Categoría: Oficial de mantenimiento**

**Artículo 40**— Categoría que corresponderá al personal con conocimientos técnicos e idóneos para atender el cuidado, funcionamiento y mantenimiento en servicio de los equipos, maquinarias e instalaciones del establecimiento.

### **25° Categoría: Ayudante de mantenimiento**

**Artículo 41**— Es la persona que secunda en sus tareas al oficial de mantenimiento.

### **26° Categoría: Encargado**

**Artículo 42**— Es el trabajador que adicionalmente a las tareas que tiene asignadas, debe ejercer tareas de coordinación.

### **Empleado inicial. Empleado**

**Artículo 43**— Los establecimientos que expendan sus productos principalmente en el mostrador, podrán optar por aplicar las siguientes categorías:

- a) **27° Categoría: Empleado inicial.** Es el trabajador que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones. A partir de la fecha en que el empleado cumpla quinientas setenta (570) horas de trabajo efectivo o seis (6) meses de antigüedad, lo que ocurra primero, pasará a la categoría empleado.
- b) **28° Categoría: Empleado.** Es el trabajador que ha cumplido quinientas setenta (570) horas de trabajo efectivo o seis (6) meses de antigüedad en el establecimiento, lo que ocurra primero, que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones.

Atento la variedad de las tareas que habrán de desempeñar los empleados incluidos en las categorías precedentemente indicadas, las empresas que opten por aplicar las mismas adoptarán las medidas necesarias para asegurarle al personal un mecanismo justo y equitativo de rotación de puestos en el curso de cada período mensual.

### **Cambios de tareas. Lugar de trabajo**

**Artículo 44**— Cuando las modalidades del establecimiento o su operatoria lo hagan necesario, se podrá:

- a) Destinar a un trabajador a otra tarea distinta de aquella que estuviere realizando al momento de disponerse el cambio o de aquella tarea que habitualmente realiza. En dichos casos se entenderá que tal modificación no importa alteración de su estado actual, ni de su categoría, jerarquía o remuneración.
- b) Destinar a un trabajador para desempeñarse, ya sea transitoria o definitivamente, en otro establecimiento distinto al de su prestación habitual, contemplando que ello no implique una violación a lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **CAPÍTULO V – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

**Artículo 45**— Queda entendido que:

- a) Trabajo de mujeres y menores.
- b) Régimen de licencias especiales.
- c) Retribución por enfermedades y accidentes de trabajo.
- d) Subsidios y asignaciones familiares.

Serán de aplicación las normas generales y especiales contenidas en la Ley N° 20.744 (t.o.) y sus modificaciones ; las normas sobre subsidios familiares y todo otra disposición de organismos competentes que normen las prestaciones laborales.

### **Embarazo y maternidad**

**Artículo 46**— La mujer en estado de embarazo tendrá derecho a que se le conceda un cambio provisional de tareas y horarios por otros disponibles, de acuerdo con la modalidad del establecimiento, si su ocupación habitual, según certificación médica, perjudica al desarrollo de la gestación. El empleador tendrá derecho al control previsto en el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Primeros auxilios**

**Artículo 47**— Los empleadores proveerán en los lugares de trabajo un botiquín dotado de elementos para primeros auxilios.

En caso de accidentes o indisposición prolongada del trabajador, el empleador dispondrá su inmediato traslado hasta el lugar más adecuado para su atención, corriendo los gastos de traslado por cuenta del empleador.

### **Provisión gratuita de refrigerio**

**Artículo 48**— Los empleadores suministrarán a cada trabajador, en forma gratuita, un refrigerio consistente en productos que designe la empresa de elaboración y venta en el establecimiento, a servir durante un intervalo de quince (15) minutos dentro del horario de trabajo habitual. Para el personal de jornada reducida el refrigerio se suministrará al término de su jornada de trabajo, entendiéndose como tal la que no supere las cinco (5) horas de labor.

### **Registración de su domicilio real**

**Artículo 49**— Siempre deberá tener el empleado su domicilio real actualizado registrado en la empresa y comunicar todo cambio ya sea provisorio o definitivo del mismo.

## **CAPÍTULO VI – BENEFICIOS SOCIALES. BENEFICIOS ESPECIALES**

### **Premio a la concurrencia efectiva**

**Artículo 50**— Los trabajadores que en un mes calendario hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debieran prestar servicios y hayan cumplido el total de las jornadas diarias asignadas, tendrán derecho a cobrar un premio igual al diez por ciento (10%) de la remuneración nominal bruta que hayan percibido en tal período mensual.

Sólo se considerarán justificadas a los fines de este premio las ausencias correspondientes por licencia anual ordinaria.

### Aumento por antigüedad

**Artículo 51**— Todo el personal involucrado en esta Convención Colectiva de Trabajo gozará de un adicional por antigüedad igual al uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad en la empresa, pagadero a partir del mes en que cumpla dos (2) años de antigüedad en la misma. Dicho adicional se calculará sobre el salario básico convencional de la categoría del trabajador.

### Vacaciones

**Artículo 52**— En las actividades incluidas en este Convenio regirá un beneficio especial por el cual la empresa otorgará al trabajador que se haya hecho acreedor al total de la licencia anual que le corresponda de acuerdo con su antigüedad y conforme el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo, la cantidad de días de vacaciones que se indica a continuación:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS CORRIDOS
Hasta dos (2)	14
Más de dos (2)	15
Más de tres (3)	16
Más de cinco (5)	23
Más de diez (10)	30
Más de veinte (20)	37

A estos fines se computará la antigüedad del empleado de acuerdo a lo previsto en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Mudanza

**Artículo 53**— Mediando solicitud previa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, los empleadores otorgarán con goce de sueldo un (1) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá tener un (1) año de antigüedad en el empleo, no haber hecho uso de tal licencia dentro de los últimos dos (2) años y acreditar que se ha mudado.

### Jornada nocturna

**Artículo 54**— Al personal incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se le abonará un adicional de veinte centavos (\$ 0,20) por cada hora trabajada a partir de las veintiuna (21) horas y hasta las seis (6) horas.

### Adicional por zona fría

**Artículo 55**— El personal que se desempeña en establecimientos situados al sur del Río Colorado percibirá un adicional mensual de cuarenta pesos (\$ 40) [o de veintinueve centavos (\$ 0,21) por hora para el personal jornalizado]. Los trabajadores que se desempeñen en jornadas mensuales inferiores a la máxima legal, tendrán derecho a percibir por este concepto un adicional de veintinueve centavos (\$ 0,21) por hora.

### Absorción

**Artículo 56**— Los beneficios establecidos en los artículos 54 y 55 absorberán hasta su concurrencia a los que los empleadores hayan implementado bajo los rubros “Adicional por cierre”, “Adicional horario nocturno”, “Adicional por zona fría” o similares.

## CAPÍTULO VII – CONTRATACIÓN BAJO MODALIDADES PROMOVIDAS. CONTRATO DE APRENDIZAJE

### Norma transitoria

**Artículo 57**— De conformidad con la Ley N° 25.013, los contratos promovidos actualmente en curso de ejecución continuarán regidos por las disposiciones legales vigentes, incluyendo lo previsto en el Capítulo VII del Convenio Colectivo de Trabajo N° 202/93.

### Contratos de aprendizaje. Cálculo de porcentajes

**Artículo 58**— Para determinar el porcentaje máximo previsto en el sexto párrafo del artículo 1° de la Ley N° 25.013, se tomará en cuenta la dotación total existente al último día del mes anterior a la fecha de celebración de cada contrato.

## CAPÍTULO VIII – GENERALIDADES

### Clasificaciones

**Artículo 59**— Ambas representaciones acuerdan crear una Comisión Paritaria de Interpretación con carácter permanente e integrada por tres (3) miembros de cada parte. Dicha Comisión, a requerimiento conjunto de cada empresa y la organización gremial, procederá a la clasificación del personal de los establecimientos de la empresa que lo haya requerido.

### Violación del Convenio

**Artículo 60**— La violación de las condiciones pactadas en este acuerdo será considerada infracción, ateniéndose a las leyes y reglamentaciones vigentes.

### Organismo de aplicación y vigilancia

**Artículo 61**— El Ministerio de Trabajo será el órgano de aplicación y vigilancia que velará por el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia del mismo.

### Día del gremio

**Artículo 62**— Será celebrado el día 12 de enero de cada año o el lunes siguiente si el 12 de enero coincidiera con viernes, sábado o domingo. A todos los fines legales, el día del gremio será considerado como feriado nacional. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para faltar a sus tareas en el día del gremio, el empleado deberá notificar su decisión a la empresa con una antelación no menor de siete (7) días.

### Feriatos nacionales

**Artículo 63**— El recargo previsto en la última parte del artículo 166 de la Ley de Contrato de Trabajo para el caso de

trabajo en días feriados nacionales será igual a una vez y media la remuneración normal de los días laborables.

### **Libreta sanitaria**

**Artículo 64**— El trabajador que deba concurrir al centro asistencial correspondiente a fin de renovar la Libreta Sanitaria tendrá derecho a solicitar que se adecue su jornada de trabajo a tal efecto. Acreditada la concurrencia, el trabajador tendrá derecho a percibir de la empresa un reintegro del setenta y cinco por ciento (75%) de lo abonado contra presentación del comprobante de pago correspondiente. Para gozar de este beneficio el trabajador tendrá que tener una antigüedad en el empleo de dos (2) años o más.

### **Preferencia de horarios**

**Artículo 65**— En los establecimientos donde existen distintos horarios de trabajo, las empresas procurarán que el personal con mayor idoneidad y/o antigüedad pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en los turnos que posibiliten ese desplazamiento.

### **Vestuarios**

**Artículo 66**— Las empresas habilitarán, en lugares apropiados y cómodos, armarios o guardarropas, en cantidad proporcional al personal que ocupen en cada turno de trabajo, en buenas condiciones de salubridad e higiene. Dichos armarios o guardarropas serán para uso exclusivo del personal durante la jornada de trabajo y no podrán ser abiertos ni controlados sin la presencia del empleado/a. Proveerán también servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación. Todo ello, en tanto y en cuanto las condiciones del establecimiento lo permitan.

### **Fijación de este Convenio a la vista**

**Artículo 67**— El presente Convenio Colectivo será puesto en cada establecimiento de la actividad a la vista del personal.

### **Cuota sindical. Su retención**

**Artículo 68**— Los empresarios comprendidos en el presente Convenio deberán oficiar como agentes de retención de la cuota sindical, importe equivalente al dos por ciento (2%) del salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador de su establecimiento. El importe deberá ser depositado en la cuenta corriente del sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de servicios, en una cuenta abierta a esos efectos en un banco oficial.

### **Obras sociales. Su retención y depósito**

**Artículo 69**— Tal como lo disponen las normas vigentes el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales, y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas. En el caso del personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y los aportes y contribuciones de obra social se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones

efectivamente percibidas por los mismos. Lo anterior no afectará el principio de solidaridad universal.

### **Contribución para sepelio gratuito**

**Artículo 70**— Todos los trabajadores involucrados en esta Convención Colectiva de Trabajo, aportarán mensualmente por este concepto, el cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de su salario, y los empleadores aportarán el cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de la totalidad de los salarios abonados mensualmente al personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte de los trabajadores.

El resultante será depositado en un banco oficial a la orden del sindicato adherido a esta Federación que corresponda, de acuerdo con el lugar de prestación de servicios, cuya tesorería llevará y tendrá a su cargo el control y distribución de los citados fondos.

### **Recreación y turismo**

**Artículo 71**— La parte empresaria depositará mensualmente en un banco oficial, a la orden del sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de servicios, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones del personal incluido en este Convenio Colectivo. Dicha contribución tendrá por finalidad la compra de un predio recreativo y su posterior mantenimiento. Así también los trabajadores harán un aporte para tal fin del cincuenta centésimos por ciento (0,50%) del total de sus remuneraciones, que será retenido por los empleadores.

### **Depósito de aportes y contribuciones**

**Artículo 72**— Los aportes y contribuciones previstos en este Convenio, se deberán depositar hasta el día 15 del mes posterior a la prestación laboral en boletas especiales que la entidad gremial proveerá gratuitamente o el siguiente día hábil si el 15 fuera sábado, domingo o feriado.

### **Aporte mutual**

**Artículo 73**— Los empresarios comprendidos dentro del presente Convenio deberán oficiar como agentes de retención de la cuota mutual que deba abonar cada trabajador afiliado a la mutual adherida a la F.A.T.P.C.H.y A. que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios. Dicho aporte será el que corresponda de acuerdo a lo que legalmente resuelva la mutual adherida a la F.A.T.P.C.H.y A. que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios. A los fines informativos se deja constancia que en la actualidad el porcentaje de aporte vigente para todas las mutuales adheridas a la F.A.T.P.C.H.y A. es igual al uno y medio por ciento (1,50%) del total de las remuneraciones brutas mensuales que le corresponda a los trabajadores afiliados.

### **Contribución empresaria mutual**

**Artículo 74**—

- a) La parte empresaria depositará mensualmente a favor de la mutual adherida a la F.A.T.P.C.H.y A. que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios y conforme el procedimiento previsto en el inciso d)



que sigue más abajo, el porcentaje de los sueldos brutos de los trabajadores que resulte de aplicar la siguiente escala, y atendiendo a las restricciones que se detallan:

- a') Las empresas con un plantel de hasta quinientos (500) trabajadores contribuirán el sesenta centésimos por ciento (0,60%);
- a'') Las que superasen el límite de quinientos uno (501) y hasta cinco mil (5.000) trabajadores contribuirán el veinticinco centésimos por ciento (0,25%);
- a''') Las que superasen el límite de cinco mil (5.000) trabajadores contribuirán el veinte centésimos por ciento (0,20%).

Para el cálculo de esta contribución se tomarán en consideración las remuneraciones brutas del personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

- b) Las empresas beneficiadas con la escala del inciso a'') y a'''), deberán estar al día en sus aportes mensuales, y no contar con trámite judicial iniciado. Cuando existiera demanda por mora en el pago de las contribuciones mensuales, la contribución se elevará automáticamente al cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de las remuneraciones brutas del personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Franquiadas: En el caso de empresas franquiciadas, a los fines de la aplicación de la contribución a que se refiere el presente artículo, será de aplicación el porcentaje de contribución que corresponda de acuerdo con la dotación total de la franquiciante y/o de las franquiciadas de la misma cadena de servicios rápidos, consideradas en conjunto. Asimismo será de aplicación a cada una de las empresas lo previsto en el inciso b) precedente.
- d) Depósito de aportes y contribuciones: El importe de los aportes y de la contribución mutual a que se refieren el presente artículo y el artículo precedente, deberá ser depositado hasta el día 15 del mes posterior de su devengamiento en la cuenta corriente de un banco oficial de la mutual adherida a la F.A.T.P.C.H.y A. que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios, con destino a las prestaciones asistenciales de farmacia, turismo, ayuda económica, subsidios, capacitación, etcétera que prestan dichas entidades.

### Permiso gremial

**Artículo 75**— Se otorgará al/los delegados del personal mensualmente un crédito de hasta tres (3) jornadas de trabajo.

Dicho permiso se otorgará previa petición por escrito de la organización sindical efectuada con una antelación no menor de veinticuatro (24) horas expresando la causa de tal petición.

En ningún caso serán descontados haberes, premios y otros beneficios reglamentados.

### Determinación de la dotación

**Artículo 76**— Cuando de conformidad con cualquier disposición legal, nacional, provincial o municipal, corresponda tomar en consideración la dotación de un establecimiento que ocupe trabajadores a tiempo parcial, la misma será calculada dividiendo el total de horas mensuales trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial por ciento noventa (190).

### Aportes

**Artículo 77**— Las empresas comprendidas en el presente Convenio podrán convenir con la asociación gremial que todos o parte de los aportes previstos en el presente capítulo, sin que ello implique alterar el propósito y destino de los mismos, sean reemplazados por contribuciones empresarias, fijando en tal caso los porcentajes y modalidad de pago aplicables.

## CAPÍTULO IX – SALARIOS

### Salarios

**Artículo 78**— Fíjense los sueldos mensuales para el personal de los establecimientos comprendidos en este Convenio que se indican en la planilla que se agrega como Anexo I.

Para la fijación de dichos salarios las partes han tenido en consideración las pautas del Decreto N° 1.334/91 y, en especial, la productividad resultante de la efectiva implementación de los contratos de modalidades promovidas y otras disposiciones que hacen a la flexibilidad laboral, como ser lo relacionado con el trabajo a tiempo parcial, flexibilidad en materia de jornada de trabajo, categorías que contemplan polivalencia de funciones, etcétera.

La parte empresaria deja constancia que se compromete a no trasladar a los precios los aumentos resultantes.

### Valor horario

**Artículo 79**— Para el cálculo del valor hora a ser abonado al personal jornalizado que sea contratado conforme el artículo 6°, inciso b), el sueldo mensual se dividirá por ciento noventa (190).

### Aumentos posteriores

**Artículo 80**— Las partes dejan establecido que para el caso de que se produjeran dentro del plazo de este Convenio, aumentos de salarios dispuestos por decreto, leyes o cualquier otra norma legal, éstos incrementarán los salarios dispuestos en este Convenio en la proporción que dicte la norma, cuidando que cuando el aumento sea una cantidad fija general, se guarde la diferencia existente entre las distintas categorías de este Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO X – RÉGIMEN DE LA PEQUEÑA EMPRESA

### Plantel máximo

**Artículo 81**— A los fines establecidos por el inciso a), del artículo 83 de la Ley N° 24.467, se fija el plantel en ochenta (80) trabajadores. Si la empresa contratare trabajadores a

tiempo parcial, se considerará como número de trabajadores a la cantidad que resulten de dividir el total de horas trabajadas en el mes por los trabajadores a tiempo parcial, por ciento noventa (190).

### Facturación máxima

**Artículo 82**— A los fines establecidos por el inciso b) del artículo 83 de la Ley N° 24.467 se fija en cuatro millones de pesos (\$ 4.000.000) anuales la facturación máxima de la empresa por cada año calendario.

### Sueldo anual complementario

**Artículo 83**— Las pequeñas empresas quedan facultadas a fraccionar el pago del sueldo anual complementario, abonándolo cuatrimestralmente. En tal caso, el pago deberá realizarse respectivamente el 30 de abril, el 31 de agosto y el 31 de diciembre de cada año.

También quedan facultadas para considerar que los plazos de pago se contarán a partir del mes de ingreso de cada trabajador.

### Capacitación

**Artículo 84**— Las pequeñas empresas deberán prestar a los trabajadores la debida capacitación para desempeñar las tareas correspondientes a los establecimientos en que se desempeñen, siendo obligación de los mismos concurrir a los cursos, reuniones y/o clases que se establezcan, en el horario de trabajo. La organización gremial se compromete a establecer programas de capacitación para sus afiliados que les permitan desempeñarse con eficacia y profesionalismo en los establecimientos adheridos a la organización patronal suscriptora de esta Convención.

### Inspecciones

**Artículo 85**— Para el caso previsto en el artículo 97 de la Ley N° 24.467, las facultades de la organización gremial se circunscribirán al análisis del libro previsto por el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo y de la documentación contable y societaria que corresponde presentar a la Inspección General de Justicia.

### Vacaciones. Época de otorgamiento

**Artículo 86**— Las pequeñas empresas determinarán el período o época del año de concesión de la licencia anual. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada con una anticipación de treinta (30) días a su comienzo. El empleador podrá fraccionar la licencia anual de sus empleados en períodos no menores de siete (7) días. Es obligación del empleador otorgar la licencia al trabajador, en la época o temporada de verano, una vez cada tres (3) años.

## DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

### Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 329/2000

Disposición N° 5/2001 (S.S.R.L.)

Buenos Aires, 09/01/2001

VISTO el Expediente N° 1-41-69.371/99, y

CONSIDERANDO:

Que la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines, celebraron un Convenio Colectivo de Trabajo N° 202/93.

Que además, posteriormente celebraron el Acuerdo N° 114, homologado por la Resolución N° 77 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales, de fecha 01/12/97.

Que en este orden, por la Resolución N° 77 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales, de fecha 12/05/2000 se homologó el Acta Acuerdo modificatoria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 202/93 y del Acuerdo N° 114/97, otorgándose número de registro 21/2000.

Que en el acta de foja 119 expresaron que el Convenio Colectivo de Trabajo N° 202/93 y del Acuerdo N° 114/97 tuvieron vigencia hasta el 31/05/2000 y son reemplazados por el texto ordenado obrante a fojas 103/115 del Expediente N° 1-41-69.371/99, con vigencia a partir del 1° de junio de 2000.

Que en consecuencia, se deberá dictar una disposición aclaratoria, en los términos del artículo 102 del Decreto N° 1.759/72, reglamentario de la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549.

Que la Asesoría Legal de esta Dirección Nacional tomó la intervención que le compete.

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

Que la presente disposición se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Decreto N° 1.076/96.

Por ello,  
EL DIRECTOR NACIONAL DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar que el texto obrante a fojas 103/115 del Expediente N° 1-41-69.371/99 constituye el Convenio Colectivo de Trabajo de la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente disposición en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que registre la presente disposición.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— De forma.— Jorge Ariel Schuster.

### **REGISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO N° 329/2000**

Buenos Aires,

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 5/2001 (S.S.R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fojas 103/115 del Expediente N° 69.371/99, quedando registrada bajo el N° 329/2000.

Marta Cazón Menéndez.

### **ANEXO I**

CATEGORÍAS	SALARIOS MENSUALES \$
1° y 11	510
26	432
14	406
16, 28, 4°, 6°, 7°, 5°, 2° y 8°	392
24, 12 y 13	381
10 y 22	363
25 y 9°	354
15, 27, 3°, 18, 19 y 23	344
20, 17 y 21	334



# HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/2004*

### **TRABAJADORES**

**(B.O. DEL 08/10/2004)**

Buenos Aires, 16/09/2004

VISTO el Expediente N° 1.072.062/2003 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (M.T.E. y S.S.), las Leyes Nros. 14.250 (t.o. 2004), 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 23.546 (t.o. 2004) y 24.013, el Decreto N° 1.192 de fecha 8 de septiembre de 2004, la Resolución N° 2 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil de fecha 2 de septiembre de 2004, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 119/175 del expediente citado en el Visto, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.), en los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el ámbito territorial del citado Convenio corresponde a todo el territorio de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Tucumán y el ámbito personal del mismo debe corresponderse con el de su antecesor Convenio Colectivo de Trabajo N° 125/90 suscripto por las mismas partes, que fuera oportunamente homologado por este Ministerio, en su carácter de autoridad de aplicación.

Que las partes habían presentado anteriormente ante esta Cartera un texto de Convención Colectiva, a fs. 3/59 del Expediente N° 1.085.541/2004 agregado a fs. 66 de las presentes, para su homologación.

Que sobre el texto presentado anteriormente, esta Secretaría por providencia que luce a fs. 105 le indicó a las partes que procedan a reformular el contenido de distintos puntos de un número de artículos del texto convencional; a saber, el cuarto, el séptimo, el octavo, el noveno, el décimo, el décimo primero, el décimo segundo, el décimo tercero, el décimo sexto y el vigésimo quinto, ello en virtud de lo dispuesto por el artículo 4°, segundo párrafo, de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que asimismo en la citada providencia se dejó establecido que el texto de esa Convención no reunía los requisitos establecidos para proceder a su homologación y que hasta

tanto ellos se encontraren cumplidos no comenzaría a transcurrir el plazo previsto a tal efecto conforme al artículo 6°, segundo párrafo de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004).

Que a los efectos de cumplimentar lo solicitado por este Ministerio las partes presentaron el acta acuerdo complementaria obrante a fs. 106/117 y posteriormente, por escrito agregado a fs. 118, presentaron en fecha 13 de agosto de 2004 el nuevo ejemplar del texto completo y ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo, que luce a fs. 119/175.

Que en función de ello se remitieron las actuaciones a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) a los efectos de que su asesoría legal emita el dictamen correspondiente y elabore el proyecto de resolución que resulte pertinente.

Que a fs. 188 de las presentes la citada Asesoría Legal ha emitido el correspondiente dictamen, que fue compartido a fs. 189 por la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) elevando las actuaciones entendiendo que resultaba procedente su homologación.

Que sin perjuicio de ello debe dejarse sentado que, el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente, ante la autoridad laboral.

Que por otra parte los artículos 116 y 117 de la Ley N° 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias, determinan que el salario mínimo vital es la menor remuneración que deben percibir en efectivo los trabajadores, sin cargas de familia, teniendo éstos el derecho a percibir una remuneración no inferior al monto que se establezca para el salario mínimo conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Que con posterioridad a la fecha de celebración del Convenio Colectivo en cuestión y de conformidad con lo establecido por el artículo 139 de la Ley N° 24.013 se dictó la Resolución N° 2 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, de fecha 2 de septiembre de 2004, que fijó el monto del salario mínimo, vital y móvil previsto por el citado artículo 116 de la

Ley N° 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en la cantidad de cuatrocientos cincuenta pesos (\$ 450) por mes para los trabajadores mensualizados, que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y en dos pesos con veinticinco centavos (\$ 2,25) por hora para los trabajadores jornalizados, comprendidos en el artículo 140 de la Ley N° 24.013.

Que asimismo, por Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1.192 de fecha 8 de septiembre de 2004, se determinó que el valor del salario mínimo, vital y móvil fijado por la resolución precitada, tiene vigencia desde el día 1° de septiembre de 2004.

Que el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración no inferior al monto que se fije para el salario mínimo, vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y regulado por las Leyes Nros. 20.774 (t.o. 1976) y sus modificatorias y 24.013, se halla comprendido dentro del orden público laboral y excluido del ámbito de la autonomía colectiva, no resultando disponible para las partes.

Que conforme a lo antedicho y teniendo en cuenta que la Convención Colectiva fue celebrada con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del monto establecido para el salario mínimo, es necesario dejar expresamente establecido que las partes deberán ajustar, con vigencia a partir del 1° de septiembre, los valores anteriormente acordados para los salarios básicos de las categorías previstas en la escala salarial, que luce en el artículo décimo primero punto 11.1. del Convenio sub-examine, a los efectos de que la remuneración a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior al monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil, por la Resolución N° 2/2004 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Que con las salvedades expuestas, corresponde proceder a dictar la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por las partes, de conformidad y con los alcances establecidos por los artículo 4° primer párrafo y 8° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88, sustituido por el artículo 1° del Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.) obrante a fojas 119/175 del Expediente, citado en el Visto, N° 1.072.062/2003 con ámbito de aplicación territorial en toda la República Argentina con excepción de la Provincia de Tucumán y con el mismo ámbito personal de aplicación reconocido a su antecesor Convenio Colectivo de Trabajo

N° 125/90 suscripto por estas partes y oportunamente homologado y registrado por este Ministerio.

Déjase establecido que la presente homologación, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

**Artículo 2°**— Intímase a las partes para que, dentro de los diez (10) de notificada la presente, procedan a ajustar en los casos que corresponde y con vigencia a partir del 1° de septiembre, los valores acordados para los salarios básicos de las categorías previstas en la escala salarial, que consta en el artículo décimo primero, punto 11.1. del Convenio que se homologa, a los efectos de que la remuneración a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior al monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil por la Resolución N° 2/2004 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Si las partes no cumplieren en tiempo y forma con lo ordenado en el párrafo precedente, los valores acordados para los salarios básicos de las categorías previstas en la referida escala salarial, quedarán de pleno derecho elevados a partir del 1° de septiembre de 2004, en los casos que corresponda, hasta alcanzar el monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil por la resolución precitada.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento de Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo que se homologa conforme al artículo precedente.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada del texto del Convenio Colectivo al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Cumplido lo ordenado a las partes en el primer párrafo del artículo 2° o en su defecto lo dispuesto en el segundo párrafo del mismo artículo, gírese a la Unidad Técnica de Investigación Laboral (U.T.I.L.) para que elabore el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope indemnizatorio, conforme a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 6°**— Cumplido, pase al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su notificación a las partes signatarias, procédase luego a la guarda del presente legajo.

**Artículo 7°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Expediente N° 1.072.062/2003

Buenos Aires, 17 de septiembre de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 263/2004 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención

Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 119/175 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 389/2004.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/2004 PARA LA ACTIVIDAD HOTELERA – GASTRONÓMICA**

### **Primero: Partes intervinientes**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 12 días del mes de agosto del año 2004, se reúnen la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), como asociación profesional legítimamente representativa de los trabajadores que prestan servicios en el área hotelera y gastronómica en todo el país, y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.) Asociación Civil legítima representante de la actividad hotelera – gastronómica del país, en cuya representación actúa, como así también en representación de la totalidad de sus asociaciones adheridas, dejando constancia que la Asociación con jurisdicción en la Provincia de Tucumán no otorgó poder a los efectos del presente; partes representadas por los abajo firmantes en los caracteres identificados, a los fines de definir el presente Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo firmado por las mismas en fecha 17 de marzo de 2004, representadas en ese acto, la U.T.H.G.R.A. por los señores: José Luis Barrionuevo, en su carácter de Secretario General, Norberto Latorre, Secretario de Finanzas, Osvaldo Ismael Figallo, Secretario Gremial, Juan José Bordes, Secretario de Prensa y Propaganda, Josefina M. Gutiérrez y Susana Álvarez, Departamento de la Mujer, Robustiano Argentino Geneiro, Secretario de Capacitación Profesional y Cultura, Raúl González, Secretario de Actas, José Manuel González, Secretario Gremial de la Seccional Capital Federal y Alejandra Gayoso, del Departamento de la Mujer, con el asesoramiento técnicos de los Doctores Jorge Natalio Mordacci y Demetrio Oscar González Pereira, y la F.E.H.G.R.A. por los señores: Alberto Álvarez Arguelles, en su carácter de Presidente, Ricardo Sánchez, Vicepresidente; Ricardo Rimoldi, Vicepresidente, Armando Zavatteri, Protesorero, Fernando Desbets, Prosecretario, la Sra. Graciela Fresno, Paritaria y los Paritarios Sres. Manuel Camiño; Rolando Domine, Alfredo Zuretti, Alberto Ravalli, Juan Carlos Bozzetto y Juan Pedro Masut, con el asesoramiento técnico de los Doctores Ivan D. Posse Molina, Daniel Fumes De Rioja, Francisco Costa, Ignacio E. Capurro, David Carreras, Luis Marta Peña, María Fernanda Vuotto, Aldo Pentecoste y Cesar Ruben Rosman; ello en virtud de los contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo identificado, las modificaciones expresadas por las partes en presentación conjunta de fecha 30 de mayo de 2004 y en el Acta Acuerdo Complementaria de fecha 9 de agosto de 2004, todo ello a los fines de convenir la celebración del presente Texto Ordenado de Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de la legislación vigente, con el objeto de establecer las normas que regularán las condiciones de trabajo que se desarrollan en este ámbito, y debido a que constituyen actividades con particulares características en su operación, emerge como elemento único de regulación de las condiciones de trabajo y de compensaciones de los empleados que en ella se desempeñan, acordando

que la Ley de Contrato de Trabajo, o las normas que eventualmente la sustituyeran total o parcialmente, se aplicarán supletoriamente para las situaciones no contempladas en el marco de este Convenio Colectivo, el que en forma expresa deja sin efecto y sustituye a cualquier norma legal y/o convencional, acuerdo o acta de cualquier alcance, que pudiera resultar de aplicación a las relaciones laborales que se desarrollen entre las Empresas y el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Segundo: Vigencia y ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación. Sus cláusulas y condiciones se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en la actividad en todo el territorio de la República Argentina.

Las partes acuerdan prorrogar en su caso la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo aún después de su vencimiento, en sus cláusulas normativas y obligacionales, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituya.

#### **2.1. Cantidad de beneficiarios**

A la época de suscripción del presente, las partes estiman que la cantidad de trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es del orden de ciento setenta mil (170.000).

### **Tercero: Principios compartidos**

Las partes han considerado esencial dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los criterios y procedimientos a los que subordinarán en el futuro las relaciones en cuanto concierne a los temas que son materia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Atento a esto y con el objeto de fijar los principios generales que servirán de criterios de interpretación y aplicación de las normas de este Convenio, manifiestan que constituyen finalidades compartidas por ambas, las siguientes:

- I. Que la prestación de los servicios en el ámbito de las empresas empleadoras de la actividad deberá caracterizarse por el objetivo común de obtención del máximo nivel de productividad, calidad de servicio y eficiencia operativa que aseguren el nivel de competitividad y calidad que requiere actualmente la actividad a partir de la tendencia que pone de manifiesto el turismo tanto internacional como nacional, sus movimientos, volúmenes, demandas de servicios de alojamiento, gastronómicos y de esparcimiento; la rentabilidad del negocio, eje de su difusión y expansión, como asimismo la aplicación de todos los sistemas de gestión que tiendan a lograr la excelencia en la prestación del servicio en la atención de clientes y consumidores y en el desarrollo profesional y social de los empleados.
- II. Que en tal sentido constituyen requisitos indispensables para el logro de los objetivos planteados el fiel cumplimiento de las pautas de responsabilidad de cada

uno de los empleados sobre la base de las siguientes premisas:

- Asegurar la prestación del servicio caracterizado por el nivel de calidad y eficiencia operativa, la excelencia en el trato y satisfacción a los clientes y consumidores.
- Maximizar el esfuerzo para lograr la excelencia y mejora continua en el desempeño de la tarea diaria.
- Contribuir en la obtención de los objetivos operativos y de servicios establecidos.
- Desempeñarse cumpliendo todas las normas de trabajo y seguridad.
- Cumplir con los deberes de conducta, asistencia, puntualidad y colaboración.
- Participar activamente en los programas de mejora continua proponiendo ideas y contribuyendo con acciones de oportunidades de mejora en todos los aspectos del negocio cuidando los costos y gastos, eliminando los costos innecesarios, y produciendo alternativas de mejora y de ahorros.
- Trabajar en equipo como factor esencial para lograr efectivas mejoras, colaborando entre todos los integrantes de cada comunidad laboral, apoyándose en la operación asegurando una mejor calidad en la prestación de los servicios y cuidando la imagen de cada empresa.
- Cumplimentar los programas diarios de servicios requeridos.
- Priorizar la capacitación entendida como un deber y un derecho de los trabajadores, atento que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que factor propicio para su plena realización laboral.
- Asegurar y preservar la paz social en el ámbito de las relaciones laborales de la actividad comprendida en el presente, ratificando las partes que consideran prioritario encauzar sus relaciones profesionales en un marco de armonía y paz social y conforme las pautas y competencias acordadas para las comisiones bipartitas que se acuerda conformar.

III. Que tales propósitos ratifican la importancia y validez de desarrollar las relaciones laborales en el marco de los valores de las entidades asociadas a F.E.H.G.R.A., los cuales hacen propios, a saber:

- Respeto, desarrollo integral y excelencia del personal: Impulsamos el respeto y desarrollo integral de la persona y su familia buscando ampliar sus conocimientos, habilidades y visión, con el fin de que tenga acceso a mejores oportunidades propiciando con ella la superación económica, cultural y moral. Buscamos colaboradores con calidad de clase mundial, capaces de enfrentarse a las exigencias de la calidad de servicio a nivel internacional y de la competencia, con visión amplia y triunfadora. Para las empresas de la actividad sus colaboradores son de vital importancia.

- Pasión por el servicio y enfoque al cliente/consumidor: Promovemos que todas las actividades que realizamos estén enfocadas a la satisfacción de nuestros clientes internos y externos por medio de los productos y servicios que ofrecemos, ya que ellos son la razón de nuestra actividad.
- Calidad y productividad: La entendemos como hacer las cosas bien a la primera vez y con mejora continua, ya que éste es el medio para ser competitivos nacional e internacionalmente.
- Innovación y creatividad: Creemos que la creatividad e innovación constantes representan una importante base de superación y desarrollo en las empresas. Todas las mejoras comienzan con una idea y mucho trabajo, pero al final se traduce en excelentes resultados; queremos que nuestra actividad se distinga por su capacidad innovadora.
- Honestidad, integridad y austeridad: La organización fomenta la sencillez en el trabajo como un valor que dignifica al ser humano, como un medio de perfeccionamiento que genera bienes, haciendo uso eficiente y racional de los recursos.

IV. Que en tal sentido y como corolario de los principios y compromisos acordados por las partes, éstas se comprometen a promover, desarrollar y apoyar todas las acciones, programas y planes necesarios para mejorar y asegurar la competitividad de las empresas de la actividad, su crecimiento continuo y desarrollo futuro; toda vez que constituyen los vectores que permitirán el crecimiento del volumen de actividad y consecuentemente el aumento de la cantidad de trabajadores ocupados en virtud de las características operativas inherentes a la misma que requiere del factor personal del trabajo en forma intensiva.

#### **Cuarto: Exclusión de otras disposiciones normativas**

Las partes convienen en forma expresa que este Convenio Colectivo de Trabajo, reemplaza y prevalece a cualquier otro general o de actividad, así como a cualquier otra regulación, práctica, uso, costumbre, beneficio, disposición o norma formal y/o consuetudinaria que pudiera tener su causa en actas, convenios y/o acuerdos, salvo aquellos acuerdos locales, zonales y regionales regulatorios de adicionales por zona fría, trabajo y remuneraciones de temporada y bonificaciones salariales que a la fecha se encuentren vigentes.

#### **Quinto: Actividades comprendidas**

5.1. Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio a la totalidad de los establecimientos que, con independencia de su forma societaria o jurídica, se dedican a la prestación de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucama y/o servicios de bar o cafetería; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os, con independencia de la denominación que se les asignara; de bar, confitería o cafetería, de expendio de alimentos y/o bebidas para consumo dentro o fuera del mismo, de catering, de servicios de comidas y bebidas para fiestas o eventos, etcétera; tanto en establecimientos propios o a cuya explotación hubieran accedido en virtud de concesiones o



permisos de cualquier naturaleza, etcétera, ya sea con fines económicos, benéficos, culturales, de apoyo o en ámbitos de distintas actividades comerciales, deportivas, de servicios, esparcimiento o industriales, cualesquiera sean las modalidades y tiempo de duración de los mismos.

5.2. Establecimientos comprendidos: En el marco definido en el punto 5.1, identificamos como establecimiento hotelero–gastronómico a los detallados en el listado que a título enunciativo, no taxativo, consignamos a continuación:

- a) Hoteles, hostería y hoteles con o sin pensión; Apart Hoteles; establecimientos denominados “*bed & breakfast*”, hospedajes; moteles; hosteles u hostales; casas de pensión; bungalows; complejos de cabañas; hoteles sindicales; dormis y albergues estudiantiles; young hostels y otros tipos de establecimientos que bajo cualquier modalidad contractual prestara servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicio de mucamas y/o servicio de bar o cafetería y/o restaurante; complejos termales; SPA; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os.
- b) Restaurantes con o sin bar, resto bar; wine bar; bares y/o restaurantes temáticos; casas de comidas económicas con servicios standard; casas de expendio de comidas vegetarianas o naturalistas; grills, pizzerías; pizzas café; establecimientos donde elaboran comidas rápidas y semirrápidas; panquequerías; pancherías; hamburgueserías; choricerías; sandwicherías; snack bares; comedores sindicales, comedores para el personal de empresas; comedores y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos de todos los niveles; cervecerías.
- c) Cafés y bares; pubs; cafés concert; copetines al paso; taxibares; casas de té; despachos de jugos y frutas; lecherías; wiskerías; bares americanos con prestación de servicio o autoservicio con o sin servicio de salón; confiterías con servicio de bar; video bares, karaoke bares; canto bar; cibercafés o establecimientos con servicio de internet y de bar; guindados; autocines; bowlings; cafeterías, bares y/o restaurantes en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etcétera; cafeterías, bares y/o restaurantes en: canchas de tenis, paddle, fútbol 5, squash, pistas de patines, pools; catamaranes; hipódromos; bares sindicales; bares lácteos.
- d) Casas de lunch, servicios de banquetes y/o lunch, concesiones de clubes, rotiserías y casas de venta de comidas; heladerías con o sin servicio de salón, colonias de vacaciones particulares, sindicales, empresarias o gubernamentales.
- e) Cabarets; night clubs; boites; dancings; discotecas; confiterías bailables; bailantas; coches comedores;
- f) Casas de comida tipo económico con servicio estándar, cuyas características serán definidas por los convenios locales, zonales o regionales, en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días de la homologación del presente.

- g) Salas o lugares de juego –casinos, bingos, slots, locales de apuestas hípcas, etcétera– con servicio de bar, confitería, restaurante y/o de comidas; establecimientos en los que se presenten espectáculos deportivos, musicales y/o teatrales y/o cualesquiera que fuere se adaptaren para bailar, con servicios de comida o bar.

La presente enunciación es meramente ejemplificativa y no altera ni modifica la enumeración que pudiere ser más amplia contenida en las Convenciones Colectivas vigentes en cada zona o localidad.

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro, en forma dependiente de las restantes actividades o institución, tuviese habilitados uno o más establecimientos, dependencias o explotaciones del tipo de las enumeradas en este punto 5.2. y las explotase por sí o por terceros, cualquiera sea su forma de expendio, quedará comprendida en las disposiciones de este Convenio con relación al personal que ocupe las mismas.

### **Sexto: Personal incluido y excluido del presente Convenio Colectivo de Trabajo**

6.1. Está comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal en relación de dependencia de las empresas asignado a desempeñar tareas tanto en sus establecimientos, como en las sedes de aquellos clientes, contratantes concedentes etcétera que contraten o concesionaran la prestación del servicio bajo esa modalidad, que realice en forma efectiva y habitual funciones de servicios de alojamiento, elaboración y expendio de comidas y/o bebidas, conforme las categorías que se detallan en el artículo décimo del presente.

6.2. No se encuentra comprendido en la presente Convención el personal que desempeñe funciones gerenciales, o personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente Convenio.

### **Séptimo: Modalidades de contratación laboral**

#### **7.1. Introducción**

Las empresas que integran las asociaciones afiliadas a F.E.H.G.R.A. son prestadoras de servicios tanto a los consumidores finales de los mismos como a terceras empresas clientes, que recurren a éstas efectos a de contratar servicios de alojamiento, comidas, catering, comedor, bar, confitería, atención de banquetes, convenciones y fiestas, adquisición de productos alimenticios bebidas y vinculados, etcétera.

Esta actividad involucra una importante inversión en inmuebles, equipamientos y tecnología y requiere de la aplicación de mano de obra con carácter intensivo, pero a la vez con un criterio dinámico, toda vez que depende –en términos cuantitativos y cualitativos– en forma permanente de las altas y bajas que se producen periódicamente en los niveles de demanda de sus servicios debido a las características estacionales de los movimientos turísticos nacionales e internacionales; de la aparición de nuevas modalidades en el ejercicio de las actividades comerciales

yla desaparición de otras; de la generación o moda de nuevas zonas barriales o regionales para el desarrollo de la actividad gastronómica, hotelera o del esparcimiento y del decaimiento o desgaste de otras preexistentes; de los breves lapsos en que se desarrollan determinados eventos relacionados con demandas extraordinarias o puntuales de servicios de la actividad; de las diferentes capacidades/perfiles/conocimientos que se necesitan ante distintos requerimientos de servicios y su disminución o discontinuidad, que pueden recomendar dependientes capacitados y orientados al conocimiento en la atención de determinadas culturas o en el dominio de idiomas extranjeros, etcétera, y a las distintas necesidades complementarias que en cada uno de estos campos se pudieran manifestar.

Estas características, esenciales del servicio y actividades objeto del presente Convenio Colectivo de Trabajo, determinan la necesaria habilitación y utilización de todas aquellas modalidades de contratación laboral que resulten susceptibles de acompañar la necesaria dinámica requerida en el sistema de inicio, suspensión y cese de las relaciones de empleo requeridas en el plano general y en el específico de cada empresa, actividad o servicio, disminuyendo los costos operativos de forma tal que permitan incrementar el nivel de actividad y ocupación, y a la vez el reingreso de los trabajadores ya capacitados por las empresas de las que se hubieran desvinculado.

Por lo tanto las partes reconocen la natural procedencia de la utilización de las diferentes modalidades de contratación laboral habilitadas por la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo en forma específica los criterios de interpretación que con respeto a cada caso a continuación se expresan:

### **7.2. Contrato por tiempo indeterminado – Período de prueba**

Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, sean de prestación continua o discontinua, part time o de jornada reducida, resultará de aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **7.3. Contrato de trabajo a plazo fijo**

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien

la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios que contemplaran o una fecha cierta o previsible de finalización, podrá ser considerado un supuesto de exigencia y justificación transitorio en los términos previstos, en el artículo 90, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo.

También se considerarán dentro de este supuesto los requerimientos adicionales, especiales o transitorios que pudieran solicitar los clientes en los servicios contratados, a modo de refuerzos, campañas, objetivos predeterminados, realizados en base a extensiones temporales predeterminadas de los mismos.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo a plazo fijo la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **7.4. Contrato de temporada**

Toda vez que las demandas de servicios a las empresas puedan verse incrementadas repetitivamente en diferentes épocas del año calendario, ya sea por razones de mercado o de estacionalidad en el nivel general de la actividad de la misma, o particulares por constituir características específicas de determinada región geográfica o servicio; las empresas podrán recurrir a efectos de satisfacer la demanda de personal en esos ciclos estacionales en forma total o parcial, a la contratación de personal de temporada, conforme las pautas establecidas en los artículos 96 a 98 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tal fin se establece que se podrán configurar una o más temporadas en forma individual en cada empleador, servicio o cliente, cuyas características estacionales o de la demanda así lo demostraran, individualmente de la situación general del nivel de actividad/demanda de la empresa y/o del resto de los servicios prestados a terceros.

La duración de las temporadas estará determinada por las particularidades que se presenten en cada caso, y/o lo que se estipulara en acuerdos regionales o zonales entre las partes. Establecida la existencia de una temporada, se determinará provisionalmente la extensión total máxima estimada, lapso dentro del cual los contratos individuales de trabajo de temporada podrán establecer la existencia de plazos mínimos de convocatoria anual garantizada y máximos de tareas en el mismo.

Dadas las características de típica estacionalidad y regionalización que la actividad pone de manifiesto en cada caso, se establece que a los efectos de la convocatoria previa al inicio de cada temporada, la comunicación a cargo de las empresas podrá realizarse a través de un aviso en una edición periodística de mayoritaria circulación en el lugar en el que se encuentre cada establecimiento, haciendo referencia en su caso a la temporada específica de que se trate.

En todo aquello relativo a la forma, modo y tiempo en los que se habrá de formular el pedido de plaza antes de la iniciación de la temporada para el perfeccionamiento del contrato; como asimismo las consecuencias legales que se derivarán de su cumplimiento, ya sea por parte del trabaja-

del empleador, no obstante las pautas predeterminadas por las partes en el presente artículo, en forma expresa manifiestan que podrán ser materias a regularse a través de las convenciones locales, zonales o regionales que se constituyeran a tal efecto, haciéndose así factible ajustar dichos procedimientos y pautas de administración a las necesidades y características propias de cada lugar.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo de temporada la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Teniendo en cuenta la permanente capacitación que realizan las empresas a su personal, la característica discontinua de esta modalidad de contratación y la prioridad que a los trabajadores de temporada se les reconoce ante nuevas oportunidades de ocupación; los empleadores podrán ofrecer a estos trabajadores, fuera de la temporada, desempeñar tareas ante demandas puntuales y/o extraordinarias, siendo remuneradas conforme a la categoría en la que se desempeñen. En los casos en que se produzcan reingresos, a los fines de la determinación de los derechos laborales del trabajador las empresas deberá considerar la antigüedad conforme lo establece el artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### 7.5. Contrato de trabajo eventual

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria. El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios, podrá ser considerado un supuesto de exigencia extraordinaria y transitoria en los términos previstos en el artículo 68 de la Ley N° 24.013.

En tal sentido, y sin perjuicio de la cantidad de dependientes que vinculados a cada empleador mediante otra/s de las diferentes modalidades de contratación reguladas en el presente Convenio, las empresas podrán asignar adicionalmente a la cobertura del nuevo servicio la cantidad de personal que consideren necesario vinculado directamente a través del contrato de trabajo eventual, por el lapso durante el cual requiera evaluar la cantidad necesaria de personal a asignar al mismo, o reforzar los planteles durante el período de inducción/capacitación, o confirmar en el tiempo si el servicio constituye una asignación transitoria o se consolida en los términos y plazos previstos en el artículo 72 inciso b) de la Ley N° 24.013. En este último caso, alcanzado el plazo límite las empresas podrán optar por extinguir los contratos de trabajo eventual y cubrir las posiciones consolidadas con personal de carácter permanente.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo eventual la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### 7.6. Régimen especial de colaboradores extra o transitorios

7.6.1. Extra común: Se denomina personal extra común al contratado al solo efecto de prestar servicios puntuales, transitorios y determinados, o bien extraordinarios y transitorios o discontinuos, o reforzar servicios existentes originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente por enfermedades y/o licencias, francos, etcétera.

En estos casos, las empresas realizarán la convocatoria que resultara necesaria teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir, la capacitación, estilo, habilidades, conocimientos y/o perfil que pudiera resultar necesario para cada servicio.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación, y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

Debido a que este personal resulta convocado únicamente a los fines de prestar servicios puntuales o transitorios u originados en necesidades operacionales transitorias extraordinarias u ocasionales, eventualmente podrá acumular tiempo en sucesivas prestaciones para un mismo empleador, en igual o diferente categoría o función, sin que dicha circunstancia pueda ser invocada como elemento de habitualidad o permanencia y/o que pueda ser utilizada como nota constitutiva de una relación laboral de tipo permanente o por tiempo indeterminado. Por lo tanto, una vez concluidas las causas o servicio por el que fuera contratado, cesará la relación laboral. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado según el caso. Su remuneración y régimen de francos serán proporcionalmente iguales al del personal permanente de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final el trabajador extra común, percibirá exclusivamente los salarios que hubiera devengado, los importes proporcionales correspondientes por vacaciones no gozadas y sueldo anual complementario.

7.6.2. Extra eventos o especial: Dadas las características y particularidades del sector hotelero y gastronómico, en las cuales se intercalan a la actividad ordinaria la realización de eventos de diversa naturaleza, congresos, exposiciones, fiestas, presentaciones, promociones, ferias, picos de demanda por circunstancias especiales, sin que ello pudiera determinarse como una actividad nor-

mal, constante y previsible; se contempla la posibilidad de instrumentar la vinculación de los colaboradores que fueran requeridos a los fines de satisfacer el nuevo nivel de demanda a producirse por el evento y lapso previsto a través de esta modalidad de contratación temporaria.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados –extra evento o especial– se calculará de la siguiente forma:

Si el evento para el cual fuera convocado observara una duración de uno (1) o más días, con jornadas diarias de trabajo de hasta nueve (9) horas, por cada jornada diaria se abonará el importe resultante de dividir por el coeficiente veinticinco (25) al importe del salario básico mensual que correspondiera a la categoría profesional del trabajador, con más un adicional del treinta por ciento (30%) de dicho valor.

Al momento de realizarse la liquidación final por cese de la actividad, evento o servicio originario de la contratación, se incluirán los haberes diarios devengados conforme recién se determinara y se incorporará el importe proporcional correspondiente en concepto de sueldo anual complementario.

En caso de haber desempeñado tareas en forma continua por más de veinte (20) jornadas, se adicionará el importe equivalente al salario proporcional correspondiente a un (1) día de trabajo de nueve (9) horas como compensación de la licencia anual ordinaria no gozada. En el caso de que la jornada diaria asignada fuera inferior a las cuatro (4) horas y treinta (30) minutos, en concepto de vacaciones no gozadas percibirá un importe equivalente al cincuenta por ciento (50%) del identificado en el párrafo anterior.

El adicional previsto para esta modalidad contractual, absorbe a la totalidad de los restantes adicionales convencionales de aplicación para el personal permanente de igual categoría y a la vez compensa en forma integral el no devengamiento de créditos indemnizatorios por extinción contractual en virtud de la naturaleza temporaria de esta modalidad de contratación.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación, y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

### 7.7. Contrato de trabajo a tiempo parcial

Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las

empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente Convenio Colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito.

En esos casos, la jornada laboral podrá ser establecida en base a una cantidad predeterminada de horas por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborables por semana o mes; no pudiendo superar en ningún caso en la sumatoria mensual las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal ordinaria máxima de la actividad de referencia.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad part time, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

### 7.8. Contratación de personal discapacitado

Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de tiempo indeterminado, gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

Las partes procurarán incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin que la Comisión de Evaluación y Seguimiento que se crea en el artículo décimo noveno de la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrá realizar recomendaciones vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con capacidades diferentes.

### 7.9. Modalidades de colaboración no laboral

Las empresas podrán organizar programas de pasantías, con el objeto de contribuir a la formación práctica de estudiantes de carreras afines a la actividad, y al mismo tiempo posibilitar una alternativa de selección y búsqueda para los casos en que requiriera de la contratación de nuevo personal bajo alguna de las diferentes modalidades reguladas a través del presente.

Estos programas deberán en su caso estar organizados en base a las pautas, condiciones, requisitos y derechos de los participantes establecidos en las Leyes Nros. 25.013 y 25.165 y sus normas reglamentarias, o en los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación (artículo 7º, Ley N° 24.241 y Decreto N° 491/97) no adquirirán en consecuencia la condición de empleado en relación de dependencia. En todos los casos, deberá observarse como tope máximo el previsto en el decreto reglamentario de la pasantía establecida por la Ley N° 25.013.

Asimismo, las partes acuerdan destacar la importancia de viabilizar la promoción de regímenes de becas de una extensión máxima de noventa (90) días, especialmente en aquellas localidades en las que no se dispone de estableci-

mientos educativos de carreras o profesiones afines a las actividades.

A tal fin, las filiales regionales de F.E.H.G.R.A. podrán acordar y determinar las condiciones de estos regímenes, su diagramación, programa, contenidos, sistema y frecuencia de evaluaciones, etcétera, pudiendo ser dentro o fuera del establecimiento.

No podrán participar en programas de pasantías o becas aquellos estudiantes que se hubieran desempeñado con anterioridad en relación de dependencia laboral de la empresa a la que se postularan como pasantes.

### **Octavo: Régimen de jornada laboral**

Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles.

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente –Ley N° 11.544, Decreto N° 16.115/33, Ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la Ley N° 24.013, y restantes institutos de aplicación–; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tal fin las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos [Ley N° 11.544, artículo 3°, inciso b); y Decreto N° 16.115, artículo 2°], esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio/cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las veinticuatro (24) horas; los que podrán asimismo modificar en razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos, de mayor eficiencia y del buen servicio, sin necesidad de autorización administrativa.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de treinta y cinco (35) horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y medio en la práctica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de su jornada de descanso; las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, alternando una semana con un franco de veinticuatro (24) horas con una semana de un franco de

cuarenta y ocho (48) horas. Ello además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo. Se entenderá que existe conformidad del trabajador en caso de que así lo comunicare por escrito.

El trabajador deberá encontrarse uniformado y listo en su lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral, debiendo permanecer en esas mismas condiciones hasta el momento de su finalización. La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios, regímenes y/o modalidades de trabajo que en cada empresa fueran establecidos.

En todos los casos, la posición de trabajo a la finalización de la jornada sólo podrá ser abandonada ante la presencia del relevo correspondiente, debiendo en caso contrario permanecer en la misma y dar aviso al personal superior del sector a sus efectos, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.

#### **8.1. Jornada reducida**

Las tareas inherentes al desempeño laboral en el marco de los servicios tradicionales de la actividad, pueden tornar recomendable contemplar la posibilidad de su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones, de acuerdo a las tareas asignadas y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar.

Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis (6) días laborables y en base asignaciones de tareas diarias –jornada garantizada– inferiores a las ocho (8) horas. En ese sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre siete (7) y cuatro (4) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuará, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad de jornada reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

#### **8.2. Régimen especial de jornada mínima garantizada**

Dadas las mismas características de la actividad ya señaladas, y cuando las empresas pudieran estimar o prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, las mismas podrán optar por contratar a trabajadores por medio de un contrato por tiempo indeterminado y de

prestación discontinua. Este contrato deberá celebrarse por escrito y contener los siguientes elementos:

- Que se trata de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua en los términos previstos en el presente punto 8.2.
- Se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario básico mensual y adicionales de convenio correspondientes a la categoría profesional, el que no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%), pago que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de actividad laboral o la relación porcentual correspondiente de horas mensuales garantizadas teniéndose a tal fin en cuenta una jornada legal mensual completa. El salario garantizado deberá ser abonado por la empresa aun cuando hubiera asignado tareas en una cantidad horaria inferior.
- El empleador comunicará periódicamente al trabajador la programación semanal de actividades.
- Si el trabajador superara en su desempeño las horas cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por cada hora de trabajo adicional y en exceso de la garantía, el valor equivalente al salario básico mensual de la categoría del trabajador con sus adicionales convencionales correspondientes a la jornada legal mensual completa, dividido por doscientos (200), sin recargos adicionales de ninguna naturaleza. Si el trabajador desempeñara actividades en exceso de la jornada legal mensual completa, las que superaren dicha cantidad deberán ser consideradas a todos sus efectos como extraordinarias y abonadas con los recargos correspondientes conforme se establece en el punto 8.5. del presente.
- Para el caso que el trabajador fuera citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, le será descontado de los haberes garantizados el importe equivalente a las horas que correspondieran al evento para el cual fuera requerido.
- Si el trabajador sin justificación o sin aviso en tiempo y forma, dejare de acudir a la citación de la empresa, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en el caso.
- Los contratos a suscribir entre cada empleador y trabajador, podrán establecer el régimen y anticipación de la comunicación de actividades, con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación, y de horarios de inicio y finalización de tareas, debiendo en todos los casos respetar el descanso de doce (12) horas entre jornadas y el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, o la acumulación prevista en el artículo 8°.
- La jornada diaria de actividades no podrá ser inferior a las cuatro (4) horas.
- Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultánea de cualquiera de las otras modalidades contractuales o de jornada establecidas, siempre y cuando la empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever un nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la demanda de determinadas tareas frecuentes puedan repetirse de manera tal que pudieran establecer un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se

aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente Convención.

### 8.3. Pausas

El personal comprendido en este Convenio y que labore en jornada continua, gozará de una interrupción o pausa en sus tareas, destinado al descanso y/o refrigerio cuya extensión dependerá de las costumbres habituales en cada establecimiento.

El momento de la interrupción o pausa será determinado por las empresas, no podrá afectar el normal funcionamiento de la operación y no se considerará integrante de la jornada laboral.

En el caso del régimen de jornada discontinua la interrupción deberá ser de un mínimo de una (1) hora, debiendo retornarse las tareas de dicha jornada en el horario que establezcan las empresas.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinarán a comida o merienda del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador, no encontrándose el trabajador a su disposición durante las mismas.

### 8.4. Descanso personal femenino

Las partes destacan que las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el presente Convenio Colectivo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino que se desarrollan indistintamente en las diferentes funciones existentes, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos (2) horas al medio día establecida en el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo

Sobre el particular, es importante destacar las reiteradas y permanentes solicitudes recibidas de parte del personal femenino, en tanto la pausa establecida en la norma identificada en rigor de verdad obedece a una concepción de la actividad femenina desactualizada y fruto de la época de su promulgación originaria, ya que contemplaba la posibilidad de que la mujer trabajadora pudiera concurrir a su domicilio particular en el horario coincidente con el momento del almuerzo; cuando en la actualidad las distancias existentes entre los domicilios particulares y los lugares de trabajo, sumadas a los inconvenientes que en general se observa para trasladarse por medios públicos de transporte en horas pico, generan como real efecto de interrupción no paga de su actividad laboral, que la jornada del personal femenino se vea extendida en similar duración, si se mide a los fines prácticos el horario de salida del domicilio particular y el de regreso al mismo; toda vez que las dos (2) horas de pausa no le genera la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en la práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral, configurándose un acto discriminatorio en su contra.

### 8.5. Horas extraordinarias

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley N° 11.544 y el artículo 13 del Decreto N° 16.115/33.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto, pues la hora extra efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza; en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los descansos mínimos de doce (12) horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, de acuerdo al criterio sentado en el Plenario N° 226 C.N.A.T. "D'Aloi".

El trabajo en días sábados desde las 13:00 horas, domingos y feriados, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se abonará en forma ordinaria, otorgándose oportunamente el correspondiente franco compensatorio. Si el empleador no otorgara el franco compensatorio en la forma prevista en la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a hacer uso del mismo en la forma prevista por la Ley de Contrato de Trabajo y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley N° 11.544 y el artículo 13 del Decreto N° 16.115/33.

Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que las actividades hotelera y gastronómica en general se hallan expuestas a trabajos preparatorios y complementarios, muchas veces de dificultosa e imposible previsión y programación, como así también a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo; circunstancias que determinan en muchos casos la necesaria realización de los mismos en jornada extraordinaria.

Debido a lo expuesto, y toda vez que la eventual repetición de este tipo de circunstancias puede derivar en la necesidad de desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que eventualmente excediera el límite mensual de treinta (30) horas y/o anual de doscientas (200) horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuerdan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaran actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites, en tanto el trabajador prestara su conformidad y el empleador se lo solicitare en el marco de las pautas descriptas.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fe-

cha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir cada empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el período mensual siguiente.

### Noveno: Funciones, especialidades y reglamentación de tareas

9.1. Las partes enuncian seguidamente, a título indicativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en establecimientos hoteleros/gastronómicos y que se considera comprendido en el presente Convenio Colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones.

- **Jefe de recepción:** Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación.
- **Recepcionista:** Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación. Actuar bajo la supervisión del jefe de recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.
- **Conserje:** El conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es asimismo encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos, cada vez que le es solicitada, información de cualquier índole y es depositario responsable de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además lleva el registro de pasajeros y es responsable de las llaves de todas las tareas del área. Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.
- **Portero:** Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa con los recepcionistas y/o conserjes. En los establecimientos de categorías "C" y "D" (o sus equivalentes) es el encargado de todos los trabajos de portería y/o recepción.
- **Auxiliares de portería:** Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje principal, conserje o portero, según la categoría del establecimiento. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector. Pertenecen a esta categoría los siguientes:
  - **Bagajista:** Es el encargado del transporte de todos los bultos de los pasajeros. En caso de necesidad puede pedir colaboración de los mensajeros y/o ascensoristas.

- Ascensoristas: Es el empleado que maneja los ascensores. No estando el bagajista o el mensajero, tiene la obligación de llevar los bultos de los pasajeros hasta sus habitaciones.
- Mensajero: Es el encargado de llevar todos los mensajes del establecimiento y de los pasajeros.
- Portero de coche y/o garajista: Es el empleado que estaciona los coches en la playa de estacionamiento y/o cochera.
- Cadete y/o cadete de portería: Colabora en portería con todo el personal de la misma.
- **Guardarropista:** Es el encargado del guardarropas.
- **Jefe de telefonista:** Es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.
- **Telefonista:** Opera los conmutadores telefónicos, télex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.
- **Gobernanta principal o su denominación equivalente:** Tiene la responsabilidad sobre la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, veredas y accesos al hotel, vestíbulo y zonas de circulación, salones, oficinas administrativas, cortinados, bronces, etcétera. Atiende todos los pedidos de artefactos, ropa blanca o implementos que le formulen, circunscribiéndose su misión en hacer cumplir y vigilar el trabajo de todo el personal a su cargo, cuidando que éste tenga a su alcance todos los elementos indispensables para tal fin.
- **Gobernanta:** Tiene por misión las tareas descriptas para la gobernanta principal, pero circunscriptas al sector que el establecimiento le asigne para su supervisión.
- **Mucama:** Es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos como así también del sector a su cargo.
- **Valet:** Es el encargado de la atención directa de los pasajeros desde su llegada hasta su egreso y a pedido de éstos desarmará y armará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada así como lustrado el calzado y el orden de los armarios de la habitación, ocupándose además de agilizar todos los servicios que preste el hotel a los pasajeros.
- **Capataz de peones:** Tiene por misión mantener la limpieza de todos los sectores públicos del establecimiento. Atiende todos los pedidos de artefactos, material de limpieza, etcétera, que se le formulen, siendo su misión hacer cumplir y vigilar el trabajo del personal a su cargo, cuidando que éstos cuenten con todos los elementos necesarios e indispensables a tal fin.
- **Peón general (o peón de limpieza):** Realiza todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de muebles, artefactos y bultos, en los establecimientos hoteleros o gastronómicos.
- **Peón de piso:** Es el que se encarga de mover muebles y colchones, de colaborar con la mucama y de la limpieza a fondo de pasillos y escaleras.
- **Encerador de pisos:** Tiene a su cargo el rasqueteo y el encerado de pisos y pasillos.
- **Jefe de lencería y/o lavadero:** Es la encargada de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero.  
Tiene como subordinado:
  - Con categoría oficial, el siguiente personal: Oficial modista y planchadora.
  - Con categoría de medio oficial: Planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, costurera, marcadora y/o facturadora, lavador mecánico, centrifugador, planchadora en calandra y dobladora.
  - Con categoría de peón: Aprendiz y/o repartidora.
- **Maître principal:** Es el responsable de coordinar con los restantes Maîtres la distribución de tareas. Es el jefe de salón, siendo de su incumbencia conjuntamente con los demás Maîtres la dirección del personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas; es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Puede tomar las comandas y colaborar en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.
- **Maître:** Actúa bajo la supervisión del Maître principal, donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme a lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar al personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas por la cocina.
- **Chef de fila:** Será quien colabore con los Maîtres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo sus funciones como mozo.
- **Mozo:** Es de su incumbencia la preparación de la llamada "mise en place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.
- **Comis:** Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la cocina y asistir al mozo para servir las, trasladar el carro, tanto de fiambres como de postres, al lugar que el mozo le indique y colaborar con éste manteniendo el carro en condiciones, como asimismo el aparador con sus diferentes elementos.
- **Comis debarrasseur:** Es el aprendiz de comis, consistiendo su tarea, en recoger el servicio limpio manteniendo el aprovisionamiento del aparador.
- **Barman:** Es el empleado que prepara cocteles y sirve bebidas en la barra.
- **Coctelero:** Es el empleado que sirve bebidas y cocteles en los mostradores para ser servidos al público y en las mesas por el mozo.
- **Mozo de mostrador:** Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha a los mozos y al público que consume en el mostrador; se encarga de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija; clasifica la botellería por orden y prepara la mercadería para el despacho; hace la limpieza de la sección y trabaja indistintamente en recíprocas colaboraciones y la parte relacionada con las mercaderías que se despachan en el mostrador y los envases vacíos.  
En los hoteles y restaurantes de categoría inferior, pizzerías, cafés de tipo económico, copetines al paso, fondas, lecherías y otros establecimientos de similar categoría el mozo de mostrador y cafetero puede figurar en planilla horarios como "mozo de mostrador y ca-



- fetero*”; este trabajador no efectúa ninguna tarea de la sección cafetería y mostrador, salvo la citada en el párrafo anterior.
- **Encargado sin personal a su cargo:** Es el empleado que se desempeña en establecimientos simples de bar, cafetería y hoteleros, teniendo a su cargo las tareas que en él se desarrollan.
  - **Jefe de brigada:** Es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir en las categorías especial “A” a los jefes de partida saucier, entremetier, poissonnier, garder manger, rotissoire, fiambrero, pastelero y le abouyeur.
  - **Jefe de partida o cocinero:** Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.
  - **Jefe de partida (en categoría especial “A” – Hoteles y restaurantes):**
    - Saucier: Es el encargado de todas las salsas, menos de pescados y de las minutas, siendo también segundo jefe de cocina.
    - Entremetier: Es el encargado de la elaboración de distintas sopas cremas y demás, como asimismo de la elaboración de los platos preparados a base de huevos, tales como omelettes, tortillas y colchones.
    - Poissonnier: Es el encargado de la elaboración de los platos preparados a base de pescados y mariscos con sus salsas correspondientes.
    - Pâtissier: Es el encargado de las comidas a base de pastas.
    - Garder manger: Es el encargado de despostar y cortar la carne que necesita para la cocina.
    - Rotissoire: Es el parrillero, quien tiene a su cargo, los embutidos, achuras, carnes y pollos, etcétera, que salen del grill.
    - Fiambrero: Es el encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluido el buffet froid.
    - Pastelero: Es el encargado de la elaboración y despacho de todo lo referido a la pastelería y demás postres.
    - Le abouyeur: Es el encargado en la cocina de recibir las comandas que entran y las canta a su respectiva partida, entrega los pedidos y pone en conocimiento del personal del salón las comidas que se han agotado. En definitiva distribuye el trabajo de manera tal, que los pedidos no confundan al servicio.
  - **Comis de cocina:** Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto.
  - **Ayudante de cocina:** Colabora con el jefe de partida y el comis, en la preparación de comidas, no así en su cocción.
  - **Minutero:** Es el encargado de preparar los platos denominados minutas.
  - **Capataz de peones:** Es el responsable de ordenar el trabajo del personal de peones de cocina. Se asimila al ayudante.
  - **Peón de cocina:** Es su tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesada, cocina, piletas, ollas y otros utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente asignadas para el sector.
  - **Gambucero:** Es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.
  - **Bodeguero:** Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.
  - **Cafetero:** Es el personal que cumple sus tareas específicas en la preparación del café para atender los pedidos de los mozos y comises. Sus tareas incluyen la preparación de infusiones, bebidas frías y calientes, sándwiches, waffles, panqueques, tostados, etcétera.
  - **Oficial pastelero:** Secunda al pastelero en sus tareas. Se ajusta a sus directivas y lo suplanta en caso de ausencia.
  - **Ayudante pastelero:** Secunda al oficial pastelero en el proceso de elaboración.
  - **Maestro de pala pizzero:** Es el jefe de la cuadra. Se asimila al jefe de partida.
  - **Saladitero:** Es el que hace saladitos y otros ingredientes. Se asimila al ayudante de cocina.
  - **Sandwichero:** Es el que realiza todas las tareas inherentes a la fabricación de emparedados, limpieza y cortado de pan, preparación de fiambres, mayonesas, pastas, relleno, etcétera. Debe dominar todo el trabajo de la sección y es el responsable de la misma. Se asimila al ayudante de cocina.
  - **Despachante de fiambres y ensaladas:** El despachante de fiambres y ensaladas se asimila a la categoría de ayudante de cocina.
  - **Cortador de pizza:** Es el empleado que despacha pizza, también despacha bebidas y otros productos en el mostrador. Se asimila a mozos de mostrador.
  - **Transporte:** Son los empleados que llevan el servicio limpio al mostrador, recogen el sucio y lo llevan a sus respectivas piletas, también transportan las mercaderías para el mostrador.
  - **Montaplato:** Es el trabajador que toma el pedido de la cocina para los pisos y los pone en el ascensor de transporte.
  - **Capataz de lavacopas:** Es el encargado de las piletas de lavar copas, tazas, platos, bandejas, rejillas, etcétera. Existen cuando trabajan en la sección cuatro (4) o más peones por turno en el lavado manual mecánico.
  - **Lavacopas:** Es el encargado de lavar las copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etcétera debiendo tener limpio su sector.
  - **Jefe de operarios de servicios varios y/o mantenimiento:** Supervisa la sala de máquinas, talleres de mantenimiento y oficios varios, la conservación del edificio, mantenimiento de equipos y elementos contra incendio y al personal asignado a esas tareas.
  - **Oficial de oficios varios:** Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio, pero un oficial podrá

- cubrir más de una especialidad, de acuerdo a las necesidades del establecimiento.
- **Medio oficial de oficios varios:** Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio y colabora en forma directa con sus respectivos oficiales de sección. Puede cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.
  - **Personal de vigilancia:** Comprende todas las categorías del personal que tenga por misión la vigilancia y seguridad de los establecimientos y/o sus clientes y pertenencias.
  - **Jardinero:** Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.
  - **Guardavidas:** Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, balneario o playa, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.
  - **Masajista:** Es el encargado especializado en dichos servicios quien debe reunir las aptitudes propias de la función a cumplir.
  - **Portero de cabarets, confiterías, boites, etcétera:** Es el empleado que controla el acceso y hace de guía del público que entra en los establecimientos.
  - **Cafetero-vendedor:** Es aquel vendedor ambulante o de puesto fijo de café y sus derivados, como así, aquellos que tengan venta al público de café express. Se asimila a la categoría de mozo de mostrador-vendedor.
  - **Toiletero:** Es el encargado del cuidado de los toilettes en los establecimientos hoteleros gastronómicos sean propietarios y/o concesionarios.
  - **Ticketero:** Es el encargado de entregar los "tickets" al ingreso de clientes en los establecimientos que emplean dicha modalidad y controla su egreso.
  - **Vendedor de confitería:** Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.
  - **Vendedor de fiambrería:** Tiene a su cargo el despacho al público de productos de rotisería y otros de la sección denominada fiambrería, siendo sus obligaciones las mismas que los vendedores de confiterías.
  - **Empaquetadores repartidores:** Son los que hacen paquetes. Estos obreros no hacen otros trabajos que repartir y hacer mandados.
  - **Empleado de delivery:** Son los que entregan pedidos al domicilio del cliente solicitante, pudiendo asimismo cobrar el precio del producto entregado.
  - **Encargado de coche comedor:** Es la persona que tiene a su cargo al personal de brigada, la compraventa, salida y existencia de mercaderías en general, contabiliza las ventas del comedor de los mozos de primera y segunda.
  - **Mozo de coche comedor:** Es la persona que se responsabiliza atendiendo y sirviendo a los pasajeros en el coche comedor; su atención hacia los mismos es servir de acuerdo a las categorías de trenes, comidas especiales en menús distintos o menús fijos, de acuerdo al orden de menús que figuren en las comidas del día y al número de plaza de cada tren. Se asimila al Maître.
  - **Mozo vendedor ambulante:** Su tarea es atender y servir a los pasajeros sentados o parados ubicados en los distintos coches; su tarea habitual es vender gaseosas, cervezas, café con leche, té, mate cocido, galletitas, sándwich, etcétera. Se asimila al mozo.
  - **Empleado principal administrativo:** Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuenta corriente, costos y control, compras, ventas, control, depósito, gamba, cajeros principales, personal de procesamiento de datos y actividades similares).
  - **Vendedor de heladerías:** Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.
  - **Mozo vendedor de helados al público:** Es el personal que vende al público en las mesas de los establecimientos. Se asimilan como mozos de mostrador.
  - **Panquequero:** Es el empleado que hace panqueques y los despacha al mostrador.
  - **Canillero:** Es el empleado que tiene a su cargo el despacho de cerveza y que organiza el mostrador. Tiene los derechos y obligaciones fijadas para el mozo de mostrador.
  - **Postrero:** Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.
  - **Maestro facturero:** Es el trabajador especializado en todo tipo de hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás relacionados con las facturas.
  - **Maestro heladero:** Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, casatas y especialidades afines.
  - **Rotisero fiambrero:** Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaseadas y afines.
  - **Empanaderos:** Es el encargado de preparar el picadillo de relleno, armado de empanadas y su cocción.
- 9.1.1. Personal de hipódromos
- Se considera incluido en el presente Convenio a todos los establecimientos de hipódromos y/o agencias hípicas que desarrollen su actividad gastronómica por reunión y/o en forma mensual.
- a) Se entiende como actividad gastronómica en hipódromos y agencias hípicas a toda la actividad relacionada con la manufacturación, procesamiento y expendio de comidas y bebidas, servicios de cafetería, restaurantes, confiterías, pizzerías, rotiserías, lácteos, golosinas, bares, venta ambulante de los productos indicados precedentemente.
  - b) Toda persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro que en forma dependiente o independiente de las actividades específicas de su objeto o función, tuviere habilitados servicios de los indicados en el inciso anterior y los explotare por sí o por terceros, quedará comprendido dentro del presente anexo y es responsable solidario por el pago de las remuneraciones, comisiones, indemnizaciones, cargas sociales y sindicales que la actividad genere.
  - c) En caso de suspenderse la reunión por causas ajenas al personal afectado al servicio gastronómico una vez registrada su asistencia, el personal deberá percibir el salario fijo por reunión, se tomará de la escala del salario mínimo convencional en la categoría de restaurante "A", se dividirá por veinticinco (25) y se multiplicará por dos (2).

- d) Sin perjuicio de lo establecido en el adicional comi- da, el personal de cocina tendrá derecho al consumo de bebidas conforme a los usos y costumbres.
- e) Se establece para el trabajador de esta actividad una jornada de cien (100) horas mensuales de la- bor; el comienzo de la jornada se conviene de dos (2) horas antes del fijado como inicio de la reunión y hasta nueve (9) horas. Siendo tal nueve (9) horas ordinarias a partir de la cual percibirá horas suple- mentarias.
- f) Sin perjuicio de las categorías establecidas en el artículo 9° de la presente Convención Colectiva, se incluyen las siguientes:
  - 1) Mozo de mostrador – vendedor: Es la perso- na que atiende al público en un mostrador y cobra; tendrá a su cargo el pedido de merca- derías y vajillas necesarias para el despacho; deberá cargar las heladeras cuantas veces sea necesario; clasificará los envases, ubicará las mercaderías para su exhibición y despacho; se encargará de la máquina de café, donde las hubiere, para el despacho al público; tendrá a su cargo la limpieza y orden del mostrador; no hará ningún trabajo fuera de su sección; se encuadra en la categoría de comis;
  - 2) Mozos vendedores de helados y golosinas al público: Son los trabajadores que venden he- lados y golosinas al público, tanto en puestos fijos como ambulantes, se asimilan al mozo de mostrador.

**9.2. Reglamentación del trabajo**

Sin perjuicio de lo que se acuerde zonal o localmente a través de las comisiones de tal índole y teniendo en vista los adelan- tos tecnológicos que se apliquen a las respectivas tareas, la prestación de los diversos servicios se sujetará a lo siguiente:

9.2.1. Trabajo en comedor, pisos y portería

- a) Mucamas: Atenderá un máximo de:
  - Diez (10) habitaciones o departamentos en ca- tegoría “especial”, reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
  - Trece (13) habitaciones o departamentos en categoría “A” reglamentadas de acuerdo a dis- posiciones de organismos oficiales.
  - Quince (15) habitaciones en categoría “B” re- glamentadas de acuerdo a disposiciones de or- ganismos oficiales.
  - Dieciséis (16) en categoría “C”, reglamenta- das de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.

Se entiende que el tope máximo de habitaciones o de- partamentos se refiere a efectivamente ocupados o de- ocupados, a criterio del empresario.

Queda establecido que rasquetear y encerar pisos, transportar muebles o colchones, ensamblar o desar- mar las estructuras de las camas, y la limpieza a fondo de arañas u otros artefactos eléctricos, será realizado por el personal correspondiente, quedando las muca- mas eximidas de realizar tales tareas.

9.2.2. Trabajo en otras dependencias

Personal de salón–hoteles: El personal de salón–hote- les atenderá la cantidad de cubiertos o plazas de acuer- do a los requerimientos del establecimiento y conforme la calidad del mismo.

9.2.3. Personal de restaurantes y bares

La cantidad de cubiertos por plaza, se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento.

9.2.4. Notificaciones

Todo personal tiene la obligación de notificarse por es- crito sobre cualquier disposición, suspensiones, medi- das disciplinarias, instrucciones, etcétera sin que su firma implique conformidad. Todo empleador estará obligado a entregar copia al trabajador de la notifica- ción, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario la notificación carece de valor.

**Décimo: Niveles profesionales, asignaciones funcionales**

10.1. La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación se- gún corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requeri- miento de habilidades, conocimientos, educación, forma- ción, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la co- rrecta ejecución de las responsabilidades y tareas inheren- tes a las mismas.

NIVELES PROFESIONALES	
0 – APRENDIZ	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7

Las empresas podrán organizar el trabajo en forma de equi- pos multifuncionales, los que se dividirán y clasificarán conforme el sector de la empresa en que presten servicios a saber:

- a) Administrativas;

- b) Atención al cliente; y
- c) Apoyo o servicios.

La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

### Nivel 0 – Aprendiz

Serán aquellos trabajadores que iniciaran una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y que en cualquier sector de la empresa sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia. La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

El período por el cual un trabajador podrá ser categorizado como aprendiz, será de un máximo de seis (6) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros tres (3) serán el período de prueba en los términos del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada. Los aprendices no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al veinticinco por ciento (25%) del total de la dotación de la empresa.

No podrá contratarse en la categoría de aprendiz a aquella persona que se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de la actividad de igual calificación, un mínimo de seis (6) meses en los últimos (dos) 2 años previos al inicio de la contratación.

Los aprendices devengarán durante ese lapso el salario básico que correspondiera en virtud de la tabla establecida en el punto 11.1. y únicamente el adicional por complemento de servicio –punto 11.6.–, sin generar derecho al cobro de los restantes adicionales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Niveles profesionales y funciones comprendidas según categoría de establecimiento

- a) Establecimientos de alojamiento integrales

1	Frutero–gambucero. Peón de cocina. Transporte. Toiletero. Guardarropista. Encargado de toilette. Cadete de portería (groom). Portero de servicio. Ascensorista de servicio. Ayudante de obreros oficios varios. Corredor/o comisionista. Lavacopa y/o peón general.
---	---

2	Montaplatos de cocina. Ascensorista. Bagajista. Sereno de vigilancia. Mensajero. Auxiliar de inventario y depósitos. Auxiliar administrativo. Auxiliar de recepción. Auxiliar recibidor de mercadería. Control de ventas y/o compras. Cadete de portería. Medio oficial de obra oficios varios. Foguista. Encerador de pisos. Mozo de mostrador. Engrasador. Centrifugador. Estufera. Jardinera. Cobrador.
3	Ayudante panadero. Ayudante de cocina. Capataz de peones. Gambucero. Cafetero. Comís comedor. Comís de vinos. Comís comedor de niños. Empleado administrativo. Recibidor de mercaderías. Planchadora. Lencera–lavandera. Capataz peones generales. Comís de piso. Mozo de personal.
4	Medio oficial panadero. Comís de suite. Mucama. Valet. Portero. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz comedor de administración. Cocketelero–ayudante de barman. Planchadora a mano.
5	Comís de cocina. Oficial panadero. Jefe de telefonistas. Cajero de administración. Ayudante de contador. Adicionista. Cuentacorrentista. Fichero. Cajero comedor restaurante. Encargado sin personal a su cargo. Capataz. Encargado de sección. Oficial pintor y/o empapelador, oficial albañil, oficial carpintero, etcétera. Jefe lencera. Bañero.
6	Jefe de partida. Maître. Mozo. Mozo de vinos. Maître comedor de niños. Cheff de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero administrativo. Empleado principal de administración. Jefe de compras. Masajista. Barman. Mozo comedor de niños. Maître de piso. Mozo de piso.
7	Jefe de brigada. Maître principal. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal). Jefe de recepción. Jefe técnico especial de oficio.

- b) Establecimientos de alojamiento residenciales

1	Encargado de toilette. Peón y/o peón general. Portero de servicio.
2	Engrasador. Centrifugador. Cobrador. Auxiliar de administración. Auxiliar de recepción. Mensajero. Ascensorista. Bagajista. Jardinero. Obrero oficios varios medio oficial. Mozo de mostrador. Encerador. Control de ventas compras. Cadete de portería.
3	Empleado administrativo. Lencera–lavandera–planchadora. Cafetero. Capataz de peones.
4	Mucamas. Valet. Portero. Telefonista. Oficiales de oficios varios. Chofer o garajista. Planchadora a mano.
5	Cajero. Jefa lencera. Bañero. Encargado sin personal a su cargo.
6	Empleado principal de administración. Recepcionista. Gobernanta. Mozo de piso. Conserje. Jefe de compras o ventas.
7	Jefe de recepción. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal).

- c) Establecimientos gastronómicos

1	Frutero. Gambucero. Guardarropista. Lavacopa y/o peón general. Lencera. Peón de cocina. Peón general. Platinero. Portero de vigilancia. Sereno. Toiletero.
---	--

2	Ascensorista. Auxiliar administrativo. Cafetero. Coctelero. Empaquetador repartidor. Montaplatos de cocina. Mozo de mostrador. Mozo de mostrador que atiende personal de salón. Operario/Obrero especializado de oficio. Sereno de vigilancia. Sandwichero.
3	Americanista. Ayudante de cocina. Ayudante fiambrero. Ayudante de barman. Ayudante de panadero. Cafetero. Canillero segundo. Capataz de peones. Cortador de pizza. Empleado administrativo. Gambucero. Minutero. Mozo de mostrador que atiende al público. Panquequero. Recibidor de mercaderías. Sandwichero tarea única. Sandwichero tarea mixta. Segundo capataz. Vendedor.
4	Ayudante de barman. Canillero primero. Capataz de mostrador. Capataz de sala. Cocktelero. Comís. Comís de salón. Empanadero. Encargado de depósito o inventario. Medio oficial panadero. Obrero especializado de oficio. Oficial de oficios varios. Portero y/o garajista. Portero y/o portero de coches. Sandwichero – minutero.
5	Adicionista. Bañero. Cajero. Cajero/adicionista. Cajero y/o fichero. Comís de cocina. Comís de suite. Empleado principal administrativo. Fiambrero despacho. Fiambrero/sandwichero principal. Oficial panadero. Portero de cabaret, boîte, confitería bailable o similar. Técnico especializado de oficio iluminador–sonidista–discjockey)
6	Barman. Cafetero vendedor. Capataz o encargado de parrilla. Capataz de sala. Cheff de fila. Fiambrero. Jefe de partida. Maître. Maestro de pala pizzero. Maestro facturero. Mozo. Postrero. Rotisero.
7	Jefe de brigada. Jefe técnico especializado de oficio. Maître principal.

**10.2. Movilidad funcional**

Dentro de las facultades de dirección y organización empresarias, necesidades de servicio y el criterio de multifuncionalidad, el empleador podrá aplicar la fuerza laboral atendiendo a las necesidades operativas de la empresa y podrá asignar al trabajador funciones y tareas que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función y no implique menoscabo moral o material. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 texto ordenado de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resulten de la Ley de Contrato de Trabajo; de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a seguir prestando el buen servicio. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto

por el artículo 66 texto ordenado. de la Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes.

En tal sentido, la asignación extraordinaria y transitoria de tareas o funciones que pudieran corresponder a un nivel inferior no podrá implicar la reducción del salario del trabajador ni menoscabo moral; mientras que en caso de serle transitoriamente asignadas tareas propias de una función o nivel superior, generará el derecho a devengar el salario correspondiente al mismo en forma proporcional durante el lapso en que efectivamente las hubiera desempeñado.

**Décimo primero: Condiciones salariales**

La remuneración integral del trabajador de la actividad hotelera gastronómica se compondrá de:

- 1) Salario básico convencional, y
- 2) Adicionales que pudieran corresponder en virtud del desempeño efectivo de funciones que se encontraran alcanzadas por los mismos.

**11.1. Salarios básicos**

Las partes convienen establecer los siguientes salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales, los que tendrán vigencia a partir del día 1° de marzo de 2004.

**Escala de salarios básicos por nivel profesional y clase / categoría del establecimiento. Escalas salariales**

Nivel profesional	ESCALAS SALARIALES				
	I \$	II \$	III \$	IV \$	V \$
0 Aprendiz	350	370	390	440	520
1	489	500	522	549	610
2	489	500	522	549	610
3	531	552	579	609	679
4	531	552	579	609	679
5	577	599	629	661	734
6	616	642	674	708	785
7	-	-	727	765	847

**Clases Categorías de establecimientos comprendidos en cada escala (I – V)**

I	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría una (1) estrella. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría una estrella. Hospedajes y pensiones. Restaurantes, munich, cervecerías, casas mixtas, categoría D. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría C. Despacho de comidas al mostrador sin servicio de salón. Otros negocios gastronómicos categoría D.
---	---

II	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría dos (2) estrellas. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría dos (2) estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría C. Copetines al paso y pizzerías con servicio de salón. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría B. Servicios de catering y afines categoría C. Otros negocios gastronómicos categoría C.
III	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría tres (3) estrellas. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría tres (3) estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría B y casas de tipo económico. Heladerías con servicio de salón. Lecherías. Cabarets, dancings, boites, bares y cafés con variedad. Cafés concert. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría A. Servicios de catering y afines categoría B. Otros negocios gastronómicos categoría B.
IV	Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cuatro (4) estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría A. Servicios de catering y afines categoría A. Otros negocios gastronómicos categoría A.
V	Hoteles, moteles, hostería y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cinco (5) estrellas.

## 11.2. Conceptos adicionales

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales, a excepción del adicional por alimentación respecto del cual las partes ratifican su naturaleza no remuneratoria, con la excepción prevista en el punto 11.4..

Todos los adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

11.2.1. Se acuerda entre las partes que los salarios básicos que sirven de base de cálculo de los adicionales que se establecen en valores porcentuales de los mismos, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; estos incrementos no integrarán la base de cálculo de los adicionales que seguidamente se establecen, los que se determinarán exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

## 11.3. Adicional por antigüedad

11.3.1. Se abonará a cada trabajador según la siguiente escala, sin resultar acumulable:

- A un (1) año cumplido y hasta los dos (2) años, el uno por ciento (1%).
- De los dos (2) años hasta los tres (3) años, el uno por ciento (1%).
- A los tres (3) años cumplidos y hasta los cuatro (4) años, el dos por ciento (2%).
- De los cuatro (4) años hasta los cinco (5) años, el dos por ciento (2%).
- A los cinco (5) años cumplidos y hasta los seis (6) años, el cuatro por ciento (4%).
- De los seis (6) años hasta los siete (7) años, el cuatro por ciento (4%).
- A los siete (7) años cumplidos y hasta los ocho (8) años, el cinco por ciento (5%).
- De los ocho (8) años hasta los nueve (9) años, el cinco por ciento (5%).
- A los nueve (9) años cumplidos y hasta los diez (10) años, el seis por ciento (6%).
- De los diez (10) años hasta los once (11) años, el seis por ciento (6%).
- A los once (11) años cumplidos y hasta los doce (12) años, el siete por ciento (7%).
- De los doce (12) años hasta los trece (13) años, el siete por ciento (7%).
- A los trece (13) años cumplidos y hasta los catorce (14) años, el ocho por ciento (8%).
- De los catorce (14) años hasta los quince (15) años, el ocho por ciento (8%).
- A los quince (15) años cumplidos y hasta los dieciséis (16) años, el diez por ciento (10%).
- De los dieciséis (16) años hasta los diecisiete (17) años, el diez por ciento (10%).
- A los diecisiete (17) años cumplidos y hasta los dieciocho (18) años, el doce por ciento (12%).
- De los dieciocho (18) años hasta los catorce (14) años el doce por ciento (12%).
- A los diecinueve (19) años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).

11.3.2. La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento, cualesquiera fuera su forma de contratación.

11.3.3. Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por antigüedad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos correspondiente a la categoría o nivel del trabajador, que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; estos incrementos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que

se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

#### 11.4. Adicional por alimentación

Las partes, en razón de la propia naturaleza y objeto de la actividad, consideran procedente reconocer a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el derecho a acceder a alimentarse en la sede del empleador conforme las siguientes modalidades y condiciones:

Las empresas podrán dar cumplimiento a este adicional –beneficio social no remuneratorio– en especie, mediante la entrega al trabajador de un almuerzo o cena según el turno completo de trabajo en que se desempeñe; o bien a su opción reconocerle el beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico convencional correspondiente al Nivel Profesional 1 de la Escala Salarial I, en los casos de jornada completa de ocho (8) horas y asistencia regular.

Si en lugar de otorgar un almuerzo o cena el empleador otorgara un refrigerio o merienda, deberá complementar el presente beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico convencional correspondiente al Nivel Profesional 1 de la Escala Salarial I, en los casos de jornada completa de ocho (8) horas y asistencia regular.

En caso de ausencias, al trabajador se le reducirá proporcionalmente el adicional por el tiempo que estuvo ausente, a excepción de que éstas correspondieran a feriados, vacaciones, licencias especiales otorgadas por ley o por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cada establecimiento deberá mantener los usos y costumbres habituales en materia de alimentación del personal, manteniendo en su caso la modalidad de alimentación en especie y en el lugar de trabajo, en cuanto la misma hubiera sido empleada habitualmente en el mismo.

Los empleadores, en aquellos casos en que no otorgaran total o parcialmente el presente beneficio en especie, tendrán la opción de recurrir a la entrega de vales de almuerzo o del importe equivalente en dinero, adquiriendo en este último caso el adicional naturaleza remuneratoria a sus efectos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por alimentación, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base

de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

#### 11.5. Adicional por asistencia perfecta

Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias ni tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del diez por ciento (10%) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a su categoría de revista, en todos los casos para jornadas completa de ocho (8) horas, debiendo ser reducido proporcionalmente en los casos de trabajadores comprendidos en regímenes horarios de extensión inferior o de prestación discontinua.

Únicamente se considerarán como eximentes justificativas de ausencia a estos efectos, las producidas como consecuencia del goce de las vacaciones anuales ordinarias, de las licencias contempladas en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; de la realización de exámenes médicos periódicos obligatorios (Ley N° 24.557). Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etcétera, será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por asistencia perfecta, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

#### 11.6. Adicional por complemento de servicio

Tendrá derecho al mismo todo dependiente cualquiera fuera su función o nivel. Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a la categoría de revista del trabajador.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por complemento de servicio, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados

mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

Queda ratificada la prohibición de recibir "*propinas*" y/o "*comisiones*" por parte de todo el personal dependiente conforme es expresamente indicado en el punto 11.11. de la presente.

### **11.7. Adicional por zona fría**

Cuando se deba pactar este adicional, el mismo será realizado por las Comisiones Zonales, Locales o Regionales.

Se establecen como zonas frías las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y los centros de invierno en todo el ámbito del país.

Cuando en una zona o localidad no exista filial empresaria, será de aplicación lo convenido en la filial más cercana.

Sin perjuicio de las facultades otorgadas a las distintas filiales y/o seccionales de las zonas indicadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo cuarto del presente, se mantienen vigente los Acuerdos Paritarios celebrados entre la representación de U.T.G.H.R.A. y las filiales de F.E.H.G.R.A. de las distintas zonas o localidades, homologados por autoridad competente, y que se encontraran vigentes a la fecha, los cuales sólo podrán ser modificados por Convenios posteriores que se celebren en esos ámbitos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirvieran de base de cálculo de los adicionales que por zona fría resultarán aplicables en cada localidad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

### **11.8. Viáticos o gastos de traslado**

En virtud de las particulares características de la actividad y de las distancias o lugares en que muchas veces se

encuentran emplazados los establecimientos en los que se desarrolla la misma; las partes convienen en reconocer a las empresas la facultad optativa de otorgar en aquellos casos en que lo estimaren necesario o conveniente, el reintegro de los viáticos o gastos de traslado en que debiera incurrir el trabajador desde su domicilio y hasta el establecimiento en el inicio y/o finalización de la jornada laboral.

A tal efecto, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria a ningún efecto de este reintegro en los precisos términos contemplados en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A opción de las empresas, el viático podrá reintegrarse mediante la rendición de los comprobantes correspondientes; o bien entregando la empresa al trabajador el importe equivalente al costo del traslado entre el lugar de residencia y el del establecimiento a través del medio de transporte público y/o privado que pudiera encontrarse disponible en cada lugar, computando a tal efecto la suma mensual equivalente a la cantidad de traslados correspondiente en virtud de la cantidad de días efectivamente trabajados, preservando en consecuencia esta asignación naturaleza no remuneratoria a todos sus efectos.

### **11.9. Adicionales voluntarios variables por objetivos**

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo; conservando asimismo en aquellos casos en que estos sistemas hubieran sido efectivamente establecidos las facultades de modificar y/o suprimir los mismos en el futuro, o bien de absorberlos en los salarios básicos por futuros aumentos que por cualquier motivo se produjeran en los mismos, incluidos aumentos por disposiciones legales y convencionales.

### **11.10. Alojamiento del personal**

Cuando en virtud de las características del establecimiento, región o servicio, el empleador concediera alojamiento al trabajador, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar una razonable comodidad para el descanso. En estos casos, el empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha asignación y la misma no podrá ser computada como ingreso del empleado, o contraprestación salarial a ningún efecto.

### **11.11. Prohibición de recibir propinas y comisiones**

Las partes coinciden en ratificar la total prohibición del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo,



de recibir sumas dinerarias de los pasajeros/comensales o de clientes que utilicen los servicios de cada establecimiento, o bien de comercios o empresas de servicios que pudieran vender productos y/o servicios a los mismos. En esta prohibición, quedan expresamente incluidas las denominadas propinas en sus distintas modalidades posibles; comisiones por recomendar a los pasajeros/clientes/comensales la utilización de determinados servicios de excursiones, remises, taxis, restaurantes, espectáculos, etcétera, o la adquisición de cualquier tipo de producto a terceros comercios (artículos de cuero, regionales, vinos, etcétera), a los fines previstos en el artículo 113 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

A todo evento y en consecuencia, expresamente se establece que no podrá pretenderse, invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral.

En el caso en que la liberalidad del otorgante, para su percepción, requiriera de alguna operatoria susceptible de generar costos administrativos o de otra naturaleza para el empleador, como por ejemplo a través de su inclusión en el talón de la tarjeta de crédito, el mismo deberá ser asumido por el trabajador, pudiendo el empleador retener los costos que dicha liberalidad hubiera demandado, al momento de generar su cobro y entrega al empleado.

### **11.12. Alcance normativo, exclusión de otras disposiciones**

11.12.1. Con el objeto de conformar las pautas salariales vigentes, las partes declaran y acuerdan que las remuneraciones comprendidas en este Convenio reemplazan en forma absoluta y total las que perciben actualmente los trabajadores que queden encuadrados en el mismo, comprendiendo en este concepto los sueldos básicos, premios adicionales, subsidios y toda otra asignación, bonificación, compensación, recargo, beneficio o incentivos, que –con prescindencia de su frecuencia de pago– sean de origen legal, convencional, contractual o consuetudinario; excepto aquellas que provengan de acuerdos convencionales locales, zonales o regionales vigentes.

Aquellos trabajadores que hubieran percibido hasta el mes de julio de 2004, los adicionales de falla de caja e idioma, no podrán cobrar, como consecuencia del nuevo régimen compensatorio establecido por el presente Convenio, un salario integral inferior al que percibiera con anterioridad al mismo. En caso de que así ocurriera, las empresas deberán liquidar un adicional personal de carácter fijo consistente en la diferencia salarial que se hubiera producido como consecuencia de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Todo ello, sin perjuicio de las condiciones que sobre el particular se establecieran a través de convenios regionales.

### **11.12.2. Absorción**

Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, absorberán hasta su concurrencia a aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del Decreto N° 392/2003, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

- Los adelantos otorgados por las empresas a cuenta de futuros aumentos;
- Las mejoras salariales y/o incrementos otorgados voluntariamente por la empresa y/o por acuerdo de partes cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado.

## **Décimo segundo: Licencias**

### **12.1. Licencia anual ordinaria**

En virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El cómputo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo y en función de su antigüedad en la empresa, se efectuará en todos los casos en días corridos.

La licencia por vacaciones deberá ser iniciada a partir del primer día hábil posterior al franco semanal que en cada caso correspondiera en virtud del régimen de jornada que se aplicara.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1° de diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

La empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a siete (7) días corridos.

### **12.2. Licencias especiales**

El personal comprendido en el presente gozará exclusivamente de las licencias especiales dispuestas por la legislación vigente (artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo), a saber:

- a) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos (uno de los cuales debe ser día hábil).
- b) Por matrimonio: Diez (10) días corridos.

- c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos o de padres: Cuatro (4) días corridos.
- d) Por fallecimiento del hermano: Dos (2) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: Dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. Los días de permiso por examen serán tanto para la enseñanza oficial como privada, sometida a planes de enseñanza oficiales, autorizados por el organismo nacional o provincial competente. En todos los casos deberá mediar comunicación previa de cuarenta y ocho (48) horas y será obligación presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores, el comprobante o certificado de la realización del examen.
- f) Por donación de sangre: Un (1) día, debiendo a tal fin dar aviso al empleador con una anticipación de veinticuatro (24) horas.
- g) Por mudanza: Un (1) día. En caso de mudanza, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión, podrá solicitarse un día de permiso pago por año, debiendo realizar la solicitud al empleador con una anticipación de veinticuatro (24) horas.

### 12.3. Día del gremio

Se ratifica como día del Trabajador Hotelero Gastronómico el 2 de agosto de cada año, el que será considerado como día laborable, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

En caso de que las empresas decidieran desarrollar actividades en esa jornada por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera gastronómica, la misma deberá retribuir a los trabajadores convocados con un adicional consistente en el pago del salario correspondiente a ese día, con más un recargo equivalente al cien por ciento (100%) de dicho valor.

### Décimo tercero: Feriado

Serán feriados, los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del ciento por ciento (100%) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

### Décimo cuarto: Capacitación

Las partes consideran a la capacitación como un interés vital y recíproco para las mismas, comprometiendo a tales fines sus mayores esfuerzos, consistiendo los mismos en la organización y dictado de los cursos por parte de las firmantes, y en la obligación de asistencia y dedicación por parte de los dependientes.

Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que las empresas incorporen, como a los modernos métodos de operación y servicios, así como de reducción de costos y optimización en el uso de recursos.

A tal fin las empresas podrán organizar y dictar cursos, con personal especializado, dentro del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir según las programaciones de cada sector o especialidad, sin generar dicha concurrencia pago adicional alguno por ningún concepto.

### Décimo quinto: Higiene y seguridad en el trabajo

15.1. Es obligación de los empleados respetar las políticas, normas y procedimientos de seguridad emitidos por las empresas, adoptar conductas seguras de trabajo y usar la totalidad de los elementos de protección provistos en cada área, con el objetivo de la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales. El no cumplimiento de estas pautas será pasible de sanciones disciplinarias para el empleado.

Tanto F.E.H.G.R.A. como la U.T.H.G.R.A., se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de accidentes.

Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cualesquiera sea su importancia, deberán ser comunicados de inmediato al empleador, a efectos de su registro y de la inmediata intervención de los servicios médicos internos y/o externos, como de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente, para que presten la asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

El empleado prestará siempre su declaración al empleador, a los fines de confeccionar la denuncia e informe de investigación de los accidentes y determinación de las causas para su prevención.

15.2. En caso de accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, el trabajador deberá dar aviso a la empresa por escrito o por el medio que en cada una se establezca, antes del inicio de la jornada de modo de posibilitar su reemplazo sin afectar el cumplimiento de los servicios programados.

15.3. Cuando la autoridad de aplicación no contara en una zona o lugar con los elementos adecuados o personal idóneo para realizar los controles de seguridad e higiene, la organización sindical, en forma conjunta con un representante designado por la Asociación Regional adherida a F.E.H.G.R.A. y un representante de la A.R.T. en la cual se encontrara asegurado el establecimiento objeto de evaluación; podrán realizar los mismos. Si de tales controles resultara la existencia de infracciones, se requerirá de inmediato la reunión de la respectiva Comisión Zonal de Interpretación. El empleador deberá asegurar que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares en relación con la emisión de sustancias noci-

vas para la salud, muy especialmente en los lavaderos, debiendo en tal caso sustituirse, en cuanto sea posible, por sustancias que no representen un factor de riesgo.

## **Décimo sexto: Elementos y equipos de trabajo**

16.1. Las empresas deberán proveer al personal los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea.

La empresa, cuando exigiera el uso de uniformes, deberá proveer al personal en cantidad y calidad adecuada para las funciones conforme la categoría del establecimiento, las prendas que conforman el uniforme de trabajo, podrán contener colores e identificaciones de la empresa, establecimiento o marca comercial, debiendo adaptarse a los cambios climáticos de cada región y a las tareas que desarrolla cada trabajador, serán de uso obligatorio y serán entregadas con cargo de devolución. El personal será responsable por el cuidado, aseo y limpieza de su uniforme de trabajo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas y en adecuadas condiciones de limpieza; no pudiendo utilizar el mismo fuera del ámbito del establecimiento de la empresa.

La entrega de las prendas se acreditará mediante los sistemas en uso en cada establecimiento y el personal estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer a la empresa. En todos los casos las reposiciones programadas se efectivizarán contra devolución del equipo en uso.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

El uso de los uniformes y de los elementos de seguridad será obligatorio y el personal deberá hacerlo en forma correcta y segura, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolos en buen estado de conservación. El incumplimiento de estas condiciones será pasible de sanciones.

16.2. La imagen es un valor fundamental de las empresas. En consecuencia los empleados de las mismas deberán observar un nivel óptimo en su presencia y trato personal hacia los clientes, consumidores y demás personas con las que pudiera interactuar en el desempeño de sus funciones y en general en todo acto que realice munido de elementos que lo identifiquen como dependiente de la empresa.

16.3. Los empleadores deberán mantener el orden y la limpieza de los lugares de trabajo, como así también en las instalaciones sanitarias, vestuarios, etcétera asignados para su utilización, y los trabajadores deberán colaborar a su correcto mantenimiento especialmente en razón de desempeñarse en una actividad de servicios que involucra la producción y suministro de productos alimenticios destinados al consumo personal. Asimismo,

los trabajadores deberán cuidar el aseo personal y presencia.

16.4. Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son de propiedad de las empresas y se ponen a disposición del personal exclusivamente a los fines del efectivo desempeño de sus responsabilidades laborales; restringiéndose su utilización a fines personales y en forma expresa el tránsito de comunicaciones o archivo de documentos gráficos, fotográficos, videos, etcétera, con contenidos que puedan resultar reñidos con la moral o susceptibles de ofender a quienes pudieran acceder natural o accidentalmente a los mismos en virtud de su origen, edad, nacionalidad, raza, religión, sexo, o cualquier otro motivo. Las empresas tendrán derecho de controlar el contenido de los mismos con el fin de preservar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas al personal por las empresas a efectos del dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales, cuya dirección tuviera como extensión el servidor de su propiedad o identificación de su marca comercial; y la posibilidad de grabar las conversaciones telefónicas mantenidas exclusivamente en oportunidad de la prestación de los servicios a clientes, con el objeto realizar los controles de calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etcétera. La notificación al personal por escrito es condición previa e ineludible para el ejercicio de la facultad de grabar las conversaciones telefónicas.

## **Décimo séptimo: Utilización de vehículos**

El personal que en razón de las tareas asignadas utilizara un vehículo de la empresa, ya sea habitual o circunstancialmente deberá observar las normas que a título enunciativo y no taxativo se detallan a continuación:

- a) El vehículo estará a su cargo durante el tiempo que dure su utilización.
- b) El conductor y sus acompañantes deberán observar una conducta respetuosa y ética brindando la mejor imagen en la vía pública.
- c) No permitirá la conducción del mismo a terceros o personal no autorizado, como tampoco deberá trasladar con el mismo a personas no autorizadas por la empresa.
- d) Observar en todo momento las normas viales y de tránsito en vigencia, adoptando prácticas de manejo seguras para evitar accidentes, incidentes y multas de tránsito, las que en su caso se encontrarán a su exclusivo cargo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder.
- e) Al inicio de las tareas y antes de iniciar la actividad diaria deberá asegurarse que el vehículo se encuentra en condiciones seguras para circular y a la finalización,

deberá reportar las novedades que se hubieran producido en el vehículo.

- f) Colocar o desplegar todo accesorio destinado a la protección de la carga y/o para fines publicitarios.
- g) Reportar inmediatamente a la supervisión, cualquier accidente de tránsito y/o daños y/o robos/ hurtos que se produzcan, como así también la realización de la correspondiente denuncia policial.
- h) Se prohíbe en forma expresa transportar en el vehículo cualquier carga, producto, elemento o sustancia extraña a las tareas asignadas, como asimismo la posesión, transporte o consumo de bebidas alcohólicas, sustancias tóxicas, medicamentos sin debida prescripción médica, etcétera.
- i) El personal que deba conducir vehículos del empleador deberá contar con licencia habilitante y haber superado los exámenes de aptitud que establezcan las empresas y la legislación vigente; encontrándose a su exclusivo cargo el mantenimiento de las condiciones habilitantes que posibiliten el efectivo desempeño de las tareas asignadas. En caso de suspensión y/o pérdida de la licencia habilitante serán de aplicación las prescripciones contenidas en el artículo 254, segundo párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Décimo octavo: Compromiso de confidencialidad**

Asimismo, las partes en forma expresa destacan que los trabajadores que se desempeñan en las empresas, en virtud de la naturaleza de las responsabilidades desarrolladas a lo largo de la relación con las mismas tendrán oportunidad de acceder a información de carácter confidencial, estratégica y/o reservada, la que constituye propiedad material y/o intelectual de su empleador, o en su caso de las firmas clientes del mismo.

Que tal información, entre otras posibles de similares o equivalentes características, comprenden:

- a) Esquemas de productos y servicios, especificaciones, diseños y aplicación de los mismos;
- b) Procesos de diseño, composición, tiempos y métodos;
- c) Procesos de desarrollo y ajuste relacionados con productos y servicios que se ofrecen a la venta o en desarrollo o investigación;
- d) Información técnica, operativa, de mercado, capacitación, financiera y comercial relacionada con la empresa, los productos o servicios, sus clientes pasados, actuales y potenciales;
- e) Cualquier otra información a la que acceda en relación a los productos, la actividad desarrollada por la empresa, y/o información proveniente de sus clientes.

Ambas partes reconocen que la información detallada, constituye información confidencial en los términos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 24.766.

En virtud de lo expuesto, los empleadores podrán requerir a los trabajadores la suscripción de un compromiso individual de confidencialidad de la información constituyendo la expresa prevención de confidencialidad requerida por el artículo 3° de la Ley N° 24.766, a sus efectos, y comprometerse a:

1. A mantener dicha información en forma confidencial, sin revelarla a terceros a ningún efecto, ya sean éstos empresas o particulares.
2. A no revelar la información a otros dependientes o empleados de la empresa, salvo que la misma sea solicitada institucionalmente por la misma a través de funcionarios con mandato suficiente.
3. A no publicar o revelar de cualquier forma información relacionada con la propiedad de la empresa.
4. A no manipular en propio beneficio o de terceros la información mencionada.
5. A reconocer que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones identificadas y comprendidas en su deber de confidencialidad lo harán plenamente responsables ante la empresa y/o sus clientes, quienes podrán ejercer acciones legales en caso de configurarse los actos tipificados en los artículos 11 y 12 de la Ley N° 24.766.

### **Décimo noveno: Comisión de Evaluación y Seguimiento**

Créase una Comisión de Evaluación y Seguimiento del presente Convenio, integrada por ambas partes signatarias en igual número de representantes, tres (3) por cada una de ellas, los que serán designados y comunicados a la otra parte antes de la primera reunión. La Comisión se reunirá, como mínimo tres (3) veces al año, estableciéndose en la primera reunión el calendario de los doce (12) primeros meses de vigencia del presente, y así sucesivamente en los restantes años.

Sin perjuicio del cronograma de reuniones que se fije, en caso de causas extraordinarias e imprevisibles para las partes, la Comisión podrá ser convocada por una de las partes con una anticipación de noventa y seis (96) horas, en cuyo caso deberá reunirse en dicho lapso. Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Situación de la actividad, su inserción en el Mercosur y competencia del exterior.
- b) Creación de nuevas fuentes de trabajo, análisis de circunstancias que motivaran aumento en la desocupación.
- c) Los posibles momentos de la recesión en la actividad empresaria.

- d) Programas de capacitación al personal, propios de la actividad, de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, prevención de accidentes, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
- e) Cuando circunstancias económicas o de otra naturaleza, tales como innovaciones tecnológicas, cambios en los sistemas operativos o comerciales, etcétera, puedan afectar el accionar de la actividad o su posibilidad de competir o de alguna manera puedan dificultar y/o limitar y/o comprometer el normal desarrollo del objeto de la explotación de las empresas empleadoras comprendidas y/o la continuidad de su operación, podrá convocarse a la constitución de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación a los efectos de modificar las condiciones existentes y/o incorporar nuevas pautas y cláusulas convencionales que pudieran resultar necesarias para realizar las acciones requeridas por la situación del negocio y la preservación de la fuente de trabajo. De todas las reuniones se levantará un acta.

### **Vigésimo: Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación**

En función de la prioridad que ambas partes asignan al mantenimiento de la mejor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo comprendidos en este Convenio, y compartiendo la filosofía de propender a la autocomposición de las diferencias y conflictos a través del diálogo y tratamiento directo, con los alcances previstos en el artículo 14 de la Ley N° 14.250, se crea un organismo permanente para el tratamiento y solución de conflictos colectivos e interpretación de normas convencionales, que se denomina Comisión Paritaria Nacional de Interpretación –Aplicación y Conciliación–, que estará constituida por cinco (5) representantes del sector empresario F.E.G.H.R.A. y cinco (5) representantes del sector sindical U.T.H.G.R.A., todos ellos ad honorem, encontrándose a cargo de cada una de las partes los honorarios que pudiera devengar la participación de asesores propuestos por las mismas.

Esta Comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el proceso de substanciación.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito.

Esta Comisión, establecida de acuerdo a las disposiciones del artículo 14 de la Ley N° 14.250 y sin perjuicio de las funciones establecidas en los artículos 15 y 16 de la ley mencionada, tendrá como atribución interpretar, con alcance general, el presente Convenio, a pedido de cualquiera de las partes signatarias, como así también actualizar sus contenidos en virtud de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo segundo del presente.

En su labor de interpretación la Comisión deberá guiarse, esencialmente, por las finalidades compartidas en el contenido de esta Convención y por los principios generales del derecho del trabajo. La decisiones adoptadas en materia de

interpretación de este acuerdo por la Comisión serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

Asimismo, podrá intervenir en los diferendos que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la presente Convención, procurando componerlos adecuadamente teniendo en cuenta los fines compartidos expresados en este plexo normativo; debiendo las partes recurrir frente a la misma en forma previa a la adopción de medidas que pudieran afectar la normal prestación de los servicios.

Las convocatorias podrán ser solicitadas a la Comisión por cualquiera de las partes interesadas, debiendo constituirse a tal efecto dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

Una vez reunida, podrá abrir un período de análisis y negociación de hasta diez (10) días hábiles, debiendo dictaminar a la finalización del mismo. Los plazos indicados deben computarse en días hábiles y serán susceptibles de prórroga exclusivamente en caso de acuerdo expreso entre las partes.

Mientras se sustancia este procedimiento las partes se deberán abstener de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes; bajo apercibimiento de constituir una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la Autoridad Administrativa Laboral solicitándose la inmediata declaración de ilegalidad de la misma a todos sus efectos.

### **Vigésimo primero: Relaciones gremiales** **21.1. Representación gremial**

Con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes la representación empresaria reconoce a la Unión Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) como único representante de los trabajadores de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos.

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realizará conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidas en la Ley N° 23.551 y su reglamentación (Decreto N° 467/88).

La representación gremial de la U.T.H.G.R.A. en cada establecimiento, se postulará, designará y ejercerá de acuerdo a las prescripciones de los artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley N° 23.551.

En cada caso, la U.T.H.G.R.A. deberá comunicar al empleador correspondiente con una anticipación no inferior a los diez (10) días, la fecha de la elección, los postulantes a ser electos, y la cantidad y tipo de los cargos a cubrir, debiendo estos últimos ajustarse cuantitativamente a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley N° 23.551; con excepción de los establecimientos de la actividad en los que se desempeñaren hasta cuarenta (40) trabajadores, en los que podrá

elegirse y designarse la cantidad fija de un (1) representante gremial, con independencia de la cantidad de turnos y/o sectores que pudiera tener.

### **21.2. Permisos gremiales**

El representante gremial que debiera ausentarse de su lugar de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral, para realizar actividades inherentes a su función gremial, deberá comunicar a su superior inmediato con anterioridad, quien extenderá por escrito la autorización correspondiente, fijando el horario de salida y el lugar de destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de dieciséis (16) horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

Asimismo, en las oportunidades en que se llevaran a cabo congresos por parte de la U.T.H.G.R.A., los congresales podrán solicitar licencias por el lapso de duración de dichos eventos, debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

### **21.3. Cartelera sindical**

En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible para el personal pero no accesible al público o clientes, una cartelera para uso exclusivo de la Comisión Interna, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical.

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial, en especial propaganda política, etcétera.

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

## **Vigésimo segundo: Disposiciones generales**

### **22.1. Domicilio del trabajador**

El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo, deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito conservando en el acto copia de la comunicación con constancia de recepción de parte del sector autorizado a tal fin por la empresa.

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado bajo la modalidad indicada, aún cuando éstas no fueran efectivamente diligenciadas por el correo en virtud de no encontrarse el requerido, manifestarse que se ha mudado, ausencia de habitantes o falta de recepción por cualquier causa.

El trabajador que se domiciliaré fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador al inicio de la relación laboral o al momento en que comu-

nicara su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas. En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

### **22.2. Estado civil y cargas de familia del trabajador**

Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando asimismo las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo, deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

### **22.3. Convenios locales, zonales o regionales**

Cuando las características o peculiaridades de una localidad, zona o región justifiquen la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo particulares, deberá integrarse una Comisión Negociadora local, zonal o regional, cuya constitución se comunicará a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Aplicación y Conciliación, bajo pena de nulidad de lo actuado.

El convenio que acordaren las partes, previo a su ratificación y solicitud de homologación administrativa, deberá ser sometido a consideración de la Comisión bajo pena de nulidad.

Cuando exista algún diferendo y cualquiera de las partes de la citada Comisión Negociadora local, zonal o regional lo requiera, la Comisión Paritaria Nacional intervendrá en los temas que le sean sometidos a efectos de proporcionar asesoramiento, aconsejar a las partes las soluciones que considerara prudentes.

Las resoluciones de las Comisiones Paritarias zonales o regionales serán apelables por cualquiera de las partes ante la Comisión Paritaria Nacional, la que deberá resolver la cuestión que le fuera planteada por esa vía dentro de los diez (10) días hábiles administrativos. En caso de confirmarse la resolución apelada, elevará los antecedentes para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## Vigésimo tercero: Beneficios sociales

### 23.1. Asignación por fallecimiento

Para todo el personal de la actividad hotelera–gastronómica se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable, como mínimo, por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial de vigencia de la presente Convención se fija en cinco mil pesos (\$ 5.000) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario.

### 23.2. Asignación por servicio de sepelio

Para todo el personal de la actividad hotelera–gastronómica se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho/s beneficiario/s haga/n uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o servicio de sepelio que lo brinde, se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de un mil ochocientos pesos (\$ 1.800), ajustable según coeficiente que fije la reglamentación que se dicte; debiendo a tal fin presentarse el comprobante correspondiente.

### 23.3. Gestión, financiamiento, administración y reglamentación

La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los artículos 23.1. y 23.2. estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A. que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores, previo a su puesta en funcionamiento. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes calculados sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores hoteleros–gastronómicos.

La U.T.H.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador hotelero–gastronómico cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencias, U.T.H.G.R.A. una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, cultural, de formación profesional, becas, etcétera, en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

## Vigésimo cuarto: Fondo convencional ordinario

Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y gene-

rales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos, económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos (2%) por ciento mensual calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, abonadas al personal hotelero–gastronómico.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a U.T.H.G.R.A. y el restante uno por ciento (1%) a F.E.H.G.R.A., debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

- El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.H.T.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- U.H.T.G.R.A. y F.E.H.G.R.A. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.H.G.R.A. ni F.E.H.G.R.A., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.H.G.R.A. y F.E.H.G.R.A. en el mismo Banco.

- U.T.H.G.R.A., asume la obligación de hacer entrega a F.E.H.G.R.A., en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios obligados al aporte y los aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización, como así también un detalle de deudores, de los acuerdos celebrados, gestiones judiciales y extrajudiciales, etcétera; en formato digitalizado, soporte magnético o el medio que solicitara F.E.H.G.R.A.
  - U.T.H.G.R.A., tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada.
  - Los acuerdos especiales y planes de pago que celebre U.T.H.G.R.A. serán puestos en conocimiento de la F.E.H.G.R.A. dentro de los 30 días de suscriptos.
2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, sus Decretos y normas reglamentarias y a la Resolución N° 1.125 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta ochenta (80) personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas P.y M.Es., y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de este número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes de desempeñaren en programas de pasantías. Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables "*ipso iure*" por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por resolución de la autoridad competente, a la cual deberá dirigirse el presente artículo de definición de P.y M.Es.

### **Vigésimo quinto: Retención de cuotas sindicales y contribuciones**

Los empleadores actuarán como "*agentes de retención*" de la cuota sindical del dos y medio por ciento (2,5%) porcentaje vigente a la fecha de celebración del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los empleadores retendrán también los aportes y/o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la U.T.H.G.R.A., sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

### **Vigésimo sexto: Aportes y contribuciones**

Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etcétera se efectuarán sobre los montos sujetos a aportes y contribuciones de ley efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

## **CAPÍTULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA – GASTRONÓMICA**

### **Vigésimo séptimo: Representatividad**

De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley N° 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

### **Vigésimo octavo:**

#### **Pequeña y Mediana Empresa. P.y M.E. Pautas**

1. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, P.y M.E.S), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley N° 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

### **Vigésimo noveno: Período de prueba**

Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Trigésimo: Sueldo Anual Complementario**

El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplir su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Trigésimo primero: Licencia Anual Ordinaria**

Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a seis (6) días laborales corridos. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los



períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

### **Trigésimo segundo: Capacitación**

Los trabajadores de pequeñas empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (artículo 96 de la Ley N° 24.467).

### **Trigésimo tercero: Preaviso**

Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la Ley N° 24.467, acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de treinta (30) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara la de tres meses en el empleo, correspondiendo un preaviso de quince (15) días en caso de relaciones de entre treinta (30) y noventa (90) días de extensión.

### **Trigésimo cuarto: Régimen compensador de antigüedad**

Las partes ratifican plenamente la importancia de lograr la promulgación de un régimen legal específico para la actividad, que dispusiera la sustitución de la obligación del pago de los créditos indemnizatorios derivados de las extinciones contractuales, por un régimen de capitalización individual nominativo de cada trabajador, con acceso a su producido al momento de la finalización del vínculo laboral en compensación de la antigüedad generada en el empleo.

A tal fin, las partes asumen el compromiso formal de desarrollar a través de las Comisiones creadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el análisis de diferentes alternativas de un sistema compensador de antigüedad del empleado, mediante el cual se estimule el ahorro de los fondos que periódicamente se aportaran en financiamiento del régimen, y que garantice al momento del distracto, al trabajador, la percepción del fondo generado durante la relación laboral con independencia de la modalidad o causa de finalización de la relación de empleo.

Ello con el objeto de establecer en el término de ciento ochenta (180) días, las pautas y contenidos de un proyecto definitivo de régimen en la materia, a efectos de impulsar y promover en forma conjunta la generación de la legislación necesaria a los efectos de dotar de vigencia y funcionamiento al mismo.

### **Trigésimo quinto: Homologación**

Ambas representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo en texto ordenado previa lectura y ratificación en cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un único efecto, con el objeto de ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, expresar formalmente su expresa ratificación y solicitar el dictado de la resolución que disponga la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad del turismo, la hotelería y la gastronomía de la República Argentina, a todos sus efectos y con todos sus alcances, conforme lo previsto en la normativa de aplicación vigente.

José Luis Barrionuevo,  
Alberto Álvarez Argüelles.



# GASTRONÓMICOS. CONCESIONARIOS DE SERVICIOS COMEDORES Y REFRIGERIOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 164/91<sup>1</sup>*

### **TRABAJADORES**

#### **Partes intervinientes**

Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios.

Alfredo Orlando y Ignacio Consoli, en representación de la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, con domicilio ubicado en la calle Solís 1056, Capital Federal, el cual consta de las siguientes cláusulas.

#### **Lugar y fecha de celebración**

Buenos Aires, 21 de marzo de 1991.

#### **Exordio**

La Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.) y la Cámara Argentina de Comedores y Refrigerios (C.A.C. y .R.) como auténticos representantes de los intereses de los trabajadores y empresarios, han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la actividad de comedores y refrigerios y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a trabajadores y empresarios del sector. Las partes conscientes de las características especiales de la actividad convienen en celebrar el presente convenio, que es el primero específico en la materia.

#### **Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere**

Estará comprendido dentro de la actividad, el personal dependiente de establecimientos que brinden servicio de Comedores de Fábrica, Colegios, Refrigerios de Bufete de entidades Bancarias, Colonias y similares, cuya enunciación se efectúa en el artículo 7°.

Cuanto a las remuneraciones el nuevo convenio establece un sistema que tiende a lograr una retribución adecuada para el trabajador, estableciendo un sistema de seguimiento permanente del salario, su actualización y recuperación. En dicho orden y habida cuenta, de que por las características propias del sector la determinación en los costos difiere de otros convenios suscritos dentro de la actividad se efectúa un reconocimiento especial en las asignaciones básicas que por el mismo se instrumentan.

#### **Zona de aplicación**

Todo el territorio de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Tucumán.

Todo ello, tenido en vista un objetivo común, no antagónico, sino simplemente distinto, con procura de búsqueda de paz y justicia social, de manera que un justificado y razonable equilibrio, constituya un común denominador del interés general. Las partes signatarias lo hacen convencidos, al asumir la representación del capital y del trabajo –empleadores y trabajadores– que en aplicación de los principios de solidaridad y buena fe recíprocos, han de asegurar una ejecución coordinada y fiel de su cumplimiento, con créditos mutuos para sus representantes. Idénticamente asumen las partes el compromiso formal de mantener fluido diálogo, periódico y permanente, a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.

#### **Cantidad de beneficiarios**

15.000.

#### **Período de vigencia**

El presente convenio colectivo de trabajo, tendrá una vigencia de dos (2) años, a partir de la fecha de su homologación.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de marzo de 1991 siendo las trece (13.00) horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y ante el Dr. Pablo Darlo Juan, en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, constituida mediante Disposición N° 204/88 (D.N.R.T.), los señores: Juan Alfredo Reyes, Osvaldo Ismael Figallo, Norberto Latorre y José Nelo Segalotti, en representación de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina, con domicilio ubicado en la calle Alberti 1242, Capital Federal y los señores Juan Federico Della Role, Primo Mario Cardelli, Angel Luis Sebastian, Fernando Di Matteo, Carlos Felipe Garcia Quirno, Oscar Víctor Bouchoux, Oscar José Baldi, Héctor

<sup>1</sup> Prorrogado y modificado por Resolución N° 1.194/93 (D.N.R.T.).

## Partes intervinientes

**Artículo 1°**— Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Comedores y Refrigerios dentro de la normativa legal derivada de las Leyes Nros. 14.250, 23.545, 23.546 y sus respectivos decretos reglamentarios, la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.) con personería gremial N° 110, como Asociación Profesional auténticamente representativa de los trabajadores que prestan servicio en el área de comedores y refrigerios con domicilio en la calle Alberti N° 1242, Capital Federal, representada para este acto por los Señores: Juan Alfredo Reyes, José Luis Barrionuevo, Osvaldo Ismael Figallo, Ovidio O. Zuñiga, Dante Camaño, Alberto Ledesma, Mario E. Castro, José Nelo Segalotti, Norberto Latorre, Ramón D. Luna, Robustiano A. Geneiro, Norberto Ferrari y Omar Raselo y los Asesores Técnicos por U.T.G.R.A., Dres. Juan Américo Chinivasi y Jorge Natalio Mordacci.

La Cámara Argentina de Comedores y Refrigerios (C.A.C. y R.), entidad empresaria con jurisdicción en todo el territorio nacional conforme Resolución N° 6.133 (I.G.P.S.) y Resolución N° 341 del Ministerio de Trabajo de la Nación representada por los Señores: Juan Federico Della Role, Primo Mario Cardelli, Angel Luis Sebastian, Oscar Néstor Bouchoux, Oscar José Baldi, Ricardo Oscar Moscone, Gerardo Noval Bartolome, Juan Carlos Stupp, Fernando Antonio G. Di Matteo, Ignacio Consoli, Guillermo Vicente Cassano, Carlos Felipe Garcia Ouirno y Carlos José Bibulich; y Asesor Técnico por C.A.C. y .R. Dr. Enrique N. Llanos.

## Lugar y fecha de celebración

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 21 días del mes de marzo de 1991.

## Cantidad de beneficiarios

**Artículo 3°**— Al día de la fecha las partes estiman que la cantidad de trabajadores beneficiados de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es del orden de los quince mil (15.000).

## Zona de aplicación

**Artículo 4°**— La Convención Colectiva de Trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Tucumán, complementada por los respectivos anexos locales y/o zonales, cuando sean necesario convenirlos y ello no podrá implicar reducción del Convenio Nacional.

## Período de vigencia

**Artículo 5°**<sup>1</sup>— El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación. Hasta tanto no sea suscripta por las partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya la presente, seguirá rigiendo aún después, de su vencimiento.

## Actividades comprendidas

**Artículo 6°**— Se considera comprendido dentro de la actividad que regía este convenio a las empresas concesionarios de establecimientos públicos y/o privados que contraten con éstos, a fin de prestar servicios gastronómicos de comidas, bebidas y alojamiento, cualquier sea la denominación que se le asigne o se diese, según la enunciación no taxativa que se efectúa en el artículo siguiente, ya sea que se presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, ya sea para todo o parte del personal de los establecimientos o asociados y/o cualquiera sean las modalidades y tiempo de la duración de las prestaciones de alojamiento y de las comidas y/o bebidas.

## Establecimientos comprendidos

### Actividad vinculante

**Artículo 7°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores vinculados a la actividad Gastronómica exclusivamente dedicada a la prestación de servicios de comidas, bebidas y alojamiento cualesquiera fueran sus características, en establecimientos del tipo que a continuación se enumeran, sean de carácter público o privado:

- fabriles
- educacionales
- seguridad
- médicos asistenciales
- asistenciales de ancianos
- asistenciales de menores
- asistenciales de ciegos
- colonias de vacaciones con o sin alojamiento
- guarderías infantiles y jardines de infantes
- entidades bancarias y oficinas comerciales
- instituciones similares

## Relaciones entre las partes

**Artículo 8°**— La relación trabajador–empleadora comprende tanto la actividad que se cumpla en los establecimientos mencionados en el artículo (7°), como la que se cumpla en las plantas elaboradoras o de almacenaje de la empleadoras o sus oficinas comerciales, por considerarse la actividad principal de este tipo de empresas.

## Deber de buena fe

**Artículo 9°**— Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a actuar con un criterio común de colaboración, solidaridad y buena fe, ya sea activa o pasivamente, respetando los términos del contrato individual celebrado, las normas legales de aplicación y las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo ambas partes ajustarán su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y un buen empleador, tanto al celebrar como al ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

## Categorías y funciones

**Artículo 10**— La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional que se determinan seguidamente en forma enunciativa y no taxativa. En situaciones transito-

<sup>1</sup> Prorrogada por Resolución N° 1.194/93 (D.N.R.T.).

rias se deberá prestar la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requieran la Organización Empresaria, aunque no sea específicamente en su categoría o función respetando el principio previsto en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento donde se presten los servicios y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 (t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo), en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo de lo que resulta de los términos del contrato, sino de aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resulten de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 (t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo), sus similares y concordantes.

La descripción de tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías y funciones:

- **Encargado:** Es el responsable de la conducción de la prestación de servicios, dando cumplimiento a las pautas de trabajo, que para esa finalidad determine la empleadora.
- **Jefe de cocina:** Es la máxima autoridad para dirigir el personal de cocina, distribuyendo las tareas relacionadas con las distintas necesidades y especialidades del servicio, conforme a las modalidades de la prestación. Esta categoría existe cuando, por la importancia del servicio y la organización de la cocina así lo exijan.
- **Cocinero:** Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas a las reglas propias del arte culinario. Ordena y distribuye las tareas de su sector, supervisando el proceso de pelado de frutas y verduras, su lavado y procesamiento, higiene y prolijamiento de carnes, etcétera, y la preparación de los ingredientes en frío, batidos o tareas afines, así como también el despacho de las comidas luego de su cocimiento. Conforme a la elección de la empleadora en el caso de más de un candidato, reemplaza al jefe de cocina en ausencia de éste.
- **Pastelero:** Es el responsable de la elaboración y cocimiento de todo lo concerniente a la repostería, facturas y panificación.
- **Parrillero:** Es el responsable del parrillado de todo tipo de carne y la necesidad de su designación está directamente vinculada a la habitualidad de este tipo de tareas por así exigirlo las características de la prestación.
- **Comis de cocina:** Es el colaborador o colaboradora directo/a del cocinero. Prepara, elabora y ayuda a cocinar, distintas especialidades con los ingredientes preparados en frío y además derivados referentes a gastronomía, respetando las instrucciones del cocinero. Reemplaza a ésta en su ausencia.
- **Ayudante de cocina:** Colabora con las tareas de elaboración de comidas, realizando la preparación de víve-

res en crudo que intervienen en las mismas como ser selección y picado de hortalizas y frutas, rebozos, batidos y picados, purés, acondicionamiento de las preparaciones en recipientes de cocción, todo previo al cocimiento y siguiendo las instrucciones del cocinero. Le corresponde también la colocación y extracción de las comidas en bocas de fuego y hornos en las oportunidades que el cocinero le indique.

- **Peón de cocina:** Cumple su tarea dentro del ámbito de la cocina y le corresponde el descascarado manual o mecánico de frutas y hortalizas y su lavado. Asimismo tiene a su cargo la limpieza de los artefactos utilizados en cocina, mesadas, piletas, azulejos, estanterías, batería y útiles de cocina, vajilla, pisos, etcétera.
- **Peón general:** Le corresponde ejecutar todas las tareas concernientes al acondicionamiento de mercaderías en lugares de almacenajes así como el acarreo de las mismas a los sectores de procesamiento de comidas, traslado de bultos, artefactos y tareas análogas tendrá a su cargo la limpieza de locales e instalaciones ajenos a la cocina y ejecutará todas las tareas que dentro del nivel de su categoría, no se encuentren específicamente determinadas por este convenio para los distintos sectores.
- **Sandwichero:** Es el responsable de todo el proceso inherente a la preparación de emparedados, como cortado de fiambres y quesos, rellenos y utilización de pastas y mayonesas. Tiene a su cargo la limpieza y ordenamiento de su sector de trabajo.
- **Despachante de comidas al mostrador. Mozo de mostrador:** Realiza las tareas del despacho de cafetería, emparedados, repostería, facturas, comidas y bebidas. Tiene a su cargo la ubicación de comidas y bebidas en heladeras, así como también el acondicionamiento de mercadería en el mostrador y vitrinas anexas. En el caso de tratarse de sistema de autoservicio, ejecutará el llenado de recipientes de comidas y servirá las mismas en los platos o bandejas individuales presentados por los comensales para ese fin, así como también, en su caso, bebidas y distribución de cubiertos, platos, bandejas o servilletas. También le corresponde la descarga de residuos de vajilla, bandejas, cubiertos, etcétera, en el sector destinado a ese fin. Le corresponde, además, la limpieza y ordenamiento de su sector.
- **Cafetero:** Tiene a su cargo preparar, detrás del mostrador, las infusiones con o sin leche fría o caliente, servir lecho fría o caliente, colaborando además con el mozo de mostrador. Quienes tienen a su cargo, en cocina la preparación de desayunos, meriendas y colaciones que no signifiquen elaboración de comidas, se asimilan a esta categoría.
- **Mozo de salón:** Tiene a su cargo el armado de la “*mise in place*” y sirve las comidas a los comensales conforme a las modalidades de la prestación. Lo corresponde el repaso de la vajilla y cubiertos a utilizar, así como el ordenamiento de la mantelería. Retira el servicio una vez utilizado por el comensal.
- **Camarero/a:** Cumplirá tareas de preparación de sandwiches y/o cafetería, preparación del salón, distribución de platos preparados o fuentes, con o sin carro móvil. Corresponde la limpieza y ordenamiento de los carros, sus recipientes y lavado de la vajilla que utiliza.

- **Camarero/a para atención del paciente:** En el caso de establecimientos asistenciales, donde la empleadora tiene la obligación de extender el servicio de comidas hasta la atención del paciente que guarda cama, la camarera o camarero asignado/a a esa tarea intervendrá en la carga de los carros contenedores y transportadores de comidas, trasladando los mismos a los sectores de internación procediendo al servicio de mesa a cada paciente conforme a las modalidades del establecimiento e instrucciones de la empleadora. Cumplida esta tarea le corresponde el retiro de los elementos utilizados por los pacientes y, luego de su ubicación en los carros trasladará éstos al sector cocina. Le corresponde la limpieza y ordenamiento de los carros, sus recipientes y lavado de la vajilla que utiliza.
- **Mozo de gerencia:** Es quien, dentro de la categoría y funciones de mozo de salón, está afectado exclusivamente a la atención del personal directivo del establecimiento.
- **Mozo vendedor:** Realiza tareas similares a la del camarero/a, con el agregado de venta y rendición de la misma.
- **Distribuidor/a de refrigerios:** Realiza la tarea de distribuir, con o sin carro móvil, los refrigerios que la empleadora deba suministrar en el Establecimiento contratante de la prestación; correspondiéndole la carga de líquidos en recipientes y el acondicionamiento de los elementos sólidos a distribuir, cumpliendo con la entrega de los mismos conforme a las modalidades establecidas para ese servicio. Tiene a su cargo la limpieza de los carros, recipientes y útiles correspondientes.
- **Camarero/a para establecimientos educacionales:** Cumplirá tareas de apoyo al sector cocina y distribuirá el servicio a los educandos. Estará a su cargo el ordenamiento y limpieza de la vajilla y sectores.
- **Jefe de recepción:** Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación.
- **Recepcionista:** Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación. Actuar bajo la supervisión del Jefe de Recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.
- **Conserje:** El Conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es asimismo encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos cada vez que les es solicitada información de cualquier índole y es depositario responsable de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además lleva el Registro de Pasajeros y es responsable de todas las tareas del área.  
  
Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.
- **Portero:** Es el encargado de la puerta del establecimiento siendo su obligación colaborar en forma directa con los Recepcionistas y/o conserjes.
- **Auxiliar de portería:** Es todo aquel personal que depende del Jefe de recepción, recepcionistas, conserje o portero. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se lo encarguen, debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector.
- **Jefe de telefonista:** Es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del Jefe de Recepción.
- **Telefonista:** Opera los conmutadores telefónicos, télex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.
- **Jefe de lavadero:** Es la encargada de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero. Tiene como subordinado:
  - **Con categoría de oficial,** el siguiente personal: Oficial modista y planchadora.
  - **Con categoría de medio oficial:** Planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, planchadora en calandra y dobladora.
  - **Con categoría de peón:** Aprendiz y/o repartidora.
- **Gambucero:** Es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.
- **Bodeguero:** Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.
- **Lavacopas:** Es el encargado de lavar copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etcétera, debiendo tener limpio su sector.
- **Jardinero:** Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.
- **Bañero:** Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, conforme las modalidades propias de dicha actividad.
- **Mucamo/a:** Es responsable de la limpieza de habitaciones y baños, así como también de las zonas de circulación y del movimiento y recuento de ropa de cama, toallas, etcétera, conforme a las modalidades del establecimiento.
- **Gobernanta:** Supervisa la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, zonas de circulación, recepción, etcétera, así como también está a su cargo el pedido de artefactos, iluminación, ropa blanca y demás elementos conforme el requerimiento de las mucamas.
- **Maitre:** Es el responsable de la supervisión de las tareas correspondientes a los mozos y camareros, así como también de la distribución de contingentes en el salón comedor, conforme a las modalidades de la prestación y a la mejor atención de los comensales y mejor desenvolvimiento operativo del servicio de mesa.
- **Cocinero de establecimientos educacionales:** Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las co-

midas conforme a las reglas propias del arte culinario en el ámbito de los establecimientos educacionales exclusivamente.

- **Cajero – adicionista:** Cumplirá, indistintamente, las tareas de caja o adición, conforme a las normas que disponga la empleadora.
- **Empleado de administración:** Cumple las tareas administrativas y contables conforme a la organización establecida por la empleadora.
- **Auxiliar de administración:** Realiza tareas administrativas auxiliares, conforme a la organización establecida por la empleadora.
- **Cadete:** Colabora en la faz administrativa con todo el personal de la misma.
- **Chofer:** Es responsable de la conducción de vehículos de transporte de personas o mercaderías, colaborando, en este último caso, con la responsabilidad de carga y descarga de la misma. Supervisará lo atinente al mantenimiento de la unidad o unidades asignadas.
- **Encargado de despensa:** Tiene a su cargo la responsabilidad del movimiento de ingreso y egreso de mercadería, desempeñándose conforme a las directivas que imparta la empleadora. Supervisa todas las tareas que en ese sector se desarrollan.
- **Auxiliar de despensa:** Es el colaborador directo del encargado, cumpliendo tareas de tipo administrativo referidas al registro de movimiento de mercadería, confección de remitos, balances, inventarios y tareas análogas.
- **Nutricionista – dietista:** Es responsable de la conducción técnica profesional propia de su título habilitante.
- **Oficiales de oficios varios:** Cumplen las tareas que corresponden a sus respectivos oficios y se desempeñarán en acciones de mantenimiento preventivo y correctivo según necesidades de la empleadora. Un oficial podrá cubrir más de una especialidad de acuerdo con las necesidades del establecimiento.
- **Medios oficiales de oficios varios:** Cumplirán las tareas que correspondan a sus respectivos oficios, colaborando en forma directa con los oficiales. Podrán cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

### Personal excluido

**Artículo 11—** Quedan excluidos como beneficiados del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los gerentes, sub gerentes o encargado/a de la empresa en la concesión y el personal que así resulte por disposiciones legales.

### Reemplazo transitorio

**Artículo 12—** Cuando el trabajador fuese destinado a cumplir tareas en una categoría superior a la que fue empleado y ese destino fuere transitorio, tendrá derecho a percibir durante esa transitoriedad, la remuneración correspondiente a esa categoría superior.

Se reputarán las nuevas tareas asignadas como definitivas si, desaparecidas las causas que dieron lugar a esa transitoriedad, el trabajador continuase en el desempeño de las mismas.

### Menoscabo moral

**Artículo 13—** Sin perjuicio de las facultades de organización de la empleadora para determinar la modalidad de una prestación, las mismas no podrán significar la alteración de las características esenciales del contrato de trabajo ni perjuicio moral o material para el trabajador.

### Jornada de trabajo

**Artículo 14—** La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando, en su totalidad, las horas de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y modalidades de trabajo que, en cada empresa, estén establecidos todo ello conforme a la normativa legal vigente.

Queda aclarado que el trabajador puede ser contratado para jornadas diarias inferiores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales y en tales casos, el jornal se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad percibirá su jornal proporcional a los días trabajados.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda del personal establecidas en el artículo 40, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas íntegramente por el empleador.

### Adaptación de jornada de trabajo

**Artículo 15—** En los casos de aquellos establecimientos donde, por razones de salubridad o seguridad, el personal de los mismos goce del beneficio de jornada reducida, el personal gastronómico de la empresa concesionario del servicio de comidas que allí se desempeñe será objeto del mismo tratamiento en la medida que, por autoridad competente, se determine que así corresponde en razón de que sus lugares de trabajo estén comprendidos en la zona o zonas de riesgos.

### Alojamiento del personal

**Artículo 16—** Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad. El empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto.

### Domicilio especial

**Artículo 16 (bis)—** A los fines de una asertiva comunicación entre partes tanto el empleador como sus trabajadores dependientes deberán constituir por escrito y con su firma un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que se efectúen.

### Cambio de domicilio

**Artículo 17—** Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador a la empleadora, dejándose constancia escrita de dicha denuncia cuya copia deberá ser entregada por la empleadora al trabajador/a firmada como constancia de recibo. Mientras no se haya registrado el

cambio en la forma antedicha se consideran válidas, a todos sus efectos, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.

### Cambio de estado civil

**Artículo 18**— El trabajador deberá comunicar por escrito al empleador, cualquier cambio que ocurriera en su estado civil, en las personas de su familia o beneficiarios, que importen modificaciones de adquisición, transferencia o extinción de beneficios o asignaciones establecidas en las normas legales o convencionales.

### Irrenunciabilidad de beneficios

**Artículo 19**— Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerdan las normas legales en vigencia, cláusulas contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo o acuerdos zonales o regionales que se dicten.

### Certificado de trabajo y aportes previsionales

**Artículo 20**— A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, sean cual fueran las causas, el empleador deberá extenderle el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría asignada a la fecha de su baja y la certificación de los aportes previsionales.

### Día del gremio

**Artículo 21**— Se ratifica como el día del trabajador gastronómico el 2 de agosto, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole del servicio que abarca este Convenio Colectivo de Trabajo se adicionará a la remuneración legal que corresponda a la fecha, un jornal más. Para los trabajadores cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por veinticinco (25).

### Feriatos provinciales

**Artículo 22**— Los días feriados obligatorios en jurisdicciones provinciales se asimilarán al régimen establecido para el feriado nacional.

### Vacaciones

**Artículo 22 (bis)**— De conformidad a lo facultado por el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza al goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada establecimiento, zona o actividad. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal el empleador deberá proceder en forma tal que al trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres (3) períodos. El empleador notificará por escrito al trabajador, con una anticipación no menor a cuarenta y cinco (45) días, la fecha de inicio de las vacaciones.

### Licencias especiales pagas

**Artículo 23**— Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

a) Por nacimiento de hijo, tres días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;

b) Por fallecimiento de cónyuge, e hijos, cinco días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;

c) Por fallecimiento de padre y/o madre tres días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;

d) Por fallecimiento de hermanos, dos días corridos.

e) Por fallecimiento de abuelos o suegros, un día;

f) Por matrimonio, diez días corridos, los cuales podrán adicionarse a los que correspondan por vacaciones;

g) Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar y en los días que corresponda, debiendo el trabajador presentar el certificado correspondiente o la cédula de citación;

h) En caso de mudanza, un día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que viven en hoteles o pensiones;

i) Los dadores de sangre quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido, debiendo presentar el pertinente comprobante;

j) Al personal que cursa estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismos nacional o provincial competente se le otorgará durante el año calendario diez (10) días para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dicha materia.

### Régimen de accidentes y enfermedades inculpables

**Artículo 24**— Para acogerse a los beneficios de las normas vigentes en materia de accidentes y enfermedades inculpables, el trabajador deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1º) El trabajador deberá comunicar a la empleadora la causa de accidente o enfermedad inculpable dentro de su jornada de labor y en forma fehaciente, pudiendo utilizarse los siguientes métodos:

a) Por telegrama, con constancia de nombre y apellido, estableciendo la causa de su inasistencia, determinando si se trata de accidente o enfermedad inculpable;

b) Por aviso directo del interesado en el lugar de trabajo, debiendo la empleadora extender una constancia expresa que certifique el aviso efectuado;

c) Por aviso directo de un tercero en nombre del trabajador impedido, siguiéndose en este caso el mismo procedimiento indicado en el inciso b). En la constancia que extienda la empleadora se establecerá también el nombre, apellido y documento de identidad de quien da cuenta de la novedad.



- 2º) Excepcionalmente para el trabajador que se desempeñe en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentes indicados en el punto anterior, deberá comunicar su impedimento dentro de las primeras horas del turno siguiente.
- 3º) Cuando el trabajador afectado por el accidente o enfermedad inculpable no se encuentre en el domicilio que tiene denunciado ante la empleadora, está obligado a comunicar esa circunstancia en el mismo momento que denuncia su impedimento.
- 4º) El trabajador deberá facilitar, en todos los casos, el derecho de la empleadora de verificar su estado de salud por el servicio médico que ésta disponga. En los casos en que dicha verificación no pueda realizarse por no encontrarse circunstancialmente el denunciante en su domicilio, por haber recurrido, por razones propias de su estado de salud, a un consultorio médico, el trabajador deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación concurriendo al servicio médico de la empresa o reiterando su comunicación. Ello sin perjuicio de presentar el respectivo justificativo médico que certifique la necesidad de haber concurrido al consultorio médico y, consecuentemente, la necesidad de haberse ausentado de su domicilio.
- 5º) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico de la empleadora pero sí tiene la obligación de permitir, en todos los casos, la verificación de su estado de salud, su evolución y la medicación aconsejada.
- 6º) En toda enfermedad, accidente inculpable, enfermedad profesional y accidente de trabajo no previsto en este Convenio, son de aplicación las Leyes Nros. 20.744, 9.688 y su modificación, incluida la Ley N° 23.643 y las que eventualmente se dicten al respecto.

### Estabilidad

**Artículo 25**— Los trabajadores de la actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de la estabilidad en el empleo según la normativa derivada de la Ley N° 20.744, t.o..

### Condiciones de higiene y seguridad

**Artículo 26**— Dentro de las condiciones contractuales establecidas por el establecimiento contratante a la empresa concesionaria, la empleadora deberá observar estrictamente las normas vigentes en materia de higiene y seguridad ambiental en favor de los trabajadores gastronómicos en su relación de dependencia.

Con este motivo la empleadora deberá adoptar, asimismo, los recaudos necesarios y suficientes para asegurar que las instalaciones y maquinarias a su cargo, sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares y adecuados, a efectos de evitar accidentes de trabajo que, como consecuencia de fallas, puedan producirse.

También y conforme a las normas vigentes en la materia, la empleadora deberá prever un examen anual de salud, al

margen del examen similar que aquella resuelva disponer como requisito para el ingreso.

### Ropa de trabajo

**Artículo 27**— Todo personal gastronómico será provisto, obligatoriamente, por la empleadora, de dos equipos nuevos de trabajo por año. Esta obligatoriedad podrá ser cumplida en cualquiera de estas dos formas:

- Entrega de dos equipos en forma simultánea, y
- Un equipo en el mes de marzo y el restante en el mes de septiembre de cada año calendario.

La indumentaria que se provea deberá concordar con las épocas estivales e invernal. Las prendas se ajustarán a las características que se dan a continuación y podrán modificarse si la empleadora estuviera obligada por el establecimiento contratante del servicio de prestación:

- Personal de cocina:** Uniforme color blanco, compuesto de chaqueta o blusa, con cuello cerrado, pantalón o pollera, delantal, gorro o birrete o cofia y zapatillas.
- Peones de cocina:** Prendas similares a las del personal de cocina sustituyendo el delantal de género por similar de lona o material sintético y las zapatillas por botas de media caña con suela antideslizante.
- Peones generales:** Uniforme de color azul o gris, compuesto de camisa o blusa, pantalón o pollera, delantal de lona o material sintético y calzado adecuado a las tareas asignadas, es decir, zapatillas o botas media caña con suela antideslizante y guantes.
- Gobernantes o mucamas:** Uniforme color blanco, rosa o verde, compuesto de blusa, pollera, delantal, cofia y zapatillas.
- Mozos/as y camareros/as:** Uniforme compuesto de chaquetilla de color blanco con cuello cerrado o blusa del mismo color, pantalón o pollera de color negro y calzado correspondiente.
- Personal afectado a cámaras frigoríficas:** Uniforme similar al indicado para peones generales y, además, camperas de abrigo para el ingreso a las cámaras.
- Personal a cargo de Limpieza de Vidrios:** Uniforme similar al indicado para los peones generales y, en los casos de tareas a realizar a más de tres metros de altura, deberá proveerse de casco, correas de seguridad y botas con suela antideslizante.
- Protección contra ruidos:** Todo el personal que trabaje en lugares inmediatos, a zonas del Establecimiento fabril que se caractericen por ruidos mecánicos constantes, deberá ser provisto de sordinas acordes con el nivel de decibeles.

**Artículo 28**— El equipamiento establecido en el artículo anterior es de uso obligatorio y exclusivo durante la jornada de trabajo, estando prohibido su uso fuera del establecimiento.

Las unidades serán entregadas bajo recibo, detallando tipo y cantidad de prendas con su costo. La conservación y el cuidado de prendas serán por cuenta exclusiva del trabajador, así como también su reposición en caso de pérdida. En el caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo no atribuible al trabajador, el empleador deberá reponer las pre-

das las veces que sea necesario, exigiendo la devolución de la unidad o unidades deterioradas.

### Sistema remunerativo

**Artículo 29**— Las partes acuerdan someterse al sistema remuneratorio que se establece. La remuneración integral del trabajador de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de trabajo se compondrá de:

- 1) Un sueldo básico convencional, y
- 2) Los adicionales que correspondan.

### Sueldos básicos

**Artículo 30**— El sueldo básico convencional a partir del mes de marzo de 1991 es para cada trabajador el que resulta de la planilla que se adjunta al presente convenio, formando parte del mismo, que estará sujeto a actualización conforme se estipula en el artículo 53 y concordantes del presente Convenio. Atento dicho mecanismo, acordado por las partes y montos de remuneración señalados para el mes de marzo de 1991; los adicionales serán únicamente los señalados en los artículos 32 al 38 del presente convenio.

### Adicionales

**Artículo 31**— Los adicionales convenidos en el presente convenio integrarán la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales. Tales adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad y se encuentran previstos en los artículos siguientes.

### Adicional por antigüedad

**Artículo 32**—

- 1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.
- 2) Dicho adicional será abonado a cada trabajador según la siguiente escala:
  - A 1 año cumplido y hasta los 2 años el uno por ciento ..... (1%)
  - De los 2 años hasta los 3 años el uno por ciento ..... (1%)
  - De los 3 años cumplidos y hasta los 4 años, el dos por ciento ..... (2%)
  - De los 4 años cumplidos hasta los 5 años, el dos por ciento ..... (2%)
  - A los 5 años cumplidos y hasta los 6 años el cuatro por ciento ..... (4%)
  - De los 6 años hasta los 7 años, el cuatro por ciento ..... (4%)
  - A los 7 años cumplidos y hasta los 8 años el cinco por ciento ..... (5%)
  - De los 8 años hasta los 9 años, el cinco por ciento ..... (5%)
  - A los 9 años cumplidos y hasta los 10 años el seis por ciento ..... (6%)
  - De los 10 años hasta los 11 años el seis por ciento ..... (6%)

- A los 11 años cumplidos y hasta los 12 años el siete por ciento ..... (7%)
- De los 12 años hasta los 13 años el siete por ciento ..... (7%)
- A los 13 años cumplidos y hasta los 14 años el ocho por ciento ..... (8%)
- De los 14 años hasta los 15 años el ocho por ciento ..... (8%)
- A los 15 años cumplidos y hasta los 16 años el diez por ciento ..... (10%)
- De los 16 años a los 17 años el diez por ciento ..... (10%)
- A los 17 años cumplidos y hasta los 18 años el doce por ciento ..... (12%)
- De los 18 años hasta los 19 años el doce por ciento ..... (12%)
- A los 19 años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento ..... (14%)

- 2) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento. Este adicional rige a partir del mes de abril de 1991.

### Adicional por presentismo

**Artículo 33**— Se establecerá un adicional del diez por ciento (10%), sobre el sueldo básico convencional del trabajador a todo el personal en concepto de presentismo,

No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional exclusivamente las licencias especiales previstas en el artículo 23, vacaciones anuales y la prevista en el artículo 26, del presente convenio. Este adicional rige a partir del mes de abril de 1991.

### Adicional por falla de caja

**Artículo 34**— El personal que se desempeña en tareas de caja, recibirá un adicional en concepto de falla de caja equivalente al diez por ciento (10%), de su sueldo básico en concepto de cobertura.

### Adicional por zona fría

**Artículo 35**— Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego.

### Zonas descampadas

**Artículo 36**— Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en establecimientos ubicados en obras que se encuentren en zonas descampadas denominadas gamelas, con aplicación en todo el país, el trabajador percibirá un adicional del treinta por ciento (30%), asimismo los empresarios deberán garantizar el traslado de su personal a sus lugares de trabajo.

### Adicional por idioma

**Artículo 37**— A todo dependiente a quien el empleador le exija conocimiento idiomático se le otorgará un adicional del cinco por ciento (5%) sobre su sueldo básico convencional percibido. Este adicional implica para su exigibili-

dad no solamente el conocimiento del idioma, sino su necesario uso con el consumidor o cliente.

### **Adicional de mozo de gerencia**

**Artículo 38**— Por el desempeño de tales tareas percibirá un adicional del diez por ciento (10%) calculado sobre el sueldo correspondiente a la categoría de mozo vendedor.

**Artículo 39**— Siendo el primer Convenio Colectivo de Trabajo específico de la actividad, con la intención de servir de instrumento único para la actividad de comedores y refrigerios, contemplando las diferencias con otras ramas de la actividad hotelera–gastronómica que aconsejaron adoptar modalidades distintas en materia de normas, remuneraciones y adicionales, se conviene que las mismas son las únicas que rigen la actividad, así como las que en el futuro se dicten en su consecuencia y en cuanto a las remuneraciones y adicionales; se conviene fijar un reconocimiento del quince por ciento (15%) sobre los valores de básicos de enero de 1991, que se integrará al básico en marzo de 1991, con el carácter de compensación global por las variaciones que conforman el presente convenio.

Las tablas salariales que integran el presente Convenio Colectivo de Trabajo corresponden al mes de marzo de 1991, considerándose como mes base para la aplicación del índice el mes de febrero de 1991.

### **Obligación de merienda y/o refrigerio , almuerzo y/o cena**

**Artículo 40**— El empleador deberá suministrar al trabajador merienda y/o refrigerio, almuerzo y/o cena, sano, abundante y variado, conforme a los siguientes puntos:

- a) Desayuno o merienda según su horario de jornada, en los establecimientos donde se proporcionan tales servicios, conforme a la índole de la prestación que cumple la empleadora;
- b) Almuerzo o cena conforme a las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior;
- c) Refrigerio en las mismas condiciones establecidas en los puntos anteriores;
- d) El empleador no podrá cobrar ni deducir suma alguna por este suministro, el que no se tomará en cuenta a ningún efecto.

### **Relaciones gremiales**

**Artículo 41**— Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería, gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa, elegidos conforme a las normas vigentes continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa. Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales.
- b) Que haya sido comunicada al empleador mediante telegrama, carta documento u otra forma escrita con constancia de recepción.

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá lo normado por la Ley de Asociaciones Profesionales N° 23.551 y su Decreto Reglamentario.

**Artículo 42**— A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificada sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada según el procedimiento electoral aplicado y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La Asociación Sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes y lo propio podrán hacer los candidatos.

### **Permiso con goce de haberes a los representantes gremiales**

**Artículo 43**— Conforme a lo dispuesto por el artículo 44 de la Ley N° 23.551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de dieciséis (16) horas mensuales, con goce de haberes. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder a solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con o sin goce de haberes.

Sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 48 de la Ley N° 23.551, y del derecho a hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.

### **Traslados o cambios de horarios a delegados gremiales**

**Artículo 44**— Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio. La circunstancia será comunicada a la Organización Sindical.

## Vitrinas y pizarras

**Artículo 45**— En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los representantes gremiales a fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales. Dichas vitrinas o pizarras serán de exclusivo uso gremial y, por lo tanto todas las comunicaciones, afiches o carteles, como inscripciones de naturaleza gremial no podrán efectuarse fuera de las mismas.

## Relaciones entre la organización y los empleadores

**Artículo 46**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los Establecimientos de la Actividad de Servicios de Comedores y Refrigerios mantengan la representación gremial de la U.T.G.R.A. se ajustarán al presente ordenamiento.

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios.

Concertar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.

Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas según se fija en el artículo 43 del presente convenio colectivo de trabajo.

- b) La representación gremial de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina en cada Establecimiento se integrará conforme la Ley N° 23.551.
- c) Las designaciones de los delegados deberán ser notificadas al empleador por la Seccional de la U.T.G.R.A., a la que corresponde el establecimiento, por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

En cuanto a la Convocatoria a Elección de Delegados y su designación deberá estar a lo determinado por Ley N° 23.551.

- d) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten parcial o totalmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

## Artículo 47—

- a) **Asignación por fallecimiento:** Para todo el personal de la actividad U.T.G.R.A. se compromete a establecer una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial para el primer trimestre de vigencia de la presente convención se fija

en australes doce millones (A 12.000.000) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las Empresas tengan en vigencia, del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos provisionales.

- b) **Asignación por servicio de sepelio:** Para todo el personal de la actividad U.T.G.R.A. se compromete a establecer una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto, de que dicho beneficiario haga uso del servicio de sepelio cubierto por otra Obra Social, sindical o similar que lo brinde, se lo efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de australes seis millones (A 6.000.000), ajustable trimestralmente por el índice que fije la reglamentación.

- c) **Gestión, financiamiento, administración y reglamentación:** La gestión, financiamiento, administración y reglamento de ambas asignaciones estarán a cargo de la U.T.G.R.A., que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores oportunamente. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%) ambos porcentajes serán calculados sobre el total de las remuneraciones percibidas, abonadas a los trabajadores de la actividad.

La U.T.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador cuando la financiación del sistema lo permita, y aceptar todo tipo de controles que sugiera C.A.C. y R., a los efectos de asegurar su debido cumplimiento.

## Fondo Convencional Ordinario

**Artículo 48**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de

interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que trasmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento (2%) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) para la U.T.G.R.A. y el restante uno por ciento (1%) para la C.A.C. y R., debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las Leyes de Obra Social.

### **Depósito y distribución del fondo convencional ordinario**

**Artículo 49**— La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.T.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) U.T.G.R.A. y C.A.C. y R. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiera o surgiera alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.G.R.A. ni C.A.C. y R., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos, comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.G.R.A. y C.A.C. y R. en el mismo Banco.
- 4) U.T.G.R.A., tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución

convencional del dos por ciento (2%), con más las actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el punto 2) precedente.

- 5) La C.A.C. y R., atento a las labores a cargo de la U.T.G.R.A., relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4%) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponda, en la cuenta corriente de C.A.C. y R.. Dicho porcentaje será abonado a la U.T.G.R.A. desde el día 1° al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

Mientras se implemente el sistema operativo ut-supra expuesto, los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo ingresarán los fondos que produzcan por el concepto fijado por el presente artículo del 10 al 15 de cada mes, mediante Boleta de Depósito Bancario en Cuenta Especial, abierta a tal efecto en Banco de la Nación Argentina por la Entidad Sindical.

U.T.G.R.A. liquidará por partes iguales el Saldo del extracto bancario de la cuenta recaudadora al 5° día hábil posterior a cada mes vencido, el cual ya registra deducidas las comisiones bancarias correspondientes al mes anterior; previa deducción por parte de la Entidad Sindical de un importe equivalente al cuatro por ciento (4%) del monto total de la recaudación de la cuenta recaudadora del aporte aludido en el presente artículo considerándose que dicha deducción cubre los gastos operativos de la U.T.G.R.A. por administración y recaudación del aporte. Los gastos administrativos de dicha recaudación equivalente al cuatro por ciento (4%) del total acreditado por el Banco recaudador, serán absorbidos por partes iguales entre U.T.G.R.A. dos por ciento (2%) y C.A.C. y R., dos por ciento (2%). U.T.G.R.A. se compromete a entregar a C.A.C. y R. el padrón de establecimientos de recaudación mensualmente.

### **Aportes y contribuciones**

**Artículo 50**— Todos los aportes y contribuciones al sistema provisional, seguridad social, obras sociales, etcétera, se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra o temporario.

### **Retención cuotas sindicales y contribuciones**

**Artículo 51**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales conforme a ley, que a la fecha importan el dos y medio por ciento (2,5%) y/o las contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleado-

res deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción, y la respectiva comunicación por la Entidad Sindical.

### **Trabajadores comprendidos**

**Artículo 52**— Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y sindicales ordinarios y extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la actividad, sean o no afiliados. Asimismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo los trabajadores contemplados por el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo y los denominados eventuales, temporarios.

### **Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial Interpretación y Conciliación Nacional**

**Artículo 53**— Créase la Comisión de Seguimiento y Reajuste, Interpretación y Conciliación Nacional. Compuesta por tres (3) miembros titulares por cada una de las partes signatarias y con igual número de miembros suplentes, pudiendo las mismas designar los asesores que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido.

**Artículo 54**— Serán funciones específicas de esta Comisión:

- a) Intervenir y resolver en las recomposiciones y/o reajustes salariales que fueran necesarios durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Interpretar todas aquellas dudas o disposiciones que pudieran suscitarse entre las partes firmantes de este Convenio en cuanto a la normativa por él dispuesta;
- c) Intervenir en aquellos diferendos que, previa conformidad de las partes, le sean planteados por los trabajadores y empleadores de la actividad, ya sea de carácter individual o colectivo.

**Artículo 55**— A los efectos de lo provisto en el inciso a) del artículo anterior, la Comisión se reunirá mensualmente antes del día 20 de cada mes. En caso de urgencia la Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, en forma fehaciente, en cuyo caso, deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes.

Se tornará como elementos de juicio para el seguimiento salarial los siguientes parámetros:

- a) El índice de costo de vida que publica el I.N.D.E.C., o en su caso, el del organismo oficial que pudiera reemplazarlo en el futuro.
- b) Los índices zonales resultantes de los organismos oficiales a los que en su caso efectúe la comisión.
- c) Las circunstancias de mercado de la actividad.

La Comisión de Reajuste y Seguimiento Salarial Interpretación y Conciliación Nacional, conformará las planillas salariales con el ajuste correspondiente para su presenta-

ción por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, antes del 30 de cada mes.

En caso de existir disenso entre las partes, podrán las mismas de común acuerdo, someter sus diferencias al Ministerio de Trabajo, mediante escrito presentado conjuntamente, donde expondrán sus respectivas posiciones y fundamentos para la decisión del organismo competente.

A los efectos previstos en el inciso b) del artículo anterior, los requerimientos deberán formalizarse por escrito, indicando en forma clara y precisa la discrepancia que origina la consulta, en correlación con la convención respectiva.

A los efectos de lo previsto en el inciso c) del mismo artículo las partes, una vez cumplimentadas sus respectivas conformidades de acudir a la Comisión, deberán plantear los motivos de la cuestión así como los fundamentos de su derecho a efectos de que dicha Comisión pueda dictaminar en el término previsto y proponer una solución equitativa.

En los casos de los incisos b) y c) del artículo 55, la Comisión deberá expedirse dentro del término de 10 días de recibidas las pertinentes solicitudes.

### **Comisiones Paritarias Regionales o Zonales**

**Artículo 56**— Cuando las características y peculiaridades de una zona o región lo justifiquen, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo podrá disponer la integración con los representantes sindicales y empresarios del lugar, una Comisión Paritaria Regional o Zonal con las mismas facultades que tiene dicha Comisión Paritaria. Las resoluciones que adopte cada Comisión Paritaria Regional o Zonal serán apeladas ante la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación. La apelación será resuelta por la Comisión de Concertación dentro de los treinta (30) días de presentada, debiéndose integrar la Comisión Negociadora respectiva con:

- a) Representación de las Seccionales de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina de la Zona o Región.
- b) Representantes de C.A.C. y R. de la Zona o Región.
- c) Los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, uno por la entidad sindical y otro por la entidad empresarial, pudiendo disponer de los asesores que crean convenientes.

Para la discusión y celebración del Convenio se aplicarán las normas nacionales sobre la materia.

Celebrado el Convenio Colectivo de Trabajo zonal o regional con el voto favorable de los representantes nacionales, la Comisión de Seguimiento y Reajuste Nacional, lo elevará sin más trámite al Ministerio de Trabajo para su homologación.

En el caso de oposición de los representantes del nivel nacional el Convenio Colectivo de Trabajo zonal o regional podrá ser revisado y modificado por la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional antes de su presentación en el Ministerio de Trabajo.

**Artículo 57**— Las Convenciones Colectivas de Trabajo regionales, zonales o locales deberán adecuar las disposiciones de carácter nacional a las modalidades de su jurisdicción.

A los efectos de dirimir cualquier conflicto que se suscribe en una jurisdicción, deberá aplicarse la norma más favorable al trabajador, ya sea la de este Convenio Colectivo de Trabajo o del Convenio regional, zonal o local vigente en aquella.

### Trabajo de temporada

**Artículo 58**— Existe trabajo de temporada cuando se presta en determinada época del año, sujeto a repetirse. El trabajo se formalizará, según los casos, con el ingreso del trabajador al empleo o el pedido de trabajo por parte del mismo. Las convenciones locales y/o regionales podrán establecer condiciones, plazos y modalidades acordes a las particularidades de la región cuando ellas sean más favorables al trabajador.

**Artículo 59**— El trabajador temporario tendrá asegurado que la duración del ciclo de temporada no puede ser inferior a las características de la actividad del establecimiento.

**Artículo 60**— Con una antelación no menor a treinta (30) días el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a sus trabajadores, de la voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior.

En caso que el empleador no cursara la notificación que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y por lo tanto responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

**Artículo 61**— Se establece como medio idóneo público, el medio gráfico, por un período de mayor circulación en la zona, en el cual se deberá publicar la nómina del personal que se llama a cubrir las plazas.

**Artículo 62**— A los efectos de los derechos previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo y la legislación vigente, el cómputo de antigüedad del trabajador temporario se efectuará conforme al tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 63**— El otorgamiento de las vacaciones del trabajador temporario, al igual que el sueldo anual complementario, ocurrirá conforme a la legislación vigente.

**Artículo 64**— En los casos de extinción del contrato de trabajo temporario sin causa, antes de la finalización del ciclo de temporada, se abonarán al trabajador temporario además de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y además accesorios conforme a la legislación vigente, la in-

tegración del ciclo temporario hasta la fecha de su vencimiento.

### Bolsa de trabajo

**Artículo 65**— El personal según su categoría o calificación podrá ser contratado mediante la intervención de la “Bolsa de Trabajo” que funciona dependiente de la U.T.G.R.A. o las que en el futuro se creen.

### Personal extra

**Artículo 66**— Se denomina personal extra de la bolsa de trabajo al contratado por el empleador para prestar servicios extraordinarios y transitorios, debiendo abonarse una remuneración mínima equivalente a la remuneración básica de la categoría que corresponda, más:

- La tarea prestada por un (1) día de servicio será como la correspondiente a un jornal diario básico con más un cien por cien (100%) de adicional.
- Las tareas prestadas por más de un (1) día, serán abonadas como las correspondientes a la cantidad de jornales diarios básicos con más de un cincuenta por ciento (50%) de adicional.

### Sanciones por violación del Convenio Colectivo de Trabajo

**Artículo 67**— La violación de cualquier disposición del presente Convenio Colectivo de Trabajo motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 68**— La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia, quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

### Escala Salarial

**Absorción:** Las mayores remuneraciones que abonen los empleadores al personal antes de la firma del presente convenio, absorberán hasta su concurrencia aquellas otras que, integradas por salarios básicos convencionales y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo. El pago voluntario de mayores remuneraciones a los trabajadores, ya sean hechas en forma individual o colectiva, no podrá constituir ni representar pautas de aumento de ninguna naturaleza sobre las que han sido acordadas en esta Convención Colectiva, a partir del mes de su homologación.

AGRUPAMIENTO PERSONAL DE COMEDORES		
Categoría Profesional	Código Salarial	Básico Pesos
Abril 1995		
PEÓN DE COCINA	1	300
PEÓN GENERAL	1	300
LAVACOPAS	1	300

AGRUPAMIENTO PERSONAL DE COMEDORES		
Categoría Profesional	Código Salarial	Básico Pesos
<b>Abril 1995</b>		
JARDINERO	1	300
CADETE	1	300
SANDWICHERO	2	320
CAFETERO	2	320
DISTRIBUIDORA DE REFRIGERIOS	2	320
PORTERO	2	320
TELEFONISTA	2	320
MEDIO OFICIAL	2	320
GAMBUCERO	2	320
BODEGUERO	2	320
DESPACHANTE COMIDAS AL MOSTRADOR	2	320
CAMARERO	3	341
AYUDANTE COCINA	3	341
MOZO MOSTRADOR	3	341
MOZO VENDEDOR	3	341
CAMARERO/A PARA ATENCIÓN DE PACIENTES	3	341
MOZO GERENCIA	3	341
JEFE TELEFONISTAS	3	341
JEFE LAVADEROS	3	341
OFICIAL	3	341
BAÑERO	3	341
MUCAMA/O	3	341
CAMARERO/A DE COMEDOR ESCOLARES	3	341
AUXILIAR DE DESPENSA	3	341
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	341
CHOFER	3	341
MOZO SALÓN	4	379
COMIS DE COCINA	4	379
CAJERO ADICIONISTA	4	379
EMPLEADO DE ADMINISTRACIÓN	4	379
ENCARGADO DE DESPENSA	4	379
CONSERJE	4	379
GOBERNANTA	5	418
COCINERO ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	5	418
RECEPCIONISTA	5	418
COCINERO	6	483
PASTELERO	6	483
PARRILLERO	6	483
MAITRE	6	483
JEFE DE RECEPCIÓN	6	483
ENCARGADO	A Convenir	
NUTRICIONISTA-DIETISTA	A Convenir	

**Expediente N° 834.636/88**

Buenos Aires, 29/04/1991.

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina con la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, con ámbito de aplicación establecido respecto del personal que se dedica a la prestación de servicios de comidas, bebidas y alojamientos en los siguientes establecimientos, sean de carácter público o privado: fabriles, educacionales, seguridad, médico asistenciales, asistenciales de ancianos, asistenciales de menores, asistenciales de ciegos, colonias de vacaciones con o sin alojamiento, guarderías infantiles y jardines de infantes, entidades bancarias y oficinas comerciales o institutos similares en todo el territorio de la República Argentina con excepción de la Provincia de Tucumán, con término de vigencia fijado en dos (2) años a partir de la fecha de su homologación, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 160/193 (escalas salariales mes de marzo de 1991, fojas 192/193) y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88 – artículo 4°).

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales para que tome conocimiento, en lo que a su competencia le corresponde, respecto a las cláusulas de aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente artículos 9°; 38; 58 de la Ley N° 23.551 y artículos 4° y 24 del Decreto N° 467/88).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

**Juan Alberto Pastorino**  
Director Nacional Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 29/04/1991

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la nueva Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 160/163, quedando registrada bajo el N° 164/91.

**Enrique A. Alvarez**  
A/C Departamento Coordinación.



# TRABAJADORES DE CONCESIONARIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 401/2005*

**(B.O. DEL 19/07/2005)**

### **Resolución N° 26/2005**

Buenos Aires, 21/01/2005

VISTO el Expediente N° 1.072.061/2003 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 116/146 del Expediente N° 1.072.061/2003 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (C.A.C.Y.R.), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que a fojas 40/42 luce agregada la Disposición N° 81 (D.N.R.T.) de fecha 10 de diciembre de 2003, la que resuelve declarar constituida la comisión negociadora integrada por las partes citadas precedentemente.

Que del informe agregado a fojas 90/91 surge que el texto acompañado renueva al Convenio Colectivo de Trabajo N° 164/91.

Que la vigencia del mentado Convenio se establece por dos (2) años a partir de la fecha de su homologación.

Que a fojas 110/115 y 151 de autos, los negociadores realizan aclaraciones y modificaciones en virtud de las observaciones efectuadas en el Dictamen N° 1.822 de la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, obrante a fojas 107/109 de los presentes actuados, quedando conformado el texto ordenado del Convenio.

Que el ámbito de aplicación personal y territorial se corresponde con la aptitud representativa de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (C.A.C.Y.R.), obrante a fojas 116/146 del Expediente 1.072.061/2003.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, obrante a fojas 116/146 del Expediente N° 1.072.061/2003.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada de la presente resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, remítase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales a efectos de dar cumplimiento a lo estipula-

do por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemi Rial.

#### **Expediente N° 1.072.061/2003**

Buenos Aires, 24 de enero de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 26/2005 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 116/146 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 401/2005. Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE CONCESIONARIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS**

#### **EXORDIO**

La Unión Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Cámara Argentina de Servicios de Comedores y Refrigerios (C.A.C.Y.R.) como auténticos representantes de los intereses de los Trabajadores y Empresarios, han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la Actividad de Comedores y Refrigerios y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a Trabajadores y Empresarios del sector. Las partes concientes de las características especiales de la actividad convienen en celebrar el presente Convenio, que es el primero específico en la materia. Cuanto a las remuneraciones el nuevo Convenio establece un sistema que tiende a lograr una retribución adecuada para el trabajador, estableciendo un sistema de seguimiento permanente del salario, su actualización y recuperación. En dicho orden y habida cuenta que por las características propias del sector la determinación en los costos difiere de otros Convenios suscriptos dentro de la actividad se efectúa un reconocimiento especial en las asignaciones básicas que por el mismo se instrumentan.

Todo ello, tenido en vista un objetivo común, no antagónico, sino simplemente distinto, con procura de búsqueda de paz y justicia social, de manera que un justificado y razonable equilibrio, constituya un común denominador del interés general. Las partes signatarias lo hacen convencidos, al asumir la representación del capital y del trabajo —empleadores y trabajadores— que en aplicación de los principios de solidaridad y buena fe recíprocos, han de asegurar una ejecución coordinada y fiel de su cumplimiento, con réditos mutuos para sus representantes. Idénticamente asumen las partes el compromiso formal de mantener un diálogo fluido,

periódico y permanente, a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Comedores y Refrigerios dentro de la normativa legal derivada de las Leyes Nros. 14.250, 23.545, 23.546, 25.877 y sus respectivos decretos reglamentarios, la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) con personería gremial N° 110, como Asociación Profesional auténticamente representativa de los trabajadores que prestan servicio en el área de comedores y refrigerios con domicilio en la Avenida de Mayo 930 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires representada para este acto por los Señores: José Luis Barriónuevo, en su carácter de Secretario General, Norberto Latorre, Secretario de Finanzas, Osvaldo Ismael Figallo, Secretario Gremial, Juan José Bordes, Secretario de Prensa y Propaganda, Josefina M. Gutiérrez y Susana Alvarez, Departamento de la Mujer, Robustiano Argentino Geneiro, Secretario de Capacitación Profesional y Cultura, Raúl González, Secretario de Actas, José Manuel González, Secretario Gremial de la Seccional Capital Federal y Alejandra Gayoso, del Departamento de la Mujer, y los Asesores Técnicos por U.T.H.G.R.A., Dres. Jorge. Natalio Mordacci y Demetrio Oscar González Pereira.

La Cámara Argentina de Servicios de Comedores y Refrigerios (C.A.C.Y.R.), entidad empresaria con jurisdicción en todo el territorio nacional conforme Resolución N° 6.133 (I.G.P.S.) y Resolución N° 585 del Ministerio de Trabajo de la Nación representada por los Señores: María Porcellini en su carácter de Presidenta; Juan Carlos Stupp, Secretario; Gerardo Bartolomé Noval, Tesorero; Primo Mario Cadelli Vocal; Daniel Ruben Salvetti; Horacio José Pafundo; Ruben Melul; Ángel Luis; Eduardo Bossio, y los Asesores Técnicos por C.A.C.Y.R. Dres. Norberto Ignacio Regueira y Alejandra Beatriz Vitali.

#### **Lugar y fecha de celebración**

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 16 días del mes de julio de 2004.

#### **Cantidad de beneficiarios**

**Artículo 3°**— Al día de la fecha las partes estiman la cantidad de trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que es del orden de los treinta y cinco mil (35.000).

#### **Zona de aplicación**

**Artículo 4°**— La Convención Colectiva de Trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la República Argentina.

#### **Período de vigencia**

**Artículo 5°**— El presente tendrá una vigencia en todas sus normas de dos (2) años contados desde el día de su homologación. Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan que el Convenio mantendrá su vigencia en todas sus cláusulas, sean normativas u obligacionales, en forma posterior a su

vencimiento hasta tanto sea suscripto una nueva Convención que lo sustituya o reemplace.

### Actividades comprendidas

**Artículo 6°**— Se considera comprendido dentro del ámbito material del presente Convenio a las empresas concesionarias de establecimientos públicos y/o privados que contraten con éstos, a fin de brindar prestación de servicios gastronómicos de comidas, bebidas y/o alojamiento ya sea para sus empleados o para clientes de dichos establecimientos contratantes, cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese, y conforme el detalle que se efectúa en el artículo siguiente, ya sea que se presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, cualquiera que sean las modalidades y tiempo de duración de las prestaciones de comidas y/o bebidas y/o alojamiento.

### Establecimientos comprendidos. Actividad vinculante

**Artículo 7°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores vinculados a la actividad gastronómica exclusivamente dedicada a la prestación de servicios de comidas, bebidas y alojamiento, dirigidas al personal de terceras empresas y/o al público en general, en establecimientos del tipo que a continuación se enumeran a título ejemplificativo, sean de carácter público, privado o mixtos:

Establecimientos:

- a) Fabriles o educacionales
- b) Fuerzas armadas y seguridad
- c) Médico asistenciales
- d) Asistenciales de ancianos
- e) Asistenciales de menores
- f) Asistenciales de ciegos
- g) Colonias de vacaciones con o sin alojamiento
- h) Guarderías infantiles y jardines de infantes
- i) Entidades bancarias u oficina comerciales
- j) Obradores civiles o públicos
- k) Gamelas petrolíferas y mineras
- l) Gamelas gasíferas
- m) Gasoductos
- n) Plataformas submarinas
- o) Establecimientos carcelarios o penitenciarios
- p) Concesiones en entidades civiles públicas o privadas
- q) Concesiones en supermercados

- r) Servicios de provisión de comidas en transportes aéreos, terrestres, marítimos o fluviales
- t) Hoteles de turismo social

### Relaciones entre las partes

**Artículo 8°**— La relación trabajador–empleador establecida en el presente Convenio comprende tanto la actividad que se cumpla en los establecimientos mencionados en el artículo séptimo (7°), como la que se cumpla en las plantas elaboradoras y/o de almacenaje y/o sede del empleador.

### Deber de buena fe

**Artículo 9°**— Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a actuar con un criterio común de colaboración, solidaridad y buena fe, ya sea activa o pasivamente, respetando los términos del contrato individual celebrado, las normas legales de aplicación y las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo ambas partes ajustarán su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y un buen empleador, tanto al celebrar como al ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

### Categorías y funciones

**Artículo 10°**— La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional, que se determinan seguidamente en forma enunciativa y no taxativa. En situaciones transitorias se deberá prestar la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la Organización Empresaria, aunque no sea específicamente en su categoría o función, respetando el principio previsto en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento donde se presten los servicios y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo de lo que resulta de los términos del contrato, sino de aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo; resulten de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 t.o. Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes.

La descripción de tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías y funciones:

- **Encargado:** Es el responsable de la conducción de la prestación de servicios, dando cumplimiento a las pautas de trabajo, que para esa finalidad determine la empleadora.
- **Jefe de cocina:** Es la máxima autoridad para dirigir el personal de cocina, distribuyendo las tareas relaciona-

das con las distintas necesidades y especialidades del servicio, conforme a las modalidades de la prestación. Esta categoría existe cuando, por la importancia del servicio y la organización de la cocina así lo exijan.

- **Cocinero:** Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas a las reglas propias del arte culinario. Ordena y distribuye las tareas de su sector, supervisando el proceso de pelado de frutas y verduras, su lavado y procesamiento, higiene y prolijamiento de carnes, etcétera, y la preparación de los ingredientes en frío, batidos o tareas afines, así como también el despacho de las comidas luego de su cocimiento. Conforme a la elección de la empleadora en el caso de más de un candidato, reemplaza al jefe de cocina en ausencia de éste.
- **Parrillero:** Es el responsable del “parrillado” de todo tipo de carne y la necesidad de su designación está directamente vinculada a la habitualidad de este tipo de tareas por así exigirlo las características de la prestación. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
- **Panadero:** Realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos de panificación hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
- **Pastelero:** Realizará las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, masas, budines, cremas. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
- **Pastelero de establecimientos educacionales:** Se diferencia del anterior solamente en el lugar de cumplimiento de sus labores. Cumplirá tareas en establecimientos educacionales.
- **Comis de cocina:** Es el colaborador o colaboradora directo/a del cocinero. Prepara, elabora y ayuda a cocinar, distintas especialidades con los ingredientes preparados en frío y además derivados referentes a gastronomía, respetando las instrucciones del cocinero. Reemplaza a éste en su ausencia.
- **Ayudante de cocina:** Colabora con las tareas de elaboración de comidas, realizando la preparación de víveres en crudo que intervienen en las mismas como ser selección y picado de hortalizas y frutas, rebozos, batidos y picados, purés, acondicionamiento de las preparaciones en recipientes de cocción, todo previo al cocimiento y siguiendo las instrucciones del cocinero. Le corresponde también la colocación y extracción de las comidas en bocas de fuego y hornos en las oportunidades que el cocinero le indique.
- **Peón de cocina:** Cumple su tarea dentro del ámbito de la cocina y le corresponde el descascarado manual o mecánico de frutas y hortalizas y su lavado. Asimismo tiene a su cargo la limpieza de los artefactos utilizados en cocina, mesadas, piletas, azulejos, estanterías, batería y útiles de cocina, vajilla, pisos, etcétera.
- **Peón general:** Le corresponde ejecutar todas las tareas concernientes al acondicionamiento de mercaderías en lugares de almacenajes así como el acarreo de las mismas a los sectores de procesamiento de comidas, traslado de bultos, artefactos y tareas análogas tendrá a su cargo la limpieza de locales e instalaciones ajenos a la cocina

y ejecutará todas las tareas que dentro del nivel de su categoría, no se encuentren específicamente determinadas por este Convenio para los distintos sectores.

- **Sandwichero:** Es el responsable de todo el proceso inherente a la preparación de emparedados, como cortado de fiambres y quesos, rellenos y utilización de pastas y mayonesas. Tiene a su cargo la limpieza y ordenamiento de su sector de trabajo.
- **Despachante de comidas al mostrador – Mozo de mostrador:** Realiza las tareas del despacho de cafetería, emparedados, repostería, facturas, comidas y bebidas. Tiene, a su cargo la ubicación de comidas y bebidas en heladeras, así como también el acondicionamiento de mercadería en el mostrador y vitrinas anexas.  
En el caso de tratarse de sistema de autoservicio, ejecutará el llenado de recipientes de comidas y servirá las mismas en los platos o bandejas individuales presentados por los comensales para ese fin, así como también, en su caso, bebidas y distribución de cubiertos, platos, bandejas o servilletas.  
También le corresponde la descarga de residuos de vajilla, bandejas, cubiertos, etcétera, en el sector destinado a ese fin. Le corresponde, además, la limpieza y ordenamiento de su sector.
- **Cafetero:** Tiene a su cargo preparar, detrás del mostrador, las infusiones con o sin leche fría o caliente, servir leche fría o caliente, colaborando además con el mozo de mostrador. Quienes tienen a su cargo, en cocina la preparación de desayunos, meriendas y colaciones que no signifiquen elaboración de comidas, se asimilan a esta categoría.
- **Mozo de salón:** Tiene a su cargo el armado de la “mise en place” y sirve las comidas a los comensales conforme a las modalidades de la prestación. Le corresponde el repaso de la vajilla y cubiertos a utilizar, así como el ordenamiento de la mantelería. Retira el servicio una vez utilizado por el comensal.
- **Camarero/a:** Cumplirá tareas de preparación de sándwiches y/o cafetería, preparación del salón, distribución de platos preparados o fuentes, con o sin carro móvil. Corresponde la limpieza y ordenamiento de los carros, sus recipientes y lavado de la vajilla que utiliza.
- **Comis de camarero:** Es el auxiliar directo del camarero/a o mozo de salón. Sólo podrá contratarse personal encuadrado en esta categoría si existe en el servicio camarero/a.
- **Camarero/a para atención del paciente:** En el caso de establecimientos asistenciales, donde la empleadora tiene la obligación de extender el servicio de comidas hasta la atención del paciente que guarda cama, la camarera o camarero asignado/s a esa tarea intervendrá en la carga de los carros contenedores y transportadores de comidas, trasladando los mismos a los sectores de internación procediendo al servicio de mesa a cada paciente conforme a las modalidades del establecimiento e instrucciones de la empleadora. Cumplida esta tarea le corresponde el retiro de los elementos utilizados por los pacientes y, luego de su ubicación en los carros trasladará éstos al sector cocina. Le corresponde la limpieza y ordenamiento de los carros, sus recipientes y lavado de la vajilla que utiliza.

- **Mozo de gerencia:** Es quien, dentro de la categoría y funciones de mozo de salón está afectado exclusivamente a la atención del personal directivo del establecimiento.
- **Mozo vendedor:** Realiza tareas similares a las del camarero/a, con el agregado de venta y rendición de la misma.
- **Distribuidor/a de refrigerios:** Realiza la tareas de distribuir, con o sin carro móvil, los refrigerios que la empleadora deba suministrar en el establecimiento contratante de la prestación correspondiéndole la carga de líquidos en recipientes y el acondicionamiento de los elementos sólidos a distribuir, cumpliendo con la entrega de los mismos conforme a las modalidades establecidas para ese servicio. Tiene a su cargo la limpieza de los carros, recipientes y útiles correspondientes.
- **Camarero/a para establecimientos educacionales:** Cumplirá tareas de apoyo al sector cocina y distribuirá el servicio a los educandos. Estará a su cargo el ordenamiento y limpieza de la vajilla y sectores.
- **Jefe de recepción:** Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación.
- **Recepcionista:** Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar facturación. Actuar bajo la supervisión del jefe de recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.
- **Conserje:** El conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es asimismo encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos cada vez que le es solicitada información de cualquier índole y es depositario responsables de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además lleva el Registro de Pasajeros y es responsable de todas las tareas del área.  
Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.
- **Portero:** Es el encargado de la puerta del establecimiento siendo su obligación colaborar en forma directa con los recepcionistas y/o conserjes.
- **Auxiliar de portería:** Es todo aquel personal que depende del jefe de recepción, recepcionistas, conserje o portero. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen, debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas que correspondan al sector.
- **Sereno:** Tendrá a su cargo las tareas de vigilancia y cuidado del establecimiento en sus horas de cierre, realizando al mismo tiempo aquellas tareas de limpieza y ordenamiento que le permitan sus funciones específicas.
- **Jefe de telefonista:** Es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.
- **Telefonista:** Opera los conmutadores telefónicos, télex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.
- **Lavadero:** Es el encargado de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero.
- **Planchador:** Es el encargado de planchar a planchón, en calandra y/o dobladora.
- **Gambucero:** Es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.
- **Bodeguero:** Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.
- **Lavacopas:** Es el encargado de lavar copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etcétera, debiendo tener limpio su sector.
- **Jardinero:** Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.
- **Guardavidas:** Es el trabajador responsable del control y custodias del natatorio, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.
- **Mucamo/a:** Es responsable de la limpieza de habitaciones y baños, así como también de las zonas de circulación y del movimiento y recuento de ropa de cama, toallas, etcétera, conforme a las modalidades del establecimiento.
- **Gobernanta:** Supervisa la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, zonas de circulación, recepción, etcétera, así como también está a su cargo el pedido de artefactos, iluminación, ropa blanca y demás elementos conforme al requerimiento de las mucamas.
- **Maitre:** Es el responsable de la supervisión de las tareas correspondientes a los mozos y camareros, así como también de la distribución de contingentes en el salón comedor, conforme a las modalidades de la prestación y a la mejor atención de los comensales y mejor desenvolvimiento operativo del servicio de mesa.
- **Cocinero de establecimientos educacionales:** Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas conforme a las reglas propias del arte culinario en el ámbito de los establecimientos educacionales exclusivamente.
- **Cajero – Adicionista:** Cumplirá, indistintamente, las tareas de caja o adición, conforme a las normas que disponga la empleadora.
- **Analista administrativo:** Es aquel que releva y analiza la gestión administrativa, distribuye tareas entre el personal auxiliar generando información para sus superiores.
- **Empleado de administración:** Cumple tareas administrativas y contable conforme la organización establecida por la empleadora.
- **Auxiliar de administración:** Realiza tareas administrativas auxiliares, conforme a la organización establecida por la empleadora.
- **Cadete:** Colabora en la faz administrativa con todo el personal de la misma.

- **Chofer:** Es responsable de la conducción de vehículos de transporte de personas o mercaderías, colaborando, en este último caso, con la responsabilidad de carga y descarga de la misma.  
Supervisará lo atinente al mantenimiento de la unidad o unidades asignadas.
- **Encargado de despensa:** Tiene a su cargo la responsabilidad del movimiento de ingreso y egreso de mercadería, desempeñándose conforme a las directivas que imparta la empleadora. Supervisa todas las tareas que en ese sector se desarrollan.
- **Auxiliar de despensa:** Es el colaborador directo del encargado, cumpliendo tareas de tipo administrativo referidas al registro de movimiento de mercadería, confección de remitos, balances, inventarios y tareas análogas.
- **Nutricionista – Dietista:** Es responsable de la conducción técnica profesional propias de su título habilitante.
- **Oficiales de oficios varios:** Cumplen las tareas que corresponden a sus respectivos oficios y se desempeñarán en acciones de mantenimiento preventivo y correctivo según necesidades de la empleadora.  
Un oficial podrá cubrir más de una especialidad de acuerdo con las necesidades del establecimiento.
- **Medios oficiales de oficios varios:** Cumplirán las tareas que correspondan a sus respectivos oficios, colaborando en forma directa con los oficiales. Podrán cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

### Personal excluido

**Artículo 11**— Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los gerentes, subgerentes, jefes y supervisores de la empresa en la concesión y el personal que así resulte por disposiciones legales.

### Reemplazo transitorio

**Artículo 12**— Cuando el trabajador fuese destinado a cumplir tareas en una categoría superior a la que fue empleado y ese destino fuere transitorio, tendrá derecho a percibir durante esa transitoriedad, la remuneración correspondiente a esa categoría superior.

Se reputarán las nuevas tareas asignadas como definitivas si desaparecidas las causas que dieron lugar a esa transitoriedad, el trabajador continuase en el desempeño de las mismas. Cuando el trabajador deba reemplazar a otro/s trabajadores de categoría superior a la que reviste con motivo en licencia ordinaria, especial o enfermedad y/o accidente inculpable, el empleador notificará por escrito al trabajador el reemplazo aclarando la causa y datos del trabajador a reemplazar. Asimismo se discriminará en el recibo de haberes la diferencia de categoría por reemplazo.

### Organización del trabajo

**Artículo 13**— Sin perjuicio de las facultades de organización de la empleadora para determinar la modalidad o el lugar efectivo de trabajo de una prestación, cuando la empresa posea varios establecimientos a su cargo, las mismas no podrán significar una alteración sustancial de las características esenciales del contrato de trabajo ni ocasionar un perjuicio moral o material para el trabajador .

### Contrato por tiempo indeterminado. Período de prueba

**Artículo 14**— Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, cualquiera sea su modalidad y/o extensión, resultará la aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva. Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Contrato de trabajo a tiempo parcial

**Artículo 15**— El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período, conforme lo dispone el artículo 92 ter. de la Ley de Contrato de Trabajo siendo obligatorio que los mismos sean realizados por escrito. La prestación puede ser variable, alternativa, continua o discontinua y/o desigual, y la remuneración (salario básico del Convenio y adicionales que correspondan) se adecuará en cada período mensual proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado con relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo. El personal contratado a tiempo parcial tendrá prioridad conforme su desempeño profesional para ocupar vacantes a tiempo completo.

### Contrato de trabajo de temporada

**Artículo 16**— Existe trabajo de temporada cuando se presta en determinada época del año, sujeto a repetirse. El trabajo se formalizará, según los casos, con el ingreso del trabajador al empleo o el pedido de trabajo por parte del mismo. Las convenciones locales y/o regionales podrán establecer condiciones, plazos y modalidades acordes a las particularidades de la región cuando ellas sean más favorables al trabajador.

El trabajador temporario tendrá asegurado que la duración del ciclo de temporada no puede ser inferior a las características de la actividad del establecimiento.

Con una antelación no menor a treinta (30) días el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a sus trabajadores, de la voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior.

En caso que el empleador no cursara la notificación que se hace referencia en párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Se establece como medio idóneo público, el medio gráfico, por un periódico de mayor circulación en la zona, en el cual se deberá publicar la nómina del personal que se llama a cubrir las plazas.

A los efectos de los derechos previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo y la legislación vigente, el cómputo de la antigüedad del trabajador temporario se efectuará conforme al tiempo efectivamente trabajado.

El otorgamiento de las vacaciones del trabajador temporario, al igual que el sueldo anual complementario, ocurrirá conforme a la legislación vigente.

### **Contrato de trabajo de temporada en establecimientos escolares o similares**

**Artículo 17**— El personal asignado a cumplir su prestación en establecimientos escolares o que se asimilen en sus características en cuanto a que establezcan períodos de receso contractuales previamente pautados, podrá ser contratado por medio de la modalidad de un contrato de trabajo de temporada, siendo en consecuencia de tiempo indeterminado con prestación discontinua.

En tal sentido se establecen como particularidad los siguientes lineamientos:

- Se trata de un contrato por tiempo indeterminado.
- Deberá celebrarse por escrito
- La prestación es discontinua determinándose expresamente los períodos de receso.
- Se establecerá la jornada diaria de labor, admitiéndose la prestación a tiempo parcial no pudiendo ser ésta menor a las cuatro (4) horas.
- Se determinará el lugar de tareas o en el hipotético caso de una contratación con un organismo o entidad que disponga de una pluralidad de lugares, se detallará aquellos en los que el trabajador deberá prestar servicios.
- Los recesos serán los dispuestos por el organismo o entidad contratante de los servicios que presta el empleador, y en caso de modificarse los originalmente dispuestos en el contrato del trabajador, se deberá dar aviso por escrito al mismo.
- En los períodos de receso el trabajador no percibirá remuneración alguna, debiendo reintegrarse a labor al inicio del nuevo período.

### **Personal turnante**

**Artículo 18**— Denomínase turnante al trabajador que se desempeña de manera habitual y reiterada, reemplazando los francos semanales y/o licencias del resto de los trabajadores de un establecimiento, teniendo estabilidad en su empleo.

### **Personal extra**

**Artículo 19**— Se denomina personal extra al contratado por el empleador para prestar servicios extraordinarios y transitorios, debiendo abonarse por cada jornada de nueve (9) horas trabajadas, ya sea que labore uno o más días continuos o discontinuos, una remuneración mínima equivalente a la remuneración básica de la categoría que corresponda, más:

- a) La tarea prestada por un (1) día de servicio, será como la correspondiente a un jornal diario básico con más un cincuenta por ciento (50%) de adicional.
- b) Las tareas prestadas por más de (1) día, serán abonadas como las correspondientes a la cantidad de jornales diarios básicos con más de un veinticinco por ciento (25%) de adicional.
- c) En todos los casos, junto con la liquidación del jornal o jornales se deberá liquidar el proporcional a dicho jornal

o jornales en concepto de S.A.C.; el proporcional a dicho jornal o jornales en concepto de vacaciones; y una doceava parte del jornal o jornales básicos en concepto de las indemnizaciones previstas por el Título XII de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias.

Al realizarse la liquidación final por cese de la actividad, evento o servicio originario de la contratación, se incluirán los haberes diarios devengados conforme recién se determinara y se incorporara el importe proporcional correspondiente en concepto de sueldo anual complementario. En caso de haber desempeñado tarea en forma continua por más de veinte (20) jornadas, se adicionará el importe equivalente al salario proporcional correspondiente a un día de trabajo de nueve (9) horas como compensación de la licencia anual ordinaria no gozada. En caso de que la jornada diaria asignada fuera inferior a las cuatro (4) horas y treinta (30) minutos, en concepto de vacaciones no gozadas percibirá un importe equivalente al cincuenta por ciento (50%) del identificado en el párrafo anterior.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

### **Contratación de personal con capacidades diferentes**

**Artículo 20**— Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de “*tiempo indeterminado*”, gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

### **Jornada de trabajo**

**Artículo 21**— Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles.

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente –Ley N° 11.544, Decreto N° 16.115/33, Ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la Ley N° 24.013, y restantes institutos de aplicación–; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tal fin, las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (Ley N° 11.544, artículo 3°, inciso B); y Decreto

N° 16.115, artículo 2º), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio/cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las veinticuatro (24) horas.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de treinta y cinco (35) horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y medio en la práctica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de su jornada de descanso; las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, alternando una semana con un franco de veinticuatro (24) horas con una semana de un franco de cuarenta y ocho (48) horas. Ello además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo. Se entenderá que existe conformidad del trabajador en caso de que así lo comunicare por escrito.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda del personal establecidas en el artículo 52 ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas íntegramente por el empleador.

### Horas extraordinarias

**Artículo 22**— La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo: De semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5º de la Ley N° 11.544 y el artículo 13 del Decreto N° 16.115.

Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que la actividad gastronómica en general se halla expuesta a trabajo preparatorios y complementarios, muchas veces de dificultosa e imposible previsión y programación, como así también a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo; circunstancias que determinan en muchos casos la necesaria realización de los mismos en jornada extraordinaria.

Debido a lo expuesto, y toda vez que la eventual repetición de este tipo de circunstancias puede derivar en la necesidad de desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que eventualmente excediera el límite mensual de treinta (30) horas y/o anual de doscientas (200) horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuer-

dan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaran actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites, en tanto el trabajador prestara su conformidad y el empleador se lo solicitare en el marco de las pautas descriptas, con la autorización a tal efecto de la autoridad administrativa.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir cada empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el período mensual siguiente.

### Adaptación de jornada de trabajo

**Artículo 23**— En los casos de aquellos establecimientos donde, por razones de salubridad o seguridad, el personal de los mismos goce del beneficio de jornada reducida, el personal gastronómico de la empresa concesionaria del servicio de comidas que allí se desempeñe será objeto del mismo tratamiento en la medida que, por autoridad competente, se determine que así corresponde en razón de que sus lugares de trabajo estén comprendidos en la zona o zonas de riesgos.

### Descanso personal femenino

**Artículo 24**— Las partes destacan que las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el presente Convenio Colectivo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino que se desarrollan indistintamente en las diferentes funciones existentes, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos horas al medio día establecida en el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sobre el particular, es importante destacar las reiteradas y permanentes solicitudes recibidas de parte del personal femenino, en tanto la pausa establecida en la norma identificada en rigor de verdad obedece a una concepción de la actividad femenina desactualizada y fruto de la época de su promulgación originaria, ya que contemplaba la posibilidad de que la mujer trabajadora pudiera concurrir a su domicilio particular en el horario coincidente con el momento del almuerzo; cuando en la actualidad las distancias existentes entre los domicilios particulares y los lugares de trabajo, sumadas a los inconvenientes que en general se observa para trasladarse por medios públicos de transporte en horas pico, generan como real efecto de interrupción no paga de su actividad laboral, que la jornada del personal femenino se vea extendida en similar duración, si se mide a los fines prácticos el horario de salida del domicilio particular y el de regreso al mismo; toda vez que las dos (2) horas de pausa no le genera la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en la práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral configurándose un acto discriminatorio en su contra.



Por lo tanto las partes están de acuerdo en la necesidad de suprimir dicha pausa, no formulando la Entidad Gremial ninguna objeción a los pedidos que efectúen los establecimientos comprendidos por la presente Convenio Colectivo de Trabajo, a la Autoridad de Aplicación, para requerir la autorización para suprimirla.

### **Alojamiento del personal**

**Artículo 25**— Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad. El empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto. Finalizada la relación laboral, cualquiera sea la causa de extinción del contrato de trabajo, el trabajador y todo su grupo conviviente, deberá desocupar los locales que le hubieran sido suministrados para su alojamiento dentro de los cinco días corridos subsiguientes.

### **Domicilio del trabajador**

**Artículo 26**— El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito conservando en el acto copia de la comunicación con constancia de recepción de parte del sector autorizado a tal fin por la empresa.

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado en forma bajo la modalidad indicada, aun cuando éstas no fueran efectivamente diligenciadas por el correo en virtud de no encontrarse el requerido, manifestarse que se ha mudado, ausencia de habitantes o falta de recepción por cualquier causa.

El trabajador que se domiciliaré fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador al inicio de la relación laboral o al momento en que comunicara su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

### **Cambio de domicilio**

**Artículo 27**— Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador a la empleadora, dejándose constancia escrita de dicha denuncia cuya copia deberá ser entregada por la empleadora al trabajador/a firmada como constancia de recibo. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha se consideran válidas, a todos los efectos, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.

### **Estado civil y cargas de familia del trabajador**

**Artículo 28**— Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando asimismo las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

### **Irrenunciabilidad de beneficios**

**Artículo 29**— Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerdan las normas legales en vigencia, cláusulas contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo o acuerdos zonales o regionales que se dicten.

### **Certificado de trabajo y aportes previsionales**

**Artículo 30**— A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, sean cuales fueren las causales, el empleador deberá extenderle el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría asignada a la fecha de su baja y la certificación de los aportes previsionales.

### **Día del gremio**

**Artículo 31**— Se ratifica como el día del trabajador gastronómico el 2 de agosto, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole del servicio que abarca este Convenio Colectivo se adicionará a la remuneración legal que corresponda a la fecha, un jornal más. Para los trabajadores cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por veinticinco (25).

### **Trabajo en sábados y/o domingos**

**Artículo 32**— Dada la existencia de empresas comprendidas en este Convenio, que en muchos casos deben prestar servicios en forma habitual, en forma ininterrumpida, inclusive días sábados, domingos y feriados, las tareas prestadas por el trabajador en cumplimiento de su jornada habitual de labor en dichos días no revestirán el carácter de extraordinarias, no siendo susceptible, en consecuencia, su remuneración de recargo alguno, debiendo contar el trabajador con el descanso correspondiente durante la semana siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Feriatos**

**Artículo 33**— Serán feriados, los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a

los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados, percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del ciento por ciento (100%) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

### Feriatos provinciales

**Artículo 34**— Los días feriatos obligatorios en jurisdicciones provinciales se asimilarán al régimen establecido para el feriado nacional, dispuesto en el artículo precedente.

### Licencias ordinarias

**Artículo 35**— De conformidad a lo facultado por el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza al goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada establecimiento, zona o actividad. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal el empleador deberá proceder en forma tal que al trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres (3) períodos. El empleador notificará por escrito al trabajador, con una anticipación no menor a cuarenta y cinco (45) días la fecha de inicio de las vacaciones.

Atento la particularidad de los servicios que prestan las empresas incluidas en el presente Convenio y las características propias de la actividad, se establece la posibilidad de fraccionar el período de licencia vacacional, con el consentimiento del trabajador para aquellos trabajadores que gocen de veintiún (21) días o más de licencia al año, dejando aclarado que la misma no podrá fraccionarse por períodos menores a catorce (14) días.

Aquellas firmas que en atención a las características especiales de su actividad desarrollen su mayor actividad en el período de otorgamiento de vacaciones, conforme a lo estipulado en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se encontrarán habilitadas a conceder las mismas en períodos alternativos, debiendo cumplimentar con la pertinente autorización administrativa de la autoridad de aplicación.

### Licencias especiales pagas

**Artículo 36**— Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo, tres (3) días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;
- b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, cinco (5) días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;
- c) Por fallecimiento de padre y/o madre tres (3) días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;
- d) Por fallecimiento de hermanos, dos (2) días corridos;
- e) Por fallecimiento de abuelos o suegros, un (1) día;
- f) Por matrimonio, diez (10) días corridos, los cuales podrán adicionarse a los que correspondan por vacaciones;

- g) En caso de mudanza, un (1) día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que viven en hoteles o pensiones;
- h) Los dadores de sangre quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido, debiendo presentar el pertinente comprobante;
- i) Al personal que cursa estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismos nacional o provincial competente se le otorgará durante el año calendario diez (10) días para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dicha materia.

### Régimen de accidentes y enfermedades inculpables

**Artículo 37**— Para acogerse a los beneficios de las normas vigentes en materia de accidentes y enfermedades inculpables, el trabajador deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- 1) El trabajador deberá comunicar a la empleadora la causa de accidente o enfermedad inculpable dentro de su jornada de labor y en forma fehaciente, pudiendo utilizarse los siguientes métodos:
  - a) Por telegrama, con constancia de nombre y apellido, estableciendo la causa de su inasistencia, determinando si se trata de accidente o enfermedad inculpable;
  - b) Por aviso directo del interesado en el lugar de trabajo, debiendo la empleadora extender una constancia expresa que certifique el aviso efectuado.
  - c) Por aviso directo de un tercero en nombre del trabajador impedido, siguiéndose en este caso el mismo procedimiento indicado en el inciso b). En la constancia que extienda la empleadora se establecerá también el nombre, apellido y documento de identidad de quien da cuenta de la novedad.
- 2) Excepcionalmente para el trabajador que se desempeñe en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentes indicados en el punto anterior, deberá comunicar su impedimento dentro de las primeras horas del turno siguiente.
- 3) Cuando el trabajador afectado por el accidente o enfermedad inculpable no se encuentre en el domicilio que tiene denunciado ante la empleadora, está obligado a comunicar esa circunstancia en el mismo momento que denuncia su impedimento.
- 4) El trabajador deberá facilitar, en todos los casos, el derecho de la empleadora de verificar su estado de salud por el servicio médico que ésta disponga. En los casos en que dicha verificación no pueda realizarse por no encontrarse circunstancialmente el denunciante en su domicilio, por haber recurrido, por razones propias de su estado de salud, un consultorio médico, el trabajador deberá arbitrar la medida

necesaria para facilitar la verificación concurriendo al servicio médico de la empresa o reiterando su comunicación. Ello sin perjuicio de presentar el respectivo justificativo médico que certifique la necesidad de haber concurrido al consultorio médico y, consecuentemente, la necesidad de haberse ausentado de su domicilio.

- 5) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico de la empleadora pero sí tiene la obligación de permitir, en todos los casos, la verificación de su estado de salud, su evolución y la medicación aconsejada.
- 6) En toda enfermedad, accidente inculpable, enfermedad profesional y accidente de trabajo no previsto en este Convenio, son de aplicación las disposiciones vigentes en la materia a la fecha del siniestro.

### Condiciones de higiene y seguridad

**Artículo 38**— Dentro de las condiciones contractuales establecidas por el establecimiento contratante a la empresa concesionaria, la empleadora deberá observar estrictamente las normas vigentes en materia de higiene y seguridad ambiental en favor de los trabajadores gastronómicos en su relación de dependencia.

Con este motivo la empleadora deberá adoptar, asimismo, los recaudos necesarios y suficientes para asegurar que las instalaciones y maquinarias a su cargo, sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares y adecuados, a efectos de evitar accidentes de trabajo que, como consecuencia de fallas, puedan producirse. A los efectos de cumplir con los cometidos fijados en la Ley N° 24.557 y evitar la siniestralidad en el trabajo; los trabajadores deberán:

- 1) Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- 2) Participar en acciones de capacitación y formación sobre la salud y seguridad en el trabajo.
- 3) Comunicar a su empleador cualquier hecho de riesgo relacionado con el puesto de trabajo o el establecimiento en general.
- 4) Denunciar ante su empleador la ocurrencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

### Ropa de trabajo

**Artículo 39**— Todo personal gastronómico será provisto, obligatoriamente, por la empleadora, de dos equipos nuevos de trabajo por año. Esta obligatoriedad podrá ser cumplida en cualquiera de estas dos formas:

- a) Entrega de dos equipos en forma simultánea, y
- b) Un equipo en el mes de marzo y el restante en el mes de septiembre de cada año calendario. La indumentaria que se provea deberá concordar con las épocas estivales e invernal. Las prendas se ajustarán a las características que se dan a continuación y podrán modificarse si la empleadora estuviere obligada por el establecimiento

contratante del servicio de prestación. Sin perjuicio de ello, se establece:

- Personal de cocina: Uniforme, compuesto de chaqueta o blusa, con cuello cerrado, pantalón o pollera, delantal, gorro o birrete o cofia y zapatillas.
- Peones de cocina: Prendas similares a las del personal de cocina sustituyendo el delantal de género por similar de lona o material sintético y las zapatillas por botas de media caña con suela antideslizante.
- Peones generales: Uniforme, compuesto de camisa o blusa, pantalón o pollera, delantal de lona o material sintético y calzado adecuado a las tareas asignadas, es decir, zapatillas o botas de media caña con suela antideslizante y guantes.
- Gobernantas o mucamas: Uniforme, compuesto de blusa, pollera, delantal, cofia y zapatillas.
- Mozos/as y camareros/as: Uniforme compuesto de chaquetilla con cuello cerrado o blusa del mismo color, pantalón o pollera de y calzado correspondiente.
- Personal afectado a cámaras frigoríficas: Uniforme similar al indicado para peones generales y, además, camperas de abrigo para el ingreso a las cámaras.
- Personal a cargo de limpieza de vidrios: Uniforme similar al indicado para los peones generales y, en los casos de tareas a realizar a más de tres (3) metros de altura, deberá proveerse de casco, correas de seguridad y botas con suela antideslizante.
- Protección contra ruidos: Todo el personal que trabaje en lugares inmediatos a zonas de Establecimiento fabril que se caractericen por ruidos mecánicos constantes, deberá ser provisto de sordinas acordes con el nivel de decibeles.

**Artículo 40**— El equipamiento establecido en el artículo anterior es de uso obligatorio y exclusivo durante la jornada de trabajo, estando prohibido su uso fuera del establecimiento. Las unidades serán entregadas bajo recibo, detallando tipo y cantidad de prendas con su costo. La conservación y el cuidado de prendas serán por cuenta exclusiva del trabajador, así como también su reposición en caso de pérdida. En el caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo no atribuible al trabajador, el empleador deberá reponer las prendas las veces que sea necesario, exigiendo la devolución de la unidad o unidades deterioradas.

### Sistema remunerativo

**Artículo 41**— Las partes acuerdan someterse al sistema remuneratorio que se establece. La remuneración integral del trabajado de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de:

- 1) Un sueldo básico convencional y
- 2) Los adicionales que correspondan.

## Sueldos básicos

**Artículo 42**— El sueldo básico convencional a partir del mes de la homologación del presente Convenio es para cada trabajador el que resulta del siguiente agrupamiento de códigos salariales y categorías profesionales, a saber:

• **Agrupamiento personal de comedores:**

Categoría profesional	Cód. salarial	Remuneración \$
Peón de cocina	1	535
Peón general	1	535
Lavacopas	1	535
Jardinero	1	535
Cadete	1	535
Sandwichero	2	560
Cafetero	2	560
Distribuidor/a de refrigerios	2	560
Portero	2	560
Sereno	1	535
Telefonista	2	560
Medio oficial	2	560
Gambucero	2	560
Bodeguero	2	560
Desp. comidas al mostrador	2	560
Comis de camarero	2	560
Camarero	3	585
Ayudante cocina	3	585
Mozo mostrador	3	585
Mozo vendedor	3	585
Camarero/a p/atención de ptes.	3	585
Mozo gerencia	3	585
Jefe telefonistas	3	585
Lavandero	3	585
Planchador	3	585
Oficial	3	585
Guardavidas	3	585
Mucama/o	3	585
Camarera de com. escolares	2	560
Auxiliar de despensa	3	585
Auxiliar administrativo	3	585
Chofer	3	585
Mozo salón	4	625
Comis de cocina	4	625
Cajero adicionista	4	625
Empleado de administración	4	625
Encargado de despensa	4	625
Conserje	4	625
Gobernanta	5	670
Cocinero est. educacionales	5	670
Pastelero est. educacionales	5	670
Recepcionista	5	670

Categoría profesional	Cód. salarial	Remuneración \$
Analista administrativo	6	800
Cocinero	6	800
Pastelero	6	800
Parrillero	6	800
Panadero	6	800
Maitre	6	800
Jefe de recepción	6	800
Encargado	A/C	
Nutricionista-Dietista	A/C	

## Adicionales

**Artículo 43**— Los adicionales convenidos en el presente Convenio integrarán la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales. Tales adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad y se encuentran previstos en los artículos siguientes.

## Adicional por antigüedad

**Artículo 44**—

- 1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.
- 2) Dicho adicional será abonado a cada trabajador según la siguiente escala:
  - A un (1) año cumplido y hasta los dos (2) años el uno por ciento (1%).
  - De los dos (2) años hasta los tres (3) años el uno por ciento (1%).
  - De los tres (3) años cumplidos y hasta los cuatro (4) años, el dos por ciento (2%).
  - De los cuatro (4) años cumplidos hasta los cinco (5) años, el dos por ciento (2%).
  - A los cinco (5) años cumplidos y hasta los seis (6) años el cuatro por ciento (4%).
  - De los seis (6) años hasta los siete (7) años, el cuatro por ciento (4%).
  - A los siete (7) años cumplidos y hasta los ocho (8) años el cinco por ciento (5%).
  - De los ocho (8) años hasta los nueve (9) años, el cinco por ciento (5%).
  - A los nueve (9) años cumplidos y hasta los diez (10) años el seis por ciento (6%).
  - De los diez (10) años hasta los once (11) años el seis por ciento (6%).
  - A los once (11) años cumplidos y hasta los doce (12) años el siete por ciento (7%).
  - De los doce (12) años hasta los trece (13) años el siete por ciento (7%).
  - A los trece (13) años cumplidos y hasta los catorce (14) años el ocho por ciento (8%).
  - De los catorce (14) años hasta los quince (15) años el ocho por ciento (8%).
  - A los quince (15) años cumplidos y hasta los dieciséis (16) años el diez por ciento (10%).

- De los dieciséis dieciséis (16) años a los diecisiete (17) años el diez por ciento (10%).
  - A los diecisiete (17) años cumplidos y hasta los dieciocho (18) años el doce por ciento (12%).
  - De los dieciocho (18) años hasta los diecinueve (19) años el doce por ciento (12%).
  - A los diecinueve (19) años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).
- 3) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento.

### Adicional por presentismo

**Artículo 45**— Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias o tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del diez por ciento (10%) del importe equivalente al salario básico correspondiente a su categoría de revista. En el supuesto de producirse tardanzas en el horario de ingreso que superen los treinta (30) minutos acumulables a lo largo del mes calendario, el adicional se reducirá al cinco por ciento (5%). No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional —exclusivamente— las licencias ordinarias y especiales establecidas en los artículos 35 y 36 del presente Convenio.

### Adicional por falla de caja

**Artículo 46**— El personal que se desempeñe en tareas de caja recibirá un adicional en concepto de falta de caja equivalente al diez por ciento (10%), de su sueldo básico en concepto de cobertura.

### Adicional por zona fría

**Artículo 47**— Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego.

### Zonas descampadas

**Artículo 48**— Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en establecimientos ubicados en obras que se encuentren en zonas descampadas denominadas gamelas, con aplicación en todo el país, el trabajador percibirá un adicional del treinta por ciento (30%), asimismo los empresarios deberán garantizar el traslado de su personal a sus lugares de trabajo.

### Adicional de mozo de gerencia

**Artículo 49**— Por el desempeño de tales tareas percibirá un adicional del diez por ciento (10%) calculado sobre el sueldo correspondiente a la categoría de mozo vendedor.

**Artículo 50**— Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales.

1. Se acuerda entre las partes que los salarios básicos que sirven de base de cálculo de los adicionales que se establecen en valores porcentuales de los mismos, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

- Presentismo
- Zona fría
- Antigüedad
- Zona descampada
- Mozo de gerencia
- Falla de caja

### Obligación de merienda y/o refrigerio – Almuerzo y/o cena

**Artículo 51**— El empleador deberá suministrar al trabajador merienda y/o refrigerio, almuerzo y/o cena, sano, abundante y variado, conforme a los siguientes puntos:

- a) Desayuno o merienda según su horario de jornada, en los establecimientos donde se proporcionan tales servicios, conforme a la índole de la prestación que cumple la empleadora;
- b) Almuerzo o cena conforme a las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior;
- c) Refrigerio en las mismas condiciones establecidas en los puntos anteriores;
- d) El empleador no podrá cobrar ni deducir suma alguna por este suministro, el que no se tomará en cuenta a ningún efecto.

### Absorción

**Artículo 52**— Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia a aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del Decreto N° 392/2003, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

- Los adelantos otorgados por las empresas a cuenta de futuros aumentos;
- Las mejoras salariales y/o incrementos otorgados voluntariamente por la empresa y/o por acuerdo de partes cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado.

## CAPÍTULO ESPECIAL DE TRABAJO EN GAMELAS

### Ámbito de aplicación

**Artículo 53**— El presente Convenio rige para la dotación del personal dependiente de las empresas incluidas dentro del ámbito material de aplicación del presente Convenio, que desarrollen tareas en obradores, yacimientos y exploraciones afines en las áreas petrolíferas, gasíferas, mineras y/o de construcción o en cualquier otra tarea que se desarrolle en un ámbito general de actividad que no sean las mencionadas y que se encuentre alejado de los centros urbanos, de modo que el trabajador para desarrollar sus tareas se vea obligado a pernoctar dentro del área de localización del establecimiento, mediante el régimen especial que se detalla a continuación en los artículos siguientes.

### Régimen especial de jornada de trabajo

**Artículo 54**— Se establece que dadas las características del servicio, la tarea de los dependientes y la zona geográfica en que deben realizarse las labores conforme lo expresado en el artículo 53, la empresa podrá implementar, además de los regímenes de trabajo habilitados por el presente Convenio, o por lo dispuesto en la legislación, un régimen de trabajo que contemple como máximo una jornada de doce (12) horas con una pausa de una (1) hora para comidas y/o meriendas, por lo que se considera una jornada de trabajo diaria efectiva de once (11) horas para el Régimen de Trabajo del Personal. Por este tipo especial de jornada el trabajador percibirá el llamado adicional jornada laboral especial, conforme más adelante se detalla.

Así, el régimen de jornada para este tipo de actividades, será el siguiente:

- En mérito a la modalidad de las tareas a su cargo, el personal comprendido en este Convenio se encuentra excluido de la Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544, estableciéndose la aplicación en atención a las particulares características de la específica actividad, lo dispuesto por el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a la posibilidad de establecer jornadas promedio, no siendo por tanto de aplicación los límites máximos de jornada establecidos por dicho ordenamiento legal.
- Las empresas se reservan la facultad de distribuir los horarios de trabajo de acuerdo a sus necesidades operativas. La modificación de los horarios de trabajo que las empresas dispongan en función de sus necesidades operativas no será considerado cambio de condiciones sustanciales del contrato de trabajo.
- En razón de las dificultades de acceso a los establecimientos en los que se desarrollan los contratos (denominados gamelas y comedores de campamento), y atento a las características especiales de este tipo de instalaciones (en adelante el establecimiento), las partes acuerdan implementar un régimen de trabajo por equipos consistente en turnos de trabajo por días de descanso, que las empresas determinarán en cada caso de acuerdo a lo siguiente:
  1. Para las instalaciones costa afuera o plataformas de exploración o explotación de hidrocarburos u otra naturaleza, se instrumentará el sistema de jornada de trabajo de un (1) día de trabajo por un (1)

día de descanso, no pudiendo exceder los días así distribuidos de treinta (30) días de trabajo ininterrumpidos, salvo casos de fuerza mayor no imputable al empleador.

2. Para los restantes contratos que se desarrollen dentro del ámbito de aplicación de este Convenio conforme las características aquí señaladas, se implementará el sistema máximo de jornada de trabajo de dos (2) días de trabajo por un (1) día de descanso, no pudiendo exceder los días así distribuidos de catorce (14) días de trabajo ininterrumpidos, salvo casos de fuerza mayor no imputable al empleador.

Se ratifica que el tiempo de traslado correspondiente al acceso al establecimiento desde el domicilio del trabajador hasta aquél y, viceversa, el tiempo que dispense el regreso a los domicilios desde el establecimiento, no constituirá parte de la jornada de trabajo, a ningún efecto legal.

Tampoco se computarán integrando la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda, del personal, y aquellas destinadas a esparcimiento, dentro o fuera del establecimiento.

### Remuneraciones

**Artículo 55**— Las mismas se regirán por las siguientes normas:

1. La empresa liquidará al personal comprendido en el presente acuerdo, los siguientes rubros, cuando procedan y en la medida que correspondan:
  - a) Sueldo básico, conforme categoría de revista,
  - b) Adicional por antigüedad,
  - c) Adicional por presentismo,
  - d) Adicional por zona fría,
  - e) Adicional por zona descampada,
  - f) Una suma fija mensual que se liquidará bajo el rubro Adicional Jornada Laboral Especial, el cual no se encuentra condicionado a la efectiva prestación de servicios, en concepto de compensación por el tipo de jornada laboral dispuesta, conforme la siguiente fórmula:

Salario básico, más adicional por presentismo, más adicional por zona fría o zona descampada cuando correspondiere, dividido 200, multiplicado por el coeficiente -60 y su resultado por el ítem 1,70:

Conceptualizado:

$$\text{Adicional jornada Laboral Especial} = \frac{(\text{SB} + \text{AP} + (\text{ZF o ZD}) \times 60)}{200} \times 1,70$$

Este adicional integrará la remuneración del trabajador a todos los efectos de la normativa legal vigente y será objeto de discriminación en los recibos

de pago a los efectos de mantener su individualidad.

- Se deja claramente establecido que en el caso que un trabajador que estuviera cumpliendo una jornada de trabajo normal, fuera afectado por acuerdo mutuo entre empresa y aquel a realizar tareas que encuadren dentro del presente régimen especial de jornada, el trabajador deberá percibir dicho adicional mientras permanezca afectado a esta jornada, cesando su derecho a percibir este adicional en el caso que deje de realizar el régimen de jornada de excepción por lo cual se hizo acreedor a ese derecho.

### Disposición transitoria

**Artículo 56**— Atento las particularidades expuestas y la existencia de acuerdos de empresa oportunamente suscritos entre la Entidad Gremial, y Empresas prestatarias de servicios en el ámbito de aplicación establecido en el artículo 54, se conviene con carácter transitorio que dichos Acuerdos, en cuanto a la forma de cálculo del Adicional Jornada Especial Laboral se mantengan en vigencia hasta la fecha fijada de culminación oportunamente dispuesta en los mismos.

## CAPÍTULO I DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD DE CONCESIONARIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS

### Representatividad

**Artículo 57**— De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley N° 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamente el correspondiente capítulo.

### Pequeña y Mediana Empresa –PyME–. Pautas

**Artículo 58**—

- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, PyMES), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley N° 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, sus Decretos y normas reglamentarias y a la Resolución N° 1.125 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las Empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta ochenta (80) personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PyMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de éste número de trabaja-

dores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes de desempeñaren en programas de pasantías.

Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables “*ipso iure*” por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PyMES.

### Período de prueba

**Artículo 59**— Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Sueldo anual complementario

**Artículo 60**— El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período estará compuesto por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

### Licencia anual ordinaria

**Artículo 61**— Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a seis (6) días laborales corridos. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

### Capacitación

**Artículo 62**— Los trabajadores de pequeñas empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (artículo 96 Ley N° 24.467).

## Preaviso

**Artículo 63**— Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la Ley N° 24.467 acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos: De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de quince (15) días para los trabajadores que no superen una vinculación con la empresa mayor a los noventa (90) días de extensión; y de treinta (30) días, para los trabajadores que superen dicho tiempo de labor.

## CAPÍTULO II RELACIONES GREMIALES

### Relaciones gremiales

**Artículo 64**— Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado períodos de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa, elegidos conforme a las normas vigentes continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa.

Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales.
- b) Que haya sido comunicada al empleador mediante telegrama, carta documento u otra forma escrita con constancia de recepción.

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá lo normado por la Ley de Asociaciones Profesionales N° 23.551 y su Decreto Reglamentario.

**Artículo 65**— A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicado y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La Asociación Sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes y lo propio podrán hacer los candidatos.

### Permiso con goce de haberes a los representantes gremiales

**Artículo 66**— Conforme a lo dispuesto por el artículo 44 de la Ley N° 23.551 para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de dieciséis (16) horas mensuales, acumulables trimestralmente, con goce de haberes. En ese caso es obligatorio que los delegados o la Entidad Gremial comuniquen dicha circunstancia a su empleador con veinticuatro (24) horas de antelación como mínimo. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder la solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con o sin goce de haberes.

Sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 48 de la Ley N° 23.551, y del derecho a hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.

### Traslados o cambios de horarios a delegados gremiales

**Artículo 67**— Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio. La circunstancia será comunicada a la Organización Sindical.

### Vitrinas y pizarras

**Artículo 68**— En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los representantes gremiales a fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales. Dichas vitrinas o pizarras serán de exclusivo uso gremial y, por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como inscripciones de naturaleza gremial no podrán efectuarse fuera de las mismas.

### Relaciones entre la organización y los empleadores

**Artículo 69**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los Establecimientos de la Actividad de Servicios de Comedores y Refrigerios mantengan la representación gremial de la U.T.H.G.R.A. se ajustarán al presente ordenamiento.

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios.

Concertar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.

Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas según se fija en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.



- b) La representación gremial de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina en cada establecimiento se integrará conforme la Ley N° 23.551.
- c) Las designaciones de los delegados deberán ser notificadas al empleador por la Seccional de la U.T.H.G.R.A., a la que corresponde el establecimiento, por telegrama o por otra forma documentada con constancia de su recepción.

En cuanto a la Convocatoria a Elección de Delegados y su designación deberá estarse a lo determinado por Ley N° 23.551.

- d) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten parcial o totalmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

### Retención cuotas sindicales y contribuciones

**Artículo 70**— Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de las cuotas sindicales conforme a Ley, que a la fecha importan el dos con cincuenta centésimos por ciento (“2,5%”) y/o las contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción, y la respectiva comunicación por la Entidad Sindical.

### Trabajadores comprendidos

**Artículo 71**— Todos los Aportes y Contribuciones Asistenciales, Sociales y Convencionales, Ordinarios y Extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la Actividad, sean o no afiliados. Asimismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo los trabajadores contemplados por el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, y los denominados eventuales, temporarios y/o a prueba.

### Comisión de seguimiento y reajuste salarial, interpretación y conciliación nacional

**Artículo 72**— Créase la Comisión de Seguimiento y Reajuste, Interpretación y Conciliación Nacional. Compuesta por tres miembros titulares por cada una de las partes signatarias y con igual número de miembros suplentes, pudiendo las mismas designar los asesores que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido.

**Artículo 73**— Serán funciones específicas de esta Comisión:

- a) Intervenir y resolver en las recomposiciones y/o reajustes salariales que fueren necesarios durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Interpretar todas aquellas dudas o disposiciones que pudieren suscitarse entre las partes firmantes de este Convenio en cuanto a la normativa por él dispuesta;
- c) Intervenir en aquellos diferendos que, previa conformidad de las partes, le sean planteados por los trabajadores y empleadores de la actividad, ya sean de carácter individual o colectivo.

**Artículo 74**— A los efectos de lo previsto en el inciso a) del artículo anterior, la Comisión se reunirá mensualmente antes del día 20 de cada mes. En caso de urgencia, la Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, en forma fehaciente, en cuyo caso, deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes.

Se tomará como elementos de juicio para el seguimiento salarial los siguientes parámetros:

- a) El índice de costo de vida que publica el I.N.D.E.C., o en su caso, el del organismo oficial que pudiera reemplazarlo en el futuro.
- b) Los índices zonales resultantes de los organismos oficiales a los que en su caso efectúe la comisión.
- c) Circunstancias de mercado de la actividad.

La Comisión de Reajuste y Seguimiento salarial, interpretación y conciliación nacional, conformará las planillas salariales con el ajuste correspondiente para su presentación por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, antes del 30 de cada mes.

En caso de existir disenso entre las partes, podrán las mismas de común acuerdo, someter sus diferencias al Ministerio de Trabajo, mediante escrito presentado conjuntamente, donde expondrán sus respectivas posiciones y fundamentos para la decisión del organismo competente.

A los efectos previstos en el inciso b) del artículo anterior, los requerimientos deberán formalizarse por escrito, indicando en forma clara y precisa las discrepancia que origina la consulta, en correlación con la convención respectiva.

A los efectos de lo previsto en el inciso c) del mismo artículo las partes, una vez cumplimentadas sus respectivas conformidades de acudir a la Comisión, deberán plantear los motivos de la cuestión así como los fundamentos de su derecho a efectos de que dicha Comisión pueda dictaminar en el término previsto y proponer una solución equitativa.

En los casos de los incisos b) y c) del artículo 55, la Comisión deberá expedirse dentro del término de diez (10) días de recibidas las pertinentes solicitudes.

## Comisiones Paritarias regionales o zonales

**Artículo 75**— Cuando las características y peculiaridades de una zona o región lo justifiquen, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo podrá disponer la integración con los representantes sindicales y empresarios del lugar, una Comisión Paritaria Regional o Zonal con las mismas facultades que tiene dicha Comisión Paritaria. Las resoluciones que adopte cada Comisión Paritaria Regional o Zonal serán apelables ante la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación. La apelación será resuelta por la Comisión de Concertación dentro de los treinta (30) días de presentada, debiéndose integrar la Comisión Negociadora respectiva con:

- a) Representación de la Seccionales de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina de la Zona o Región.
- b) Representantes de C.A.C.Y.R. de la Zona o Región.
- c) Los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, uno por la entidad sindical y otro por la entidad empresarial, pudiendo disponer de los asesores que crean convenientes.

Para la discusión y celebración del Convenio se aplicarán las normas nacionales sobre la materia.

Celebrado el Convenio Colectivo de Trabajo zonal o regional con el voto favorable de los representantes nacionales, la Comisión de Seguimiento y Reajuste Nacional, lo elevará sin más trámite al Ministerio de Trabajo para su homologación.

En el caso de oposición de los representantes del nivel nacional el Convenio Colectivo de Trabajo zonal o regional podrá ser revisado y modificado por la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional antes de su presentación en el Ministerio de Trabajo.

**Artículo 76**— Las Convenciones Colectivas de Trabajo regionales, zonales o locales deberán adecuar las disposiciones de carácter nacional a las modalidades de su jurisdicción.

A los efectos de dirimir cualquier conflicto que se suscite en una jurisdicción, deberá aplicarse la norma más favorable al trabajador, ya sea la de este Convenio Colectivo de Trabajo o del Convenio regional, zonal o local vigente en aquella.

## Beneficios sociales

**Artículo 77**—

- a) Asignación por fallecimiento: Para todo el personal de la Actividad U.T.H.G.R.A. se compromete a establecer una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del sala-

rio de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial para el primer trimestre de Vigencia de la presente convención se fija en cinco mil pesos (\$ 5.000) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las Empresas tengan en vigencia, y del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.

- b) Asignación por servicio de sepelio: Para todo el personal de la actividad U.T.H.G.R.A. se compromete a establecer una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho beneficiario/s haga uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o similar que lo brinde, se le efectuará un reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de mil ochocientos pesos (\$ 1.800), ajustable trimestralmente por el índice que fije la reglamentación.
- c) Gestión, financiamiento, administración y reglamentación: La Gestión, Financiamiento, Administración y Reglamento de ambas asignaciones estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A., que deberá implementar el adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la Entidad Empresaria y a los Trabajadores oportunamente. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes serán calculados sobre el total de las remuneraciones percibidas, abonadas a los trabajadores de la Actividad.

La U.T.H.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá al reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador cuando la financiación del sistema lo permita, y aceptar todo tipo de controles que sugiera C.A.C.Y.R., a los efectos de asegurar su debido cumplimiento.

## Fondo Convencional Ordinario

**Artículo 78**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención,

sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento (2%) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) para la U.T.H.G.R.A. y el restante uno por ciento (1%) para la C.A.C.Y.R., debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las Leyes de Obra Social.

### **Depósito y distribución del Fondo Convencional Ordinario**

**Artículo 79**— La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.T.H.G.R.A.. Dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) U.T.H.G.R.A. y C.A.C.Y.R. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.H.G.R.A. ni C.A.C.Y.R., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos, comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.H.G.R.A. y C.A.C.Y.R. en el mismo Banco.
- 4) U.T.H.G.R.A., tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose, autorizada a reclamar la totalidad de la contribución

convencional del dos por ciento (2%), con más las actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el punto 2) precedente.

- 5) La C.A.C.Y.R., atento a las labores a cargo de la U.T.H.G.R.A., relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4%) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponda, en la cuenta corriente de C.A.C.Y.R. Dicho porcentaje será abonado a la U.T.H.G.R.A. desde el día 1° al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

Mientras se implemente el sistema operativo ut-supra expuesto, los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo ingresarán los fondos que produzcan por el concepto fijado por el presente artículo del 10 al 15 de cada mes, mediante Boleta de Depósito Bancario en Cuenta Especial, abierta a tal efecto en Banco de la Nación Argentina por la Entidad Sindical.

U.T.H.G.R.A. liquidará por partes iguales al saldo del extracto Bancario de la cuenta recaudadora al 50 día hábil posterior a cada mes vencido, el cual ya registra deducidas las comisiones Bancarias correspondientes al mes anterior; previa deducción por parte de la Entidad Sindical de un importe equivalente al cuatro por ciento (4%) del monto total de la recaudación de la cuenta recaudadora del Aporte aludido en el presente artículo considerándose que dicha deducción cubre los gastos operativos de la U.T.H.G.R.A., por administración y recaudación del aporte. Los gastos administrativos de dicha recaudación equivalente al cuatro por ciento (4%) del Total Acreditado por el Banco Recaudador: Serán absorbidos por partes iguales entre U.T.H.G.R.A. en un dos por ciento (2%) y C.A.C.Y.R., el dos por ciento (2%) restante. U.T.H.G.R.A. se compromete a entregar a C.A.C.Y.R. el padrón de Establecimientos de Recaudación mensualmente.

### **Aportes y contribuciones**

**Artículo 80**— Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etcétera, se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra, temporario o a prueba.

### **Sanciones por violación del Convenio Colectivo de Trabajo**

**Artículo 81**— La violación de cualquier disposición del presente Convenio Colectivo de Trabajo motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.

**Autoridad de aplicación**

**Artículo 82**— La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación; por intermedio de sus organismos

dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia, quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

# HOTELES ALOJAMIENTOS Y ALBERGUES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 127/90<sup>1</sup>*

### **TRABAJADORES**

#### **Exordio**

La Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.) y la Federación de Alojamiento por Horas (F.A.D.A.P.H.) como auténticos representantes de los intereses de los trabajadores y empresarios han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la actividad de servicios de alojamientos por horas y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a Trabajadores y Empresarios Empleadores. Ante la necesidad de efectuar las innovaciones y adaptaciones correspondientes a la Actividad específica regulada, se ha efectuado una normativa que contempla los requerimientos indispensables.

Todo ello, en vista de un objetivo común no antagónico sino simplemente distinto, con procura de búsqueda de paz y justicia social, de manera que un justificado y razonable equilibrio constituya un común denominador del interés general. Lo hacen convencidos los que han dado en asumir la representación del capital y del trabajo –trabajadores y empleadores– con solidaridad y buena fe recíprocas, que han de asegurar una ejecución coordinada y fiel de su cumplimiento, con réditos para sus representados. Idénticamente asumimos el compromiso formal de mantener fluido diálogo periódico y permanente a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo los establecimientos hoteles por horas dentro de la normativa legal derivada de las Leyes Nros. 14.250, 23.545, 23.546 y sus respectivos decretos reglamentarios. la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.), con Personaría Gremial N° 110 como Asociación Profesional auténticamente representativa de todos los trabajadores que prestan servicio en el área de hotelería de alojamiento por horas, con domicilio en calle Alberti 1242, de Capital Federal, representada en este acto por los señores: Juan Alfredo Reyes, José Luis Barriónuevo, Osvaldo Ismael Figallo, Ovidio Zuñiga, Dante Alberto Camaño, Alberto Ledesma, Mario Esteban Castro, José Nelo Segalotti, Ramón Dolores Luna, Argentino R. Geneiro, Norberto Ferrari, Omar Rasello y Norberto Latorre.

Y la Federación Argentina de Alojamiento por Horas (F.A.D.A.P.H.) con Personería Gremial N° 572 como Asociación Gremial de Empleadores, representativa en toda la hotelería de alojamiento por horas, con domicilio en calle 15 de agosto 1921, de José Ingenieros, Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por: Crispín Delfor Sansabas, Antonio Jorge Fernández, Juan Carlos Alonso, José Fernández Quintas, Benjamín Seoane, Domingo Vicente García, Hugo Giménez, Roberto Magen, José Francisco Santoro.

#### **Lugar y fecha de celebración**

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los veintiocho (28) días del mes de agosto de 1990.

#### **Cantidad de beneficiarios**

**Artículo 3°**— Al día de la fecha las partes estiman que la cantidad de beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo es del orden de los quince mil (15.000) trabajadores.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 4°**— La presente Convención –primera celebrada– para esta actividad registrá específicamente en todo el Territorio Nacional.

#### **Período de vigencia**

**Artículo 5°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de la fecha de su homologación, tendrá vigencia de dos (2) años a partir del 1° de agosto de 1990 hasta el 30 de julio de 1992 y las distintas disposiciones estipuladas tendrán inicio desde las fechas pactadas para cada caso. Hasta tanto sea suscripto por las partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya, la presente seguirá rigiendo aún después de su vencimiento.

#### **Enunciación de establecimientos**

**Artículo 6°**— Se entiende como establecimiento de alojamiento por horas, sin que la enunciación que se realice sea taxativa, a los siguientes: hoteles, hosterías, hospedajes, moteles, posadas, albergues transitorios u otros tipos de establecimientos con relación contractual donde se establezcan las prestaciones de servicios de alojamiento por horas

<sup>1</sup> Texto ordenado con las modificaciones y actualizaciones homologadas por Disposiciones Nros. 1.216/93 (D.N.R.T.) y 1.044/95 (D.N.R.T.).

con limpieza y/o servicio de mucama y/o servicio de bar o cafetería, habilitados al efecto.

### Reglas de interpretación

**Artículo 7°**— Las partes consideran de importancia dejar debidamente aclaradas las siguientes reglas de interpretación:

- a) **Convención Colectiva de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo:** Son denominaciones que expresan idéntico concepto, por lo cual puede ser admitida indistintamente su utilización.
- b) **Deber de buena fe:** Toda negociación entre las partes debe realizarse bajo el principio de buena fe.

### Normas generales de interpretación

**Artículo 8°**— Las partes firmantes acuerdan que esta Convención estará sujeta a las normas de interpretación que se exponen en los artículos siguientes:

- **Aplicación de la Convención:** La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad destinada a proporcionar servicios de alojamiento por horas, siendo ésta la única normativa convencional vigente.
- **Atipicidad de la Actividad:** La actividad regulada en esta Convención es atípica con respecto a la actividad hotelera gastronómica.

### Interpretación de la convención

**Artículo 9°**— Las partes contratantes dejan expresa constancia que la interpretación de las cláusulas, que se establecen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, lo será con alcance general sin que se admita otra interpretación que la establecida por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación.

### Condiciones generales de trabajo

**Artículo 10**— En el presente título se han de considerar todo el conjunto de normas, conductas y comportamientos que han de caracterizar la ejecución del contrato de trabajo entre las partes, como asimismo los derechos y obligaciones incorporadas a los contratos individuales de trabajo.

Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a ajustar su accionar ya sea activa o pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato individual celebrado, sino a todos aquellos otros resultantes de disposiciones legales que resulten de aplicación o a la presente convención colectiva de trabajo, apreciados con un criterio común de colaboración y solidaridad, y sobremanera de buena fe, ajustando su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

### Categorías y funciones

**Artículo 11**— La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional, que se determinarán seguidamente en forma enunciada, tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62, t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resultan de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas.

En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente las de su categoría o función y no implique menoscabo material o moral. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes. La descripción de tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos si no fueran imprescindibles. Las categorías y funciones enunciadas en este artículo se encuentran reglamentadas a continuación.

### Categorías profesionales del personal de alojamiento por horas:

- a) **Conserje principal:** Será de su incumbencia la dirección de todo el personal y la supervisión del mismo; como así también, el control del establecimiento que le fuera otorgado.
- b) **Conserje:** Es el/la responsable de llevar el control de entrada, salida y, asignación de habitaciones a los clientes del establecimiento; de efectuar cobranzas de los servicios prestados y de realizar los pagos autorizados; de asignar tareas y fiscalizar al personal de su turno, de la confección de planillas u otra documentación relativa a su labor, incluso mediante la utilización de registradora, computadora y/o similares, de manejar equipos de audio, televisión, video, aire acondicionado, telefonía, fin de turno, señalización, calefacción u otros cuyos comandos se encuentren dentro de la conserjería. Estará a su cargo la recepción de pedidos de mercaderías para la venta, no así su despacho y distribución. En general, el conserje tendrá a su cargo la atención de todas las tareas que correspondan a la conserjería, de acuerdo con los usos y costumbres del establecimiento.
- c) **Empleado/a administrativo/a:** Es el/la responsable de todo el trabajo administrativo del establecimiento, entendiéndose por tal aquel que no tiene contacto directo con el cliente, teniendo a su cargo la confección de planillas, estadísticas, recibos de sueldos, boletas, comprobantes y libros contables, registros del personal, pago a proveedores, documentación de ingreso de mercaderías, fichero de stock y tareas de naturaleza análoga.

- d) **Oficial de oficios varios:** Actuará bajo las órdenes del conserje, siendo el responsable de cumplir tareas de mantenimiento relativas a sus respectivos oficios, de acuerdo a los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.
- e) **Mucamo/a:** Es el/la responsable de la limpieza de las habitaciones, baños y pasillos; del movimiento y recuento de ropa; de la preparación o armado de las habitaciones; del servicio de cafetería y bar y de efectuar las tareas que resulten necesarias para la prestación eficiente de los servicios de las habitaciones, de conformidad con los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.
- f) **Lavandero/a:** Es el/la responsable del lavado, secado, planchado y acondicionamiento de la ropa utilizada en el hotel y de la limpieza del sector respectivo. Dicha tarea deberá ser realizada con la maquinaria adecuada.
- g) **Ayudante/a general:** Es el/la responsable de realizar tareas generales no especializadas tales como: limpieza en general movimiento del mueble, materiales, mercaderías, artefactos, bultos con ropas y otras tareas similares, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.
- h) **Playero/a:** Es el/la encargado/a de recibir, ordenar, estacionar, maniobrar y/o entregar los vehículos que ingresen en la playa de estacionamiento y de la limpieza del sector respectivo, de acuerdo con las modalidades de la actividad y del establecimiento.
- i) **Vigilador:** Es el que tiene como tarea velar por la vigilancia y seguridad de los establecimientos y de los clientes y de sus respectivos bienes, de acuerdo con las modalidades de la actividad y del establecimiento.

Quedan incluidos en este convenio las personas contratadas a través de una empresa o agencia de empleos. No comprende al personal de las empresas o agencias de seguridad que presten estos servicios.

**Nota:** Le corresponderá la Escala Salarial del oficial, oficios varios y empleado administrativo.

### Personal excluido

**Artículo 12—** Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio, los gerentes y sub-gerentes de los establecimientos y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

### Reglamento de trabajo

**Artículo 13—** Condiciones generales de trabajo:

- a) Los empresarios proveerán de todos los elementos higiénicos y desinfectantes a todo el personal en relación de dependencia para desempeñar sus tareas profesionales.
- b) La trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá desempeñarse en trabajo nocturno y su jornada de trabajo diurno no podrá exceder las siete (7) ho-

ras. La prohibición de trabajo nocturno cederá ante petición expresa, por medio fehaciente de la interesada y de mediar conformidad del empleador.

- c) Las mucamas/os no podrá realizar lavado de toallas, toallitas, toallones, ropa de cama que deberá ser suministrada por la empresa en condiciones óptimas para su servicio.

### Otras modalidades de contratos

**Artículo 14—**

- **Turnantes:** Denomínase turnante al trabajador que se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando los francos semanales del resto de los trabajadores de un establecimiento, teniendo estabilidad en su empleo.
- **Temporada: Caracterización – Diagramación – Cambios de horario:** habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla o se acreciente en determinadas épocas del año solamente y está sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la actividad. El empleador podrá variar la diagramación o cambiar de horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada.
- **Eventual:** Son los regulados por la Ley N° 24.013 (artículos 68 al 74). Será medio de prueba idóneo y suficiente, salvo prueba en contrario, el contrato escrito y firmado por las partes. El empleador podrá celebrar sucesivos contratos eventuales con un mismo trabajador siempre que se cumpliera en cada uno de ellos con los requisitos legales, sin que ellos pierdan su carácter eventual.

### Reemplazo transitorio. Categoría superior

**Artículo 15—** El personal que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categorías superiores y que ejecute las mismas durante por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de la jornada normal, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado durante el tiempo en que dure su reemplazo; cesará en el goce de la diferencia mencionada al volver a su tarea habitual.

Estos reemplazos eventuales, no implican derechos adquiridos para el trabajador, salvo lo regulado en relación a las remuneraciones.

### Suspensión por causas no imputables al trabajador

**Artículo 16—** El trabajador que se presente al lugar de trabajo y no se le asignen tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de trabajo u otro motivo no imputable al mismo, cobrará el salario real correspondiente al día.

### Notificaciones. Inasistencias imprevistas

**Artículo 17—** El trabajador que no concurra a sus tareas por causas no contempladas en esta convención colectiva dará el aviso correspondiente en el transcurso de la primera jornada de trabajo.

El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso dentro de la jornada del turno siguiente. En todos los casos el trabajador quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor o fortuito. La comunicación no justifica por sí sola la inasistencia.

### Provision de ropa de trabajo

**Artículo 18**— La empresa empleadora entregará anualmente dos juegos de uniforme con su respectivo calzado a cada trabajador, los que serán adecuados a las tareas que deba cumplir. El trabajador se compromete al cuidado y buen uso de los mismos.

El uniforme consistirá:

- a) Personal femenino: Guardapolvo, cofia, calzado y guantes.
- b) Personal masculino: Pantalón, camisa y calzado de acuerdo a su categoría profesional.

En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilite su uso, imputable a las tareas que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas las veces que sea necesario contra devolución de la unidad deteriorada.

### Horarios

**Artículo 19**—

- a) **Rotativos:** Los turnos del personal pueden ser rotativos: se cumplirán para éstos las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) **Cambios de horarios:** Los cambios de horarios y traslados que constituyan medidas de carácter colectivo, deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical.

### Licencia anual ordinaria. Vacaciones

**Artículo 20**— De conformidad a lo facultado por el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada establecimiento o zona. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador deberá proceder en forma tal que al trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres períodos. El empleador notificará por escrito al trabajador, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días, la fecha de inicio de las vacaciones.

### Cambios de domicilio del trabajador

**Artículo 21**— Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador. El personal que se encuentra domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones convendrá con el empleador la forma de

recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio.

### Cambio de estado civil

**Artículo 22**— Por constancia escrita el trabajador deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará en las personas de su familia o de sus beneficiarios las modificaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales.

### Certificados de trabajo y de aportes previsionales

**Artículo 23**— A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extenderle el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja, y la certificación de aportes previsionales.

### Jornada de trabajo

**Artículo 24**—

- **Cumplimiento de jornada:** La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa estén establecidos; todo ello conforme a la normativa legal vigente.
- **Trabajo a tiempo parcial:** El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período. La prestación puede ser dispar y/o discontinuo y la remuneración (salario básico del convenio y adicionales que correspondan) se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado en relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

### Feriatos nacionales y días no laborables

**Artículo 25**— Además de los días feriados y días no laborables establecidos por el régimen legal que los regula, deberá retribuirse como tal aquellos que lo sean en el ámbito local o provincial.

### Día del gremio

**Artículo 26**— Se establece como día del trabajador gastronómico el 2 de agosto de cada año, siendo facultad del trabajador la prestación del servicio en dicho día. En los casos en que deba prestar servicio, dada la índole de la actividad hotelera, el empleador deberá remunerar esa jornada con el cien por ciento (100%) de recargo.

### Trabajo de mujeres

**Artículo 27**— Las partes acuerdan que las mujeres podrán desempeñar tareas nocturnas, siendo ello de libre contratación por el empleador, todo ello conforme a lo establecido en la legislación vigente.



## Licencias especiales pagas

**Artículo 28**— Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijos: tres (3) días corridos, uno (1) de los cuales debe ser día hábil.
- b) Por fallecimiento de cónyuges, padres o hijos: cuatro (4) días corridos uno (1) de los cuales debe ser día hábil.
- c) Por fallecimiento de hermanos, suegros o abuelos: tres (3) días corridos.
- d) Por matrimonio: diez (10) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales.
- e) Al personal que curse en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por Organismo Nacional o Provincial competente, se le otorgará durante el año calendario quince (15) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes, debiéndose exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas materias.
- f) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicios el día de su cometido de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 22.990.
- g) En caso de mudanza, un día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión.
- h) Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar los días correspondientes; el trabajador deberá presentar el certificado pertinente o la cédula de citación.

## Licencias especiales sin goce de sueldo

**Artículo 29**— En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos, que convivan o estén a exclusivo cargo del empleado, debidamente comprobado, el empleador se compromete a conceder el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho empleado es la única persona que pueda hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada.

## Régimen para accidentes y enfermedades inculpables

**Artículo 30**— Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- 1) El trabajador que faltare a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable deberá comunicarlos a la empresa dentro de su horario de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
  - 1.1) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre, apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando que se trata de enfermedad o accidente inculpable.
  - 1.2) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.
  - 1.3) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado en el establecimiento. En ese acto deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.

rando que se trata de enfermedad o accidente inculpable.

- 2) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems 1.1, 1.2, 1.3 del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo dentro de las primeras horas del turno siguiente.
- 3) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.
- 4) El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurrendo al médico de la empresa o reiterando la notificación.
- 5) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico del empleador, pero sí, tiene la obligación de permitir en todos los casos, la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada, dentro del horario de siete (7) a veintiuna (21) horas, como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.

## Régimen de accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales

**Artículo 31**— Todo trabajador que sufre un accidente de trabajo y padezca de una enfermedad profesional de las previstas por la legislación vigente sobre la materia, percibirá desde el momento en que se encuentre impedido de trabajar sus remuneraciones íntegras como si existiera efectiva prestación de servicios, hasta el alta definitiva o incapacidad decretada.

En todo lo previsto en el presente convenio; se aplicará la Ley N° 9.688, sus modificaciones y actualizaciones, incluida la Ley N° 23.643 y la pertinente legislación que la reemplace.

## Condiciones de higiene

**Artículo 32**— Los empleadores deberán observar estrictamente las condiciones sobre higiene e instalaciones sanitarias.

rias y proveer los demás elementos necesarios para el aseo personal de acuerdo en un todo con las normas vigentes; los trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y salubridad de los establecimientos.

### De los lavaderos

**Artículo 33**— Para su funcionamiento deberán contar con la expresa autorización de los Organismos de Seguridad e Higiene dependientes de la autoridad competente que corresponda.

A los trabajadores que desarrollan tareas en los mismos, se los proveerá de ropa adecuada (delantales, calzados impermeables y guantes de goma).

### Uso de computadoras

**Artículo 34**— Aquellos Establecimientos que incluyan en sus dependencias videos terminales, deberán ajustarse como mínimo a las disposiciones legales vigentes dictadas o a dictarse para este tipo de instalación y funcionamiento.

### Salud (examen anual)

**Artículo 35**— El trabajador deberá efectuarse un examen anual de salud por cuenta de la empresa, la cual otorgará los permisos necesarios para los exámenes, computándolos como tiempo de servicio si los mismos coincidieran con el horario de trabajo. La empresa deberá entregar al trabajador el resultado, libreta o copia fiel del examen anual.

### Régimen de antigüedad

**Artículo 36**— A todos los efectos legales y convencionales, se computará tiempo de antigüedad el de la duración de la vinculación, y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingresare a las órdenes del mismo empleador.

### Sistema remunerativo. Aportes y contribuciones

**Artículo 37**— Las partes acuerdan someterse al sistema remunerativo que se establece. La remuneración integral del trabajador de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de: (1) Sueldo básico convencional y (2) los adicionales que correspondan. todos los aportes y contribuciones al Sistema Previsional, Seguridad Social, Obras Sociales, etcétera se liquidarán sobre los montos pagados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra o temporario.

### Sueldo básico

**Artículo 38**— <sup>2</sup>El sueldo básico convencional para el mes de agosto de 1990 es para cada trabajador, conforme a las categorías enumeradas en el artículo 11, que a continuación se detalla:

SUELDO BÁSICO CONVENCIONAL			
	Febrero 1995 \$	Julio 1995 \$	Octubre 1995 \$
Conserje principal	548	563	578
Conserje	457	469	481
Empleado administrativo y/o oficial servicios varios	415	426	437
Mucama lavandera	378	388	398
Ayudante general y/o playero	343	352	361

### Adicionales

**Artículo 39**— Los adicionales contenidos en el presente Convenio integrarán las remuneraciones del trabajador de acuerdo a las prescripciones legales en vigencia, con excepción de los comprendidos en los artículos 41, 42 y 44 que son beneficios sociales y no estarán sujetos a los aportes y contribuciones de la seguridad social.

Los adicionales previstos en los artículos 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 48 serán objeto de discriminación en los recibos de pagos a los efectos de mantener su individualidad.

### Adicional por antigüedad

**Artículo 40**— Todo el personal comprendido en el presente Convenio cobrará a partir de cumplido el primer año de antigüedad, en su relación de dependencia, un adicional por antigüedad de acuerdo con las siguientes normas:

- 1) De uno (1) a diez (10) años de antigüedad, el uno por ciento (1%) del sueldo básico convencional de su categoría por cada año de antigüedad.
- 2) De diez (10) años y un (1) día en adelante, el dos por ciento (2%) del sueldo básico convencional por categoría por cada año de antigüedad que exceda a los diez (10) primeros, que continuarán abonándose de acuerdo al inciso primero precedente.
- 3) Se deberá liquidar por separado en los recibos con expresa imputación del rubro adicional por antigüedad, no pudiéndose liquidar dentro del sueldo básico convencional. Integra la remuneración a todos los efectos de la relación laboral y previsional.
- 4) Dicho adicional no podrá exceder del treinta por ciento (30%) sobre el sueldo básico convencional, sea cuáles fueran los años de antigüedad del empleado.

### Adicional por merienda y/o refrigerio

**Artículo 41**— El empleador deberá suministrar al trabajador una merienda y/o refrigerio que podrá sustituir a su sola opción por un adicional equivalente al quince por ciento (15%) mensual del salario básico convencional de la categoría mínima vigente de este Convenio. Los establecimientos deben mantener los usos y costumbres vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio con respecto a este adicional, el que rige a partir de su homologación.

<sup>2</sup> La escala salarial detallada precedentemente fue homologada por Resolución N° 1.044/95 (D.N.R.T.) con vigencia hasta diciembre de 1997.

**Adicional por cobranza o manejo de dinero**

**Artículo 42**— A los empleados (excepto conserje), que en el desempeño de sus tareas realicen cobranzas por los servicios prestados en el establecimiento, se les pagará un adicional del cinco por ciento (5%) mensual calculado sobre el sueldo básico convencional de su categoría. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Adicional por zona fría**

**Artículo 43**— Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) mensual del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

La Comisión Paritaria Nacional atenderá y resolverá las cuestiones que se planteen para la incorporación de otras jurisdicciones geográficas a la zona fría. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Adicional por falla de caja**

**Artículo 44**— El personal que se desempeña atendiendo la caja de los establecimientos recibirá un adicional del ocho por ciento (8%) mensual calculado sobre el sueldo básico convencional de su categoría en concepto de cobertura por falla de caja. Este adicional excluye y no es acumulable con el adicional por cobranza o manejo de dinero. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Adicional por idioma**

**Artículo 45**— En aquellos establecimientos que exijan para una determinada función como condición o cualidad del trabajador que la desempeñe poseer conocimientos de algún idioma extranjero, se establece un adicional por tal concepto del cinco por ciento (5%) mensual sobre el salario básico convencional de la categoría que corresponda al trabajador. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Adicional por complemento de servicio**

**Artículo 46**— Se establece un adicional remuneratorio consistente en el diez por ciento (10%) del salario básico convencional de cada categoría profesional. Queda establecido la prohibición de recibir “propinas” por parte de todo el personal dependiente, a los fines previstos por el artículo 113 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 t.o. y sus complementarias). En función de este adicional, la eventual entrega de “propinas” al trabajador por parte del cliente se considerará un mero acto de liberalidad de este último sin ninguna consecuencia, o efecto, para la relación de empleo entre trabajador y empleador, y no originará derecho alguno a favor del trabajador, en cuanto a determinación del salario, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias. Este adicional rige al primer mes posterior a su homologación.

**Adicional por presentismo y puntualidad**

**Artículo 47**— Se concederá una bonificación del diez por ciento (10%) a todo el personal que no tenga durante el mes ninguna falta.

No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional —exclusivamente— las vacaciones anuales, la maternidad y la licencia por matrimonio.

**Adicional por diversidad de tareas**

**Artículo 48**— Cuando por razones de organización y de conformidad con lo estipulado en los artículos 64, 65 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 t.o.), el personal que debiera cumplir tareas no especificadas en la categoría correspondiente, en retribución de la diversidad de tareas realizadas percibirá un adicional mensual del tres por ciento (3%) sobre el sueldo básico convencional de la categoría correspondiente al trabajador. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Artículo 49**—

- a) **Asignación por fallecimiento:** Para todo el personal de la actividad se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del Salario de la Menor Categoría del presente convenio colectivo de trabajo, cuyo monto inicial para el primer trimestre de vigencia de la presente Convención se fija en australes doce millones (A 12.000)<sup>3</sup> que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las Empresas tengan en vigencia, del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.
- b) **Asignación por servicio de sepelio:** Para todo el personal de la actividad se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho beneficiario/s haga uso del servicio de sepelio cubierto por otra Obra Social, sindical o similar que lo brinde; se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de australes seis millones (A 6.000)<sup>4</sup>.
- c) **Gestión, financiamiento, administración y reglamentación:** La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de ambas asignaciones estará a cargo de la U.T.G.R.A., que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores oportunamente. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes serán calculados sobre el total de las remuneraciones, abonadas a los trabajadores de la actividad. La U.T.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar

<sup>3</sup> Importe actualizado pesos dos mil setecientos diecisiete (\$ 2.717).

<sup>4</sup> Ajustable trimestralmente por el índice que fije la reglamentación. Importe actualizado pesos mil ochocientos setenta y nueve (\$ 1.879).

los topes y plazo de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador hotelero cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencia, la U.T.G.R.A. una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, de formación profesional, becas, etcétera, en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

### Seguro de accidente de trabajo

**Artículo 50**— Los empleadores deberán contratar con carácter obligatorio un seguro de accidentes del trabajo para su personal que cubra los riesgos contemplados por la Ley N° 23.643 y/o sus modificaciones. A esos efectos la Federación Argentina de Alojamientos por Horas (F.A.D.A.P.H.), contratará una póliza de seguro a la que adherirán los establecimientos de la actividad regulada por el presente Convenio. La F.A.D.A.P.H. adoptará las medidas pertinentes, a los efectos de la correcta y eficiente instrumentación y administración de este sistema.

### Bolsa de trabajo

**Artículo 51**— El personal, según su categoría o calificación, podrá ser contratado mediante la intervención de la “Bolsa de trabajo”, que funciona dependiente de la U.T.G.R.A., o las que en el futuro se creen.

El contrato de trabajo, en tales casos, quedará formalizado por la comunicación que la bolsa de trabajo o el propio trabajador haga de su asignación para el desempeño del empleo “*extra*” o de temporada. Si el empleador hubiere contratado a personal de la bolsa de trabajo y luego no lo admitiere o no justificare la causa para no admitirlo, quedará obligado en los términos provistos en el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744), aun cuando el contrato no hubiese tenido principio de ejecución. La asignación deberá corresponder siempre al número, categoría y calificación de los trabajadores solicitados.

### Fondo Convencional Ordinario

**Artículo 52**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que hagan factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el

cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un tres por ciento (3%) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno con cincuenta centésimas (1,5%) para la U.T.G.R.A. y el restante uno con cincuenta centésimas (1,5%) para la F.A.D.A.P.H., debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la Organización Sindical U.T.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que podrá ser sustituido por otro Banco oficial o privado, en caso de acuerdo de partes), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos de acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.G.R.A. ni F.A.D.A.P.H., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos y/o comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. en el mismo Banco.
- 4) U.T.G.R.A. asume la obligación de hacer entrega a F.A.D.A.P.H., en forma mensual, del patrón actualizado de los empresarios aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización.
- 5) U.T.G.R.A. tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del tres por ciento (3%), con más accesorios, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital y accesorios, mediante boleta de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el punto 2) precedente.

- 6) La F.A.D.A.P.H., atento a las labores a cargo de la U.T.G.R.A., relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4%) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponde, en la cuenta corriente de F.A.D.A.P.H. dicho porcentaje será abonado a la U.T.G.R.A. del día 1° al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.
- 3) Cuando el número del personal fuera de 41/50 personas, por tres (3) delegados.
- 4) Cuando el número del personal exceda de 50 personas, un (1) delegado más por cada treinta (30) o fracción.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la U.T.G.R.A. por telegrama o por otra forma documentada en constancia expresa de su recepción. En cuanto a la Convocatoria a Elección de Delegados y su designación deberá estarse a lo determinado por la Ley N° 23.551.

### **contribución convencional extraordinaria**

**Artículo 53**— Se establece una contribución convencional extraordinaria a cargo de los empleadores por única vez, consistente en el veinte por ciento (20%) sobre las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente convención colectiva, que se hará efectiva de la siguiente forma: el diez por ciento (10%) sobre las remuneraciones abonadas por el mes en que se homologue el convenio hasta el día 15 del mes siguiente; el restante diez por ciento (10%) sobre las remuneraciones abonadas por el mes de abril de 1991 hasta el 15 de mayo de 1991.

La contribución se hará efectiva mediante depósito en las boletas de depósito de los aportes y contribuciones por asignaciones de fallecimiento y sepelio (artículo 49) discriminándose por separado. Dicha contribución será utilizada por las partes contratantes para los fines y objetivos establecidos en el artículo 52 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en la oportunidad y proporciones que U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. establezcan de común acuerdo.

### **Relaciones entre la organización sindical y los empleadores**

**Artículo 54**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la actividad de alojamientos por horas mantengan la representación gremial de la U.T.G.R.A. se ajustarán al presente ordenamiento:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios. Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar. Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas según se fija en el artículo 57 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) La representación gremial de la U.T.G.R.A. en cada establecimiento se integrará de la siguiente forma:
- 1) Cuando el número del personal fuera de 15/30 personas, por un (1) delegado.
  - 2) Cuando el número del personal fuera de 31/40 personas, por dos (2) delegados.

- d) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten parcial o totalmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

### **Traslados o cambio de horarios a delegados**

**Artículo 55**— Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horario de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.

### **Vitrinas o pizarras sindicales**

**Artículo 56**— En todos los establecimientos de la actividad, podrá colocarse en un lugar visible a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poder utilizarse para otros fines que no sean gremiales. Por lo tanto todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas.

Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones de las vitrinas o pizarras, siempre que no se formen aglomeraciones delante de las mismas y no se afecte la marcha normal del establecimiento.

### **Permiso con goce de haberes a los representantes gremiales**

**Artículo 57**— Conforme a lo dispuesto por el artículo 44 de la Ley N° 23.551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de dieciséis (16) horas mensuales con goce de haberes. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder, a solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con o sin goce de haberes. Sin perjuicio de lo prescripto en el artículo 48 de la Ley N° 23.551 y del derecho de hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los Miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.

## Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación

**Artículo 58**— Se crea una Comisión Paritaria Nacional, que tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires y con jurisdicción en todo el Territorio Nacional, integrada por doce (12) miembros, seis (6) por la parte sindical y seis (6) por la parte empresaria, con igual número de suplentes para ambas partes y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Podrán designarse los asesores que se consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido. Sus miembros deberán ser representativos de la actividad y dictarán su propio reglamento de trabajo:

**Funciones:** Son funciones específicas de la Comisión Paritaria Nacional:

- Resolver todas las cuestiones de interés general referidas a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- Resolver los diferendos que pudieren surgir con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo dentro de los treinta (30) días de planteada la cuestión.
- Resolver la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el Convenio o a las particulares de la actividad en especial:
  - 1) Asignación de categorías a tareas no clasificadas.
  - 2) Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías cuando las mismas se encuentren expresamente previstas.
  - 3) Clasificación de trabajadores en las categorías previstas por el Convenio.
  - 4) Recibir y resolver las cuestiones atinentes a situaciones o particularidades, o que puedan darse en diversas zonas o regiones del país.

**Vigencia de las resoluciones:** Las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria Nacional tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que se dicten.

## Comisión Salarial de Reajuste y Seguimiento

**Artículo 59**— Créase la Comisión Salarial de Reajuste y Seguimiento integrada por ambas partes signatarias en igual número, la que se reunirá mensualmente antes del día 20 de cada mes. En caso de urgencia y sin perjuicio del plazo anterior, la Comisión podrá ser convocada por una de las partes con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas, en cuyo caso deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes. Como elemento de juicio para el seguimiento salarial, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- a) El índice del costo de vida que publique el I.N.D.E.C.;
- b) Los índices zonales resultantes de estudios que la Comisión efectúe;
- c) Capacidad económica de distintas zonas del país;
- d) Los posibles momentos de recesión en la actividad empresaria.

Las tablas salariales que integran la presente Convención Colectiva de Trabajo corresponden al mes de agosto, septiembre y octubre de 1990. Para la aplicación de cualquier reajuste salarial se considerará como base el salario del mes anterior al del ajuste.

## Retención cuotas sindicales y contribuciones

**Artículo 60**— Los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán retener de todo su personal dependiente la cuota sindical del dos y medio por ciento (2,5%), según Resolución N° 10/87 (D.N.A.G.) del 27/03/87, del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores. El empresario será agente de retención y efectuará el depósito correspondiente del 1° al 15 de cada mes, mediante la boleta de depósito bancario en cuenta especial que al efecto tiene abierta la Organización Sindical en las Instituciones Bancarias que indicará la entidad para este efecto.

## Trabajadores comprendidos

**Artículo 61**— Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y sindicales, ordinarios y extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la actividad, sean o no afiliados. Asimismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo los trabajadores contemplados por el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo y los denominados eventuales, temporarios o turnantes.

## Capacitación profesional. Becas

**Artículo 62**—

- a) La U.T.G.R.A. y la F.A.D.A.P.H. podrán organizar cursos de capacitación profesional en base a programas aprobados por el C.O.N.E.T., otorgando los correspondientes certificados de estudio y capacitación.
- b) La U.T.G.R.A. se compromete a reservar las plazas necesarias en cada curso para los trabajadores que desempeñándose en la actividad, sean becados por sus empleadores o por la F.A.D.A.P.H..
- c) La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.G.R.A. acordarán (independientemente del inciso b) las plazas necesarias que ocupen los trabajadores de la actividad en cada curso que se dicte de capacitación profesional en base a programas de estudio aprobados por el C.O.N.E.T. y en establecimientos de la U.T.G.R.A. que los realicen bajo supervisión del C.O.N.E.T..
- d) La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.G.R.A., solicitarán a los empleadores que integren sus cámaras a otorgar preferencia de contratación a los egresados de los cursos de capacitación profesional.
- e) Para los trabajadores que realicen cursos encontrándose en relación de dependencia, el tiempo de duración del curso se les computará como tiempo de servicio y el importe de la Beca que le otorgue su empleador a la F.A.D.A.P.H. no podrá ser inferior a su remuneración normal y habitual en el desempeño de sus funciones.

- f) La F.A.D.A.P.H. podrá sugerir a la U.T.G.R.A., la realización de cursos en las especialidades que descubra mayor carencia de mano de obra especializada. La U.T.G.R.A. aceptará dichas sugerencias en cuanto no alteren los planes de labor trazados. En caso de controversia resolverá la Comisión Paritaria Nacional.

### Sanciones por violación del Convenio Colectivo de Trabajo

**Artículo 63**— La violación de cualquier disposición del presente Convenio Colectivo de Trabajo motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 64**— La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

### Disposición N° 1.990/93 (D.N.R.T.)

Buenos Aires, 16 de Noviembre de 1993

VISTO el acuerdo obrante a fojas 31/35 celebrado entre la Unión de Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina con la Federación Argentina de Alojamientos por Horas y

#### CONSIDERANDO:

Que con referencia a lo pactado por las partes en el Punto Segundo (fs. 31) del acuerdo obrante a fs. 31/35 sobre personal eventual, se ha contemplado el principio de la necesaria intervención de las Comisiones Negociadoras de las Convenciones Colectivas de Trabajo, para la habilitación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley Nacional de Empleo.

Que el premencionado Punto Segundo (fs. 31) establece:

*“Atento lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley de Empleo N° 24.013, las partes han decidido habilitar la celebración del Contrato de Trabajo en todas las modalidades promovidas”.*

Que, asimismo, el artículo 30 que se menciona dispone:

*“Las modalidades promovidas se habilitarán a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo” ...*

*“Los acuerdos se formalizarán en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.*

Que, en consecuencia, debe considerarse cumplimentado el requisito establecido por el artículo 30 de la citada Ley Nacional de Empleo.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado la Cláusula Segunda del acuerdo obrante a fojas 31/36 con el alcance establecido por el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento y notificación.

**Dr. Oscar Andrés**

Director Nacional de Relaciones Laborales

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 1990

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la “Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina” con la “Federación Argentina de Alojamientos por Horas” con ámbito de aplicación establecido respecto del personal dependiente de los establecimientos que brinden servicios de alojamiento por hora y con zona de aplicación en todo el territorio de la República Argentina con excepción de la Provincia de Tucumán, con término de vigencia fijado desde el 1° de agosto de 1990 hasta el 31 de julio de 1992 para condiciones generales de trabajo, incluyendo escala de remuneraciones para los meses de agosto, setiembre y octubre de 1990 y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 190/230. Cumplido vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento.

Fecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Decreto N° 199/88 – artículo 4°) procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, para que tome conocimiento, que en razón de su competencia le corresponde respecto a las cláusulas referidas a aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9°, 38, 58 de la Ley N° 23.551 y artículos 4° y 24 del Decreto N° 467/88).

**Juan Alberto Pastorino**

Director Nacional de Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 1990.

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo

obrante a fojas 190/230 quedando registrada bajo el N° 127/90.

**Simón Mimica**  
Jefe Departamento Coordinación



# PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 24/88*

### **OBREROS Y EMPLEADOS**

**PARTES INTEGRANTES:** Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros c/Asociación Propietarios de Pizzerías y Casas de Empanadas.

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 15 de noviembre de 1988.

**ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES QUE SE REFIERE:** Obreros y empleados de establecimientos de pizzerías, pizzerías-grill-rotisería, casas de empanadas, fábricas de empanadas, pastelerías, fábricas de discos para empanadas, fábrica de pizza y/o pre-pizza y fábrica de churros.

**ZONA DE APLICACIÓN:** Las comprendidas en el artículo 2° de la presente Convención Colectiva.

**PERÍODO DE VIGENCIA:** Condiciones generales y económicas: La presente Convención de Trabajo rige desde el 1° de octubre de 1988 hasta el 30 de septiembre de 1990.

Con relación a la escala salarial vigente, la misma será analizada por las partes intervinientes bimestralmente para proceder a su posterior implementación y ejecución.

### **CAPÍTULO I PARTES INTERVINIENTES**

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo se concerta entre la Asociación Propietarios de Pizzerías y Casas de Empanadas y la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros.

### **CAPÍTULO II APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— Capital Federal, los partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Florencio Varela, Quilmes, Berazategui, Esteban Echeverría, Almirante Brown, San Vicente, La Plata, Ensenada, Beriso, Morón, General Sarmiento, Moreno, Luján, General Rodríguez, Pilar, La

Matanza, Merlo, Tres de Febrero, Marcos Paz, San Fernando, San Martín, San Isidro, Vicente López, Tigre, San Nicolás, Ramallo, San Pedro, Baradero, Pergamino, Rojas, Bartolomé Mitre, Salto, Colón, Mercedes, San Andrés de Giles, Navarro, Las Heras, Zárate, Campana, Escobar, Exaltación de la Cruz, Chascomús, Magdalena, General Paz, Brandsen, Cañuelas, Monte, Lobos, San Antonio de Areco, Capitán Sarmiento, Carmen de Areco, y demás zonas a las que sea extendida en virtud de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 14.250 y el artículo 6° del Decreto N° 199/88.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá para todo el personal de los establecimientos de pizzerías, pizzerías-grill rotisería, casas de empanadas, fábricas de empanadas, pastelerías, fábrica de discos para empanadas y tartas, fábrica de pizza y/o pre-pizza y fábrica de churros.

### **CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **Jornada de trabajo**

**Artículo 4°**— La jornada en los establecimientos del ramo será de ocho (8) horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la distribución de las mismas, entendiéndose que cada una de las jornadas cortas no podrá exceder de cuatro (4) horas de trabajo. Para los establecimientos comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo cuya modalidad de tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, se deja establecido que el personal gozará de un día y medio de franco semanal compensatorio otorgado por la Ley N° 11.544, siendo la jornada del día en que goza de su medio franco de cuatro (4) horas. El personal de fábricas de discos para empanadas y de pre-pizza gozarán de un día y medio franco semanal, siendo la jornada del día en que goza de su medio franco de cuatro (4) horas.

#### **Modificación del día franco**

**Artículo 5°**— El día franco solamente podrá ser modificado por planilla.

### **Entrada al trabajo**

**Artículo 6°**— A los fines de que las tareas comiencen a la hora establecida los obreros entrarán cinco (5) minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo.

### **Horas suplementarias**

**Artículo 7°**— Las horas suplementarias diurnas serán abonadas con un aumento del cincuenta por ciento (50%) en relación a su salario normal y las nocturnas con el cien por ciento (100%) de recargo.

### **Extra de refuerzo**

**Artículo 8°**— El personal extra contratado por las empresas como refuerzo por aumentos circunstanciales de trabajo, percibirá una retribución equivalente al jornal diario correspondiente a la categoría profesional que desempeñen, el que se obtendrá dividiendo el sueldo mensual por veinticinco (25).

### **Tareas de suplencia**

**Artículo 9°**— Los obreros que realicen tareas de suplencia extra, percibirán el sueldo del efectivo reemplazado más el cincuenta por ciento (50%).

### **Pago de haberes**

**Artículo 10**— El pago de haberes se efectuará en los lugares de trabajo del 1° al 4 de cada mes; cuando el día fijado coincidiera con feriado, los haberes se abonarán el día anterior, debiéndose efectuar dicho pago en efectivo.

### **Suspensión por falta de trabajo**

**Artículo 11**— Cuando por falta de trabajo transitorio hubiere que suspender al personal, se procederá en la aplicación de esta medida por riguroso orden de antigüedad en cada categoría.

### **Preferencia por vacante**

**Artículo 12**— En caso de producirse una vacante que fuera necesario cubrir, el principal dará preferencia al obrero en actividad y del establecimiento, que haya demostrado suficiente capacidad técnica después de un período de prueba de cinco (5) días.

### **Útiles de trabajo**

**Artículo 13**— Al personal de cada establecimiento le serán otorgados todos los útiles y herramientas necesarias para el trabajo, incluso cuchillos, de cuyo cuidado será responsable, como asimismo delantales y repasadores blancos, cuya limpieza correrá por cuenta del empleador. Los patrones no podrán aplicar al personal multa de índole alguna, no podrán descontar de sus haberes el importe del costo de las herramientas, máquinas, piezas o cualquier otro objeto que se hubiera roto o extraviado durante el desarrollo de sus tareas. No obstante el personal, vigilará, cuidará y mantendrá en buen estado todos los útiles y lugar de trabajo sin distinción.

### **Tareas en lugares húmedos**

**Artículo 14**— A los obreros que realicen tareas en lugares húmedos el principal les proporcionará zapatos y delanta-

les protectores y a los que realicen tareas en cámara frigoríficas se les dotará del equipo protector adecuado.

### **Cambio de plazas**

**Artículo 15**— Se facilitará la rotación de las plazas en todas las secciones con el fin de desarrollar la formación técnica del personal, dentro de su categoría, hasta donde lo permita su capacidad y la organización del trabajo dentro del establecimiento.

### **Facilidad a los peones de aprender el oficio**

**Artículo 16**— Los peones podrán, una vez terminada eficientemente sus tareas específicas, tomar una hora diaria intermedia, todo aquél que así lo desee a los fines de aprender el oficio.

### **Secciones**

**Artículo 17**— En los establecimientos de pizzerías, pizzerías-grill y casas de empanadas, se entiende las siguientes secciones: Pizzerías, pizzerías-grill, churrerías, heladerías y pastelerías. a) Pastelerías: comprendiendo ésta: postres, masas finas, hojaldre, batidos, masas secas, helados y horno, como así también Facturería. En la sección Pastelería, el obrero encargado de cada una de éstas secciones percibirá el salario asignado al Oficial de Sección con excepción del hornero, al que se le asignará un salario específico.

### **Obreros turnantes**

**Artículo 18**— En los establecimientos donde hubieren turnantes, éstos, percibirán el sueldo asignado al segundo maestro pizzero.

### **Oficial de sección**

**Artículo 19**— Se define como oficial de sección al que está encargado de las secciones titulares en el artículo 17, inciso a) y siempre que realice el mismo trabajo durante toda la jornada.

### **Saladiteros, sandwicheros y fiambros**

**Artículo 20**— Se reconoce como sección especial a los saladiteros, sandwicheros y fiambros, que elaboren sus productos en establecimientos involucrados en el presente Convenio.

### **Maestro facturero**

**Artículo 21**— Se considera al obrero que desempeñe dicha tarea en la mayor parte de la jornada, el facturero no podrá hacer más que el llamado "fastaf" y pan de leche con todos sus derivados y hojaldre de facturas.

### **Reconocimiento**

**Artículo 22**— Se entiende la existencia de las siguientes categorías: Minutero, parrillero y cocinero, a éste último se le asignará el sueldo correspondiente al maestro pastelero.

### **Fiambro**

**Artículo 23**— Será el encargado de la preparación y elaboración de fiambres.

**Ayudante pastelero**

**Artículo 24**— Se define como ayudante pastelero al obrero que efectúe todo trabajo en cadena, que de base haya iniciado el oficial y bajo su dirección.

**Peón ayudante pastelero**

**Artículo 25**— En los establecimientos donde trabajaren un maestro y un peón, se determinará a este último como peón ayudante pastelero y percibirá el sueldo de ayudante. Cuando trabajare un maestro con dos obreros más, se denominará a uno de ellos turnante y al otro peón ayudante pastelero, percibiendo éste el sueldo de ayudante.

**Peón**

**Artículo 26**— Se define como peón al obrero responsable de la limpieza general de la fábrica o establecimiento, de los útiles de trabajo, del traslado de las mercaderías ligadas técnicamente a la producción, y de la carga y descarga de las mismas dentro de la vereda al interior de la fábrica o establecimiento.

**Plaza turnante**

**Artículo 27**— Se creará en las casas en donde las condiciones de trabajo así lo requieran, la plaza turnante para cubrir los puestos que por rotación del descanso semanal o enfermedad tengan los obreros de las distintas secciones o categorías.

Al obrero turnante se le abonará el sueldo equivalente al segundo maestro pizzero, éste será designado por el principal, dando preferencia a su capacidad técnica y antigüedad.

**Maestro pizzero**

**Artículo 28**— Se entiende como maestro pizzero, a partir de un solo obrero responsable de la fábrica: En los establecimientos donde haya dos obreros en un solo turno, se considerará maestro pizzero y ayudante pizzero respectivamente, percibiendo éste último el sueldo de ayudante, donde hubiere tres obreros se considerarán a: Maestro pizzero, turnante y peón, debiendo el turnante seguir realizando sus tareas específicas como hasta ahora. Se deja generado que en las pizzerías, cuando el maestro pizzero hiciera pasta frola y pizza ricotta, percibirá el sueldo del segundo maestro pastelero.

**Hornero pizzero**

**Artículo 29**— Entiéndese como tal al obrero que tenga a su cuidado el horno de cualquier tipo en los establecimientos mencionados en el artículo 30.

**Dependiente de salón**

**Artículo 30**— Será el encargado de la atención del servicio de mesas en los establecimientos de pizzerías, pizzerías-grill, casas de empanadas y establecimientos similares.

**Dependiente de mostrador**

**Artículo 31**— Será el encargado de realizar las distintas tareas del mostrador.

**Empleado de administración**

**Artículo 32**— Si a juicio del empleador lo considerase necesario designará un empleado que atenderá las tareas administrativas y contables.

**Empleado de mantenimiento**

**Artículo 33**— Será el empleado que con conocimientos técnicos atenderá el mantenimiento, reparación y funcionamiento de los equipos, edificios, maquinarias e instalaciones de la fábrica o establecimiento.

**Chofer repartidor**

**Artículo 34**— Será el encargado del traslado, carga, descarga, reparto y entrega de las materias primas y/o productos elaborados o semi-elaborados, debiendo atender, si así correspondiere la cobranza respectiva. Asimismo deberá encargarse del mantenimiento y limpieza de la unidad.

**Sereno-Portero**

**Artículo 35**— Será el empleado que tendrá a su cargo las tareas de cuidado y vigilancia del establecimiento.

**CAPÍTULO IV – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO****Idoneidad profesional**

**Artículo 36**— Todas las categorías establecidas serán desempeñadas por los obreros idóneos de industria, para las demás categorías los patrones que trabajaren en las fábricas o sus familiares serán responsables idóneos y profesionales de los puestos que desempeñaren en cuanto a la realización con el engranaje productivo y calidad de elaboración.

**CAPÍTULO V – SALARIOS, CARGAS SOCIALES, BENEFICIOS SOCIALES****Salarios**

**Artículo 37**— Fíjense los sueldos mensuales para el personal de los establecimientos de pizzerías, pizzerías-grill, rotisería, casas de empanadas, pastelería, fábrica de discos para empanadas y tartas, fábricas de pizza y pre-pizza, y fábricas de churros, de conformidad a las categorías y escalas obrantes en el Anexo que junto con el presente integra el presente convenio colectivo de trabajo.

**Empanadero**

**Artículo 38**— En las fábricas de empanadas, se entiende como empanadero, a partir de un solo obrero responsable, el que las elabora, arma y cocina; cuando haya dos obreros en u mismo turno se considerarán como empanadero y ayudante, y cuando hubiere tres obreros o más se considerarán como empanadero, ayudante y picadillero.

**Aprendices**

**Artículo 39**— Están incluidos en esta categoría los menores de dieciocho (18) años, para su formación profesional, los que se desempeñarán en la sección pastelería percibiendo los siguientes haberes:

	Básicos Octubre '88	Básicos Noviembre '88	Básicos Diciembre '88
Salarios (jornadas 6 horas: Sueldo inicial y hasta 6 meses	1.148	1.250	1.350
Sueldo de 7 a 12 meses	1.176	1.281	1.383

Al término de este período de aprendizaje se le otorgará la categoría de ayudante pastelero percibiendo el salario asignado a esa categoría.

### Aumento por antigüedad

**Artículo 40**— Todo el personal involucrado en la presente convención colectiva de trabajo, que cuente con una antigüedad de dos (2) años como mínimo, gozará de la siguiente escala de aumento por antigüedad. Dichos aumentos regirán conjuntamente al aplicarse la escala de sueldo por categoría.

De 2 a 4 años	el 2%
De 4 a 7 años	el 6%
De 7 a 10 años	el 8%
De 10 a 13 años	el 10%
De 13 a 16 años	el 12%
De 16 a 19 años	el 14%
De 19 a 22 años	el 16%
De 22 a 25 años	el 18%
De 25 a 28 años	el 20%
Más de años	el 22%

### Retribución al personal femenino

**Artículo 41**— El personal femenino, que realice las mismas tareas que el masculino percibirá igual sueldo o salario que éste.

### Licencia por matrimonio

**Artículo 42**— Todo obrero/a que contrajese matrimonio, se le otorgará de acuerdo a la ley vigente, una licencia paga de diez (10) días corridos, sin que ello afecte las vacaciones legales. La referida licencia matrimonial, será considerada y otorgada conjuntamente, si así lo solicitare el interesado, con el período de licencia anual que por ley le corresponda. A tales efectos el obrero/a, deberá avisar al principal con treinta (30) días de anticipación.

### Licencia por nacimiento

**Artículo 43**— Conforme lo establece la ley vigente, los empleadores otorgarán a su personal por nacimiento de cada hijo, una licencia extraordinaria de dos (2) días corridos pagos. Cuando los mismos coincidieran con días corridos pagos. Cuando los mismos coincidieran con días domingos, feriados o no laborables deberá necesariamente computarse un día hábil.

### Licencia por fallecimiento

**Artículo 44**— En caso de fallecimiento de padre, madre, esposa e hijos del obrero/a, el industrial concederá tres (3) días corridos de licencia con goce de sueldo, y un (1) día en caso de fallecimiento de hermanos, padre político o madre política. Este beneficio ampliase a seis (6) días en los casos

en que el fallecimiento se produzca a más de doscientos (200) kilómetros de la capital federal.

### Licencia para rendir examen

**Artículo 45**— Los dadores de trabajo otorgarán una licencia de dos (2) días corridos por examen con un máximo de catorce (14) por año calendario para rendir examen en la enseñanza media o universitaria. El beneficiario deberá acreditar ante la empleadora haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del Instituto que cursa los estudios.

### Licencia por mudanza

**Artículo 46**— Se otorgará un (1) día de licencia paga a los trabajadores excepto los extras, que tengan que mudarse de domicilio. Este beneficio se ejercerá una vez por año requiriendo preaviso al empleador con cinco (5) días de anticipación y acompañar dentro de los diez (10) días posteriores constancia expedida por autoridad competente del nuevo domicilio.

### Licencia por donación de sangre

**Artículo 47**— El día que el obrero done sangre se le otorgará licencia paga, debiendo para ello preavisar al empleador y presentar la constancia correspondiente.

### Subsidio por nacimiento

**Artículo 48**— De acuerdo a las leyes y reglamentaciones vigentes se aplicarán los montos autorizados por el nacimiento de cada hijo.

### Subsidio por matrimonio

**Artículo 49**— De conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes, se aplicarán los montos actualizados según lo establezcan las disposiciones oficiales y/o legales vigentes, siempre que en ese momento tengan una antigüedad mínima ininterrumpida de seis (6) meses. Esta asignación será abonada a los dos cónyuges cuando ambos se encuentren comprendidos dentro de la ley vigente y trabajen para el mismo empleador y se hará efectivo en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador. El beneficiario en caso de casamiento deberá solicitar licencia extraordinaria al empleador por escrito con quince (15) días de anticipación, reservándose el empleador facultad de solicitar al beneficiario las pruebas de que contraerá matrimonio.

### Salario familiar

**Artículo 50**— Se aplicarán las disposiciones de la legislación vigente.

### Vacaciones

**Artículo 51**— El período de vacaciones para el personal comprendido dentro de la presente Convención, será regulado de acuerdo a las leyes en vigencia, ampliándose el período legal que corresponde a cada obrero en dos (2) más, a partir de aquel que le corresponda catorce (14) días de licencia.

### Refrigerio

**Artículo 52**— En todos los establecimientos el empleador deberá suministrar el café, té o mate con leche, pan y man-

teca, u otro productos del establecimiento a criterio del empleador, y se le concederá quince (15) minutos para tomarlo sentado, durante la jornada de trabajo.

### **Retribución por accidente de trabajo**

**Artículo 53**— Los accidentes de trabajo se regularán de acuerdo a las disposiciones que rigen la materia.

### **Subsidio por servicio militar**

**Artículo 54**— Los jóvenes llamados a cumplir con el servicio militar obligatorio percibirán por cuenta del empleador una retribución mensual del veinte por ciento (20%) de su salario. Para gozar de este beneficio deberá contar con una antigüedad no menor de un (1) año.

### **Primeros auxilios**

**Artículo 55**— La casa proveerá en los lugares de trabajo de un botiquín dotado de todos los elementos indispensables para los primeros auxilios, debiendo estar en lugar visible y de fácil acceso y encontrarse su llave en poder del responsable de turno. En caso de accidente dispondrá el inmediato traslado del trabajador hasta el lugar más adecuado para su atención, corriendo los gastos de emergencia por cuenta del empleador.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 56**— Las empresas facilitarán por año a los trabajadores de la fabrica y/o elaboración de dos (2) equipos completos de ropa de trabajo, compuesto de gorro, saco y pantalón para ser usado en el establecimiento. Al personal de mostrador se le facilitara dos (2) sacos y un (1) gorro y al dependiente de salón dos (2) sacos.

La limpieza de la mencionada ropa de trabajo, estará a cargo de cada trabajador, quien es a la vez responsable de asearla y conservarla en debidas condiciones de higiene. El trabajador deberá devolver los equipos en caso de retirarse del empleo. Las empresas registrarán fehacientemente la fecha de entrega de cada equipo.

### **Día del gremio**

**Artículo 57**— Será celebrado el día 12 de enero de cada año, no pudiendo ser descontado de los jornales. A los que se encontrasen franco o de vacaciones, se les abonará el importe correspondiente a ese día, de coincidir dicha fecha con viernes, sábado, domingo o feriado, la misma será postergada para el lunes de la semana siguiente. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo.

### **Obra social**

**Artículo 58**— Los empleados comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, se ajustarán a las disposiciones de las leyes vigentes en la materia.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 59**— Todos los trabajadores involucrados en esta convención colectiva de trabajo, con excepción del personal extra, aportarán mensualmente por ese concepto, el 0,50% de su sueldo, y la parte empresaria aportará una suma igual, debiéndose depositar la retención y el aporte empresario, el día 15 del mes posterior, en la cuenta del

Banco de la Nación Argentina N° 17.579/35 a la orden del Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros, a los efectos de cubrir un subsidio por fallecimiento, para todos los beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo.

Queda establecido que la parte patronal, será el agente de retención del mencionado aporte. Los beneficiarios deberán tener como mínimo una antigüedad de ciento veinte (120) días en el establecimiento (empleo).

## **CAPÍTULO VI – REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES**

### **Clasificaciones. Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 60**— Ambas representaciones convienen crear una Comisión Paritaria de Interpretación, con carácter de permanente integrada por tres (3) miembros del sector empresario y tres (3) por el sector gremial, la que procederá a la clasificación del personal de los distintos establecimientos involucrados en la presente convención colectiva de trabajo, en las circunstancia que fuere necesaria, siendo la citada comisión paritaria presidida por el funcionario que a tales efectos designe el Ministerio de Trabajo.

### **Violación del Convenio**

**Artículo 61**— La violación de las condiciones fijadas precedentemente será considerada infracción de acuerdo a las leyes y reglamentaciones pertinentes.

### **Organismo de aplicación y vigencia**

**Artículo 62**— El Ministerio de Trabajo, será el organismo de aplicación y vigilancia que velará por el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en el mismo.

### **Discrepancias**

**Artículo 63**— Cualquier discrepancia que pudiera suscitarse entre las partes, serán resueltas por la Comisión Paritaria.

## **CAPÍTULO VII – DISPOSICIONES ESPECIALES**

### **Fijación del convenio a la vista**

**Artículo 64**— La presente Convención Colectiva de Trabajo, será puesta en cada establecimiento a la vista personal.

### **Retención**

**Artículo 65**— Las empresas retendrán el cincuenta por ciento (50%) del aumento acordado para el bimestre octubre-noviembre de 1988 a todos los beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo. Las empresas se comprometen a depositar la totalidad de dicha retención hasta el día 15/12/88 a la orden del Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros en la cuenta N° 17.579/35 del Banco de la Nación Argentina, y a los tra-

bajadores/as les serán descontados de sus haberes del mes de noviembre la mitad de dicha retención, y la otra mitad con los salarios del mes de diciembre de 1988.

### Cuota sindical. Su retención

**Artículo 66**— Los empleadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán oficiar como agente de retención de la cuota sindical, importe equivalente al dos por ciento (2%) sobre los haberes laborales que correspondan a cada trabajador de su establecimiento. El importe deberá ser depositado a la orden del Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros en la cuenta N° 17.579/35 del Banco de la Nación Argentina, hasta el día 15 del mes posterior.

### Mejoras anteriores

**Artículo 67**— Todas las mejoras anteriores que hubieren gozado hasta la fecha los trabajadores y que no estén especificados en la presente convención continuarán rigiendo.

### Libreta sanitaria

**Artículo 68**— El empleador abonará al empleado los aranceles correspondientes a la renovación de la libreta sanitaria.

### Permisos gremiales

**Artículo 69**— Se otorgará mensualmente al/los delegado/s del personal un crédito de hasta una (1) jornada de trabajo, autorizado por la Organización Sindical. En los supuestos en que la entidad gremial lo solicite, y medien causas justificadas, se ampliará el crédito hasta dos (2) jornadas más.

En ningún caso serán descontados haberes u otros beneficios reglamentados, debiendo notificarse a la empresa con una antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas.

### Cuota empresaria permanente

**Artículo 70**— Fíjase un aporte del dos por ciento (2%) de las remuneraciones de los trabajaos/as a cargo del empleador. Dicho aporte se hará mensualmente del 1° al 15 de cada mes calendario, de ese aporte corresponderá: una mitad, es decir un uno por ciento (1%) al Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros, y la otra mitad, es decir un uno por ciento (1%) a la Asociación de Propietarios de Pizzerías y Casas de Empanadas, recursos que en ambos casos serán destinados para sus fines sociales y prestaciones en curso y a prestarse de las entidades signatarias de este Convenio, sin que involucren los aportes y contribuciones pactadas por el Convenio Colectivo de Trabajo y/o por Decreto-Ley N° 22.269 y sus actualizaciones. Dicho aporte del dos por ciento (2%) deberá ser depositado en todos los casos en la cuenta del Banco de la Nación Argentina Casa Central en la cuenta conjunta que se abrirá al efecto mediante boleta especial que las partes proveerán al efecto. Todos los importes acreditados en la cuenta mencionada serán distribuidos por partes iguales entre el Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Propietarios de Pizzerías y Casas de Empanadas.

### Recreación y turismo

**Artículo 71**— La parte empresaria retendrá a los trabajadores de la actividad el 0,50% del total de las remuneraciones, y lo depositará mensualmente antes del día 15 del mes posterior a la prestación del servicio, en la cuenta del Banco de la Nación Argentina N° 17.579/35 a la orden del Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros; dicho aporte tendrá por finalidad la compra de un predio recreativo y su posterior mantenimiento.

En prueba de conformidad se firman cuatro (4) ejemplares del presente y del Anexo de categorías y escalas salariales, el que integra este Convenio Colectivo de Trabajo, todo de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para la parte empleadora, uno para la parte sindical, y los dos (2) restantes para su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## ANEXO

### Artículo 37 del Convenio Colectivo de Trabajo – Categorías y salarios básicos

Categorías	Basicos Oct. '88	Basicos Nov. '88	Basicos Dic. '88
Maestro pastelero	2.320	2.527	2.900
Cocinero	2.320	2.527	2.900
Segundo pastelero	1.912	2.083	2.400
Oficial de sección	1.830	1.993	2.152
Hornero pastelero	1.793	1.953	2.152
Maestro facturero	1.783	1.942	2.152
Maestro pizzero	1.773	1.931	2.152
Empleado administración	1.773	1.931	2.152
Empleado mantenimiento	1.773	1.931	2.152
Dependiente de salón	1.773	1.931	2.152
Chofer repartidor	1.773	1.931	2.152
Encargado	1.773	1.931	2.152
Cajero	1.773	1.931	2.152
Fiambreiro-rotisero	1.754	1.911	2.152
Segundo pizzero	1.710	1.863	2.012
Turnante	1.710	1.863	2.012
Hornero pizzero	1.710	1.863	2.012
Parrillero- minuterero	1.710	1.863	2.012
Empanadero/a	1.710	1.863	2.012
Ayudante pastelero y/o pizzero	1.568	1.708	1.845
Sandwichero-saladitero	1.568	1.708	1.845
Cortador	1.568	1.708	1.845
Dependiente de mostrador	1.568	1.708	1.845
Empaquetador	1.568	1.708	1.845
Dependiente de helados	1.568	1.708	1.845
Sereno-portero	1.568	1.708	1.845
Lavacopas	1.531	1.668	1.801
Peón limpieza y/o carga y descarga	1.531	1.668	1.801
Aprendiz inicial hasta 6 meses por 6 hs.	1.148	1.250	1.350
Aprendiz de 7 a 12 meses por 6 hs.	1.176	1.281	1.383

### Fabricas de empanadas y/o discos

Categorías	Basicos Oct. '88	Basicos Nov. '88	Basicos Dic. '88
Maestro	2.010	2.190	2.365
Empleado/a	1.922	2.094	2.261
Empleado/a mantenimiento	1.922	2.094	2.261
Chofer repartidor	1.678	2.046	2.210
Empastador - ligador	1.872	2.039	2.202
Sobador - laminador	1.872	2.039	2.202
Hornero	1.878	2.002	2.162
Empanadero/a	1.710	1.863	2.012
Cortador de discos	1.681	1.831	1.977
Empaquetador y/o maquinista empaquetador	1.681	1.831	2.080
Picadillero	1.681	1.831	1.977
Sereno	1.681	1.831	1.977
Ayudante - ayudante chofer	1.673	1.822	1.968
Medio empanadero/a	1.673	1.822	1.963
Peón	1.641	1.788	1.931

### Fabricas de pizza y/o pre-pizza

Categorías	Basicos Oct. '88	Basicos Nov. '88	Basicos Dic. '88
Maestro	1.795	1.955	2.111
Empleado/a	1.793	1.953	2.109
Empastador	1.740	1.895	2.047
Moldeador	1.710	1.863	2.012
Hornero	1.710	1.863	2.012
Chofer repartidor	1.710	1.863	2.012
Empaquetador	1.568	1.708	1.845
Sereno	1.568	1.708	1.845
Ayudante - ayudante chofer	1.560	1.690	1.835
Peón	1.531	1.668	1.801

### Fabricas de churros

Categorías	Basicos Oct. '88	Basicos Nov. '88	Basicos Dic. '88
Maestro	1.912	2.083	2.250
Cajero	1.850	2.035	2.198
Oficial	1.830	1.993	2.152
Vendedor	1.830	1.993	2.152
Chofer repartidor	1.830	1.993	2.152
Peón ayudante	1.710	1.863	2.012
Peón	1.633	1.778	1.920

Buenos Aires, 25 de noviembre de 1988

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros" con la "Asociación Propietarios de Pizzerias y Casas de Empanadas" con ámbito de aplicación respecto de los obreros y empleados de la rama: Pizzerias y territorial para Capital Federal y partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Florencia Varela, Quilmes, Berazategui, Esteban Echeverría, Almirante Brown, San Vicente, La Plata, Ensenada, Berisso, Morón, General Sarmiento, Moreno, Luján, General

Rodríguez, Pilar, La Matanza, Merlo, Tres de Febrero, Marcos Paz, San Fernando, San Martín, San Isidro, Vicente López, Tigre, San Nicolás, Ramallo, San Pedro, Baradero, Pergamino, Rojas, Bartolomé Mitre, Salto, Colón, Mercedes, San Andrés de Giles, Navarro, Las Heras, Zárate, Campana, Escobar, Exaltación de la Cruz, Chascomús, Magdalena, General Paz, Brandsen, Cañuelas, Monte, Lobos, San Antonio de Areco, Capitán Sarmiento, Carmen de Areco y demás zonas a las que sea extendida en virtud de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 14.250 y el artículo 6° del Decreto N° 199/88, con término de vigencia fijado desde el 1° de octubre de 1988 hasta el 30 de septiembre de 1990, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado) Decreto N° 108/88 y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponde, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 61/73. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Decreto N° 199/88, artículo 4°) procediéndose al depósito del presente legajo.

Hecho, gírense las actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales para que: a) Tome la intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto de las cláusulas Nros. 59, 65, 66 y 71 referidas a los aportes que deben tributar los trabajadores a la Asociación Sindical (artículo 38 de la Ley N° 23.551 y artículo 24 del Decreto N° 467/88); b) Tomo conocimiento de las cláusulas 59 y 70 referidas a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9° y 58 de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto N° 467/88).

Carlos A. Tomada  
Director Nacional de Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 2 de diciembre de 1988

Atento lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 61/73 quedando registrada bajo el N° 24/88.

Simón Mimica  
Jefe Departamento Coordinación

### Disposición N° 1.031/93 (D.N.R.T.)

VISTO el acuerdo obrante a fojas 1/2 celebrado entre "Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros" con "Asociación Propietarios de Pizzerias, Casas de Empanadas y Actividades Afines".

**CONSIDERANDO:**

Que el acuerdo mencionado cubre el período setiembre de 1992 a febrero de 1993 y determina e incorpora salarios a regir en la Convención Colectiva de Trabajo N° 24/88.

Que a fojas 6 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en el Decreto N° 1.334/91.

Que el sector empresarial a fs. 1 vta. asumió el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento otorgado, respetando las prescripciones de las disposiciones vigentes en la materia.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, y en uso de las facultades que le

han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

**EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:**

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo obrante a fs. 1 y 2, ratif., 3 y 4 en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes, con el compromiso asumido por el sector empresarial a fs. 1 vta de trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento salarial otorgado.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómese razón del acuerdo obrante a fojas 1 y 2. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento y notificación a las partes.



# PANADERIAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 231/94

### OBREROS Y EMPLEADOS

#### I - PARTES INTERVINIENTES

##### PARTES

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires cuyo N° de Personería Jurídica es 7.089 siendo su domicilio Beguerestein 2.037, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires y por la parte Obrera la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Pcia. de Buenos Aires (expediente N° 842.204/88, Resolución M.T. y S.S. N° 422 de; 04/05/91, Insc. Gremial N° 1.556) con domicilio en Manuel Quintana 499 de Quilmes, Provincia de Buenos Aires.

##### VIGENCIA

**Artículo 2°**— El presente tendrá una vigencia de dieciocho meses, a contar del primer día siguiente a la fecha de su homologación.

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 3°**— El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

##### PERSONAL COMPRENDIDO

**Artículo 4°**— Comprende esta Convención Colectiva de Trabajo a todo el personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales, y cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectado a la venta y/o elaboración del pan en todas sus formas, pan inglés, francés, malteado, lactal, hamburguesas, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa, semoladas, bollos saborizados, berlinesas, bizcochos, con grasa, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y pre-pizzas, pan de graham, de soja, de fibra de salvado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor.

#### II - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

##### RÉGIMEN DE REEMPLAZOS Y VACANTES

**Artículo 5°**— Los empleadores de toda la Provincia de Buenos Aires procurarán solicitar los obreros que necesi-

ten tanto efectivos como de changas a la bolsa sindical en cada partido.

**Artículo 6°**— Los empleadores procurarán no incorporar a sus establecimientos obreros no organizados sindicalmente en F.O.E.P.P.B.A. o sus sindicatos zonales.

##### JUBILACIONES

**Artículo 7°**— Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo a las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinente, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines, a partir de este momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio, o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

En cumplimiento de las disposiciones en materia previsional los obreros changadores tendrán descuentos obligatorios de aportes jubilatorios de acuerdo a lo establecido en los distintos regímenes. Será de aplicación la resolución del 20 de abril de 1965 (expediente N° 703.763 de la Caja Nacional de Previsión de la Industria, Comercio y Actividades Civiles). Los sindicatos pactantes llevarán un estricto control de tales aportes, debiendo los empleadores facilitar los datos pertinentes.

##### ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD

**Artículo 8°**— Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de una bonificación por antigüedad por cada año de servicio según el siguiente detalle:

- A) De 1 a 5 años el uno por ciento (1 %) de la remuneración.
- B) De 5 a 15 años el uno con cinco por ciento (1,5 %) de la remuneración.
- C) De 15 años en adelante el dos por ciento (2 %) de la remuneración.

Dicha bonificación deberá abonarse en la misma forma y plazos del salario.

### **DÍA DEL GREMIO**

**Artículo 9°**— El día del Obrero Panadero y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en toda la Provincia de Buenos Aires, el día 4 de agosto de cada año, este día será no laborable y con goce de sueldo.

### **ACCIDENTES DE TRABAJO**

**Artículo 10**— En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 24.028 y las que sean de aplicación, cobrando el trabajador el cien por ciento (100 %) de las remuneraciones debiendo el empresario abonarlas según derecho.

- A) El accidentado tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que se produzca durante la convalecencia. En los accidentes de trabajo la empresa está obligada a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente. También se le proveerán prótesis, según ley.

### **ENFERMEDAD INCULPABLE**

**Artículo 11**— En los casos de enfermedad inculpable, se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 20.744 (T.O.).

### **VESTIMENTA Y ÚTILES DE LABOR**

**Artículo 12**— La patronal proveerá a sus obreros, de dos (2) equipos de trabajo por año, todo de color blanco, compuesto de las siguientes piezas: Pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y dos (2) pares de alpargatas.

A los empleados/as dependientes, dos (2) guardapolvos por año.

A los repartidores se les proveerá de capa y botas de goma y al resto del personal los equipos adecuados a sus tareas. Los equipos serán entregados en el primer y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar el recibo respectivo.

### **HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

**Artículo 13**— El industrial entregará a sus obreros y empleados/as, afectados a la industria, las herramientas y útiles necesarios para el trabajo en perfectas condiciones, además de guantes de amianto para los obreros afectados a la cocción.

**Artículo 14**— En casos de imprevistos de fuerza mayor, roturas de máquinas o desperfectos en la fuerza motriz y ante la dificultad de superar la falla, en los casos de producción por taza de harina, se elaborará como máximo el cincuenta por ciento (50 %) de la producción del trabajador.

### **DESARROLLO DE LAS TAREAS**

**Artículo 15**— Las jornadas del personal afectado a la elaboración se regirán por la Ley N° 11.544 y su decreto reglamentario y por la Ley N° 20.744 (T.O.) y sus reglamentaciones.

Podrán ser por régimen horario o por taza de harina, y, en este último caso, por jornada continua o jornada partida.

Se hace constar sin embargo que en régimen de jornada partida no podrán laborar más de dos trabajadores, debiendo abonarse a quienes laboren en jornada partida su salario habitual más un plus del cuarenta por ciento (40 %). Queda establecido que se considera jornada partida a los fines de este convenio a aquella en que la labor de producción no se completa en el mismo turno.

En el régimen de trabajo horario la jornada tendrá un máximo de duración de siete horas continuadas: en el transcurso de las mismas las tareas serán diversificadas y en ningún caso será lícito destinar al personal de la producción en tareas de limpieza, salvo lo previsto en el artículo 17. En la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el artículo cuarto del presente convenio, tanto en producción como en tipos de harina. Queda establecido que la extensión de la jornada horaria, fijada en un máximo de siete horas será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplados por el artículo 200, Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976).

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto tasa de harina se conviene y refiere a la elaboración de ciento veinte (120) kilogramos de harina por trabajador, dentro de las cuales y hasta veinticinco (25) kilogramos, se podrán elaborar en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo por cada maestro y ayudante setecientos kilogramos de harina.

La hora de ingreso del personal será libremente fijada por la patronal, pudiendo modificarse hasta tres veces por año y por requerimientos del proceso productivo, tales como las variaciones climáticas propias de las estaciones.

Las partes, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo implementadas en el área de producción han readecuado las categorías y escalas salariales conforme se establece en los artículos 17 y 23 de este convenio.

En este último supuesto el trabajador tendrá derecho únicamente a percibir su remuneración habitual actual en lugar de las sumas que resultan de aplicar las nuevas escalas y que están previstas sólo para los trabajadores que trabajen íntegramente bajo los nuevos regímenes implementados en este convenio conforme a este artículo.

En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones, cumplirán la jornada de labor de ocho horas diarias sea en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la Ley N° 11.544 y sus reglamentaciones.

### **DESCANSO SEMANAL**

**Artículo 16**— Será regido por la Ley N° 11.544 y su decreto reglamentario y la Ley N° 20.744 (T.O.).

En los Municipios del Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, y de la Costa Atlántica y Turística, se esta-

blece como descanso semanal del trabajador el día lunes, y en el resto de la Provincia en día domingo.

Los establecimientos incluídos en el artículo 4° a los cuales alcanza la presente Convención, en consideración al descanso semanal otorgado por el presente artículo a los trabajadores, y teniendo en cuenta que los productos elaborados son de ingesta directa y que el proceso productivo de los mismos es continuo, para cumplimentar las normas de salubridad e higiene, y en defensa de la salud del consumidor a través de una limpieza exhaustiva de los establecimientos, no podrán ejercer sus tareas de producción y comercialización los días lunes en el Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, Costa Atlántica y turística, y los domingos en los restantes partidos de la Provincia de Buenos Aires.

En caso de que un feriado, o desplazamiento legal de un feriado cayere en día lunes o día de descanso semanal, dicho día de descanso será abonado como día de descanso trabajado.

**Artículo 17**— Las categorías laborales tanto para régimen de jornada horaria como de tasación de harina serán las siguientes:

- 1) Oficial Maestro.
- 2) Medio Oficial.
- 3) Ayudante.
- 4) Peón.
- 5) Cajero/Cajera.
- 6) Dependientes/as. / Administrativo.
- 7) Repartidores.

**Discriminación de categorías:**

- A) **OFICIAL MAESTRO:** Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados en el artículo 4° del presente convenio y supervisará el desarrollo de las tareas, siendo responsable del control de calidad de las piezas elaboradas, dentro del horario o sistema adoptado.
- B) **MEDIO OFICIAL:** Será el que, no teniendo el oficio de maestro, esté en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría de Oficial Maestro por el tiempo del reemplazo. Realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
- C) **AYUDANTE:** Serán sus tareas, el acarreo de materias primas, quemará el horno, cepillará y arrollará tendillos. Estibará y dará en pala todos los productos que se elaboren y toda obra labor referida a la producción.

Si el horno fuera automático y si su empleador o encargado lo requieren cocinará. A la finalización de las tareas ordenará conjuntamente con el Medio Oficial el sector de producción.

- D) **PEÓN:** Efectuará la limpieza del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias y/o cualesquiera otras tareas inherentes a su categoría y no participen en la producción.
- E) **CAJERO/A:** Se limitará a atender la caja, cobrando las ventas al público, pero si su empleador lo considera necesario, deberá también atender al público despachando mercaderías, cumpliendo funciones de empleado.
- F) **DEPENDIENTES/AS:** Atenderá al público, ordenará y completará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de vidrieras, vitrinas y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial.

En caso de emergencia podrá ocupar el puesto de la Cajera/o.

- G) **REPARTIDORES:** Realizará el reparto de mercadería fuera del establecimiento, con los medios proporcionados por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

**SALARIOS POR CHANGAS**

**Artículo 18**— En los salarios por pagos de changas, se deja establecido que están incluídos en ellos los beneficios sociales, descanso semanal, parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y demás beneficios legales, todo lo cual se pondera y fija con el cuarenta por ciento (40 %) del salario. Su determinación se logrará dividiendo por veinticinco (25) el salario referido y sumándole al resultado obtenido el cuarenta por ciento (40 %) del mismo. Las partes convienen que se considerarán abonados en legal forma tanto el jornal como también la totalidad de los beneficios mencionados correspondientes a ese jornal, con la sola mención en el recibo de pago de que se trata de pago de changas y del importe global abonado, y aún cuando no estén detallados en él la totalidad de esos beneficios, ni se indique de ninguna forma que están incluídos en lo pagado.

**ASIGNACIONES FAMILIARES**

**Artículo 19**— Las asignaciones familiares del personal comprendidos en este convenio, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

**SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR**

**Artículo 20**— En los casos previstos en el inciso d) del artículo referido a licencias especiales, la patronal otorgará un subsidio del veinte por ciento (20 %) del salario básico por cada fallecimiento de un familiar en primer grado, o a su cargo. Este subsidio deberá ser entregado al trabajador dentro de las 24 hs. de producido el deceso.

Cuando en un establecimiento trabaje más de un familiar directo esta bonificación la percibirá uno solo de ellos.

### A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO

**Artículo 21**— Las remuneraciones se determinarán en base a las tareas y se pagarán de acuerdo a sus categorías.

### SUBSIDIO POR SERVICIO MILITAR

**Artículo 22**— Todo obrero o empleado comprendido en el presente convenio que preste servicio militar obligatorio, percibirá el veinticinco por ciento (25 %) del sueldo como gratificación mensual mientras se encuentre bajo bandera cumpliendo el período legal de su incorporación y sin cargo; gratificación que es de carácter no remunerativo. Deberá reservarse el puesto según ley.

### TABLA SALARIAL

**Artículo 23**—

#### CATEGORÍAS:

OFICIAL MAESTRO	\$ 450
½ OFICIAL	\$ 400
AYUDANTE	\$ 375
PEÓN	\$ 340
CAJERO/A	\$ 420
DEPENDIENTE	\$ 375
REPARTIDOR	\$ 375

Los salarios establecidos precedentemente son los básicos para toda la Provincia de Buenos Aires, para los establecimientos que procesan hasta 500 kg. de harina, promedio diario en una semana, que es la producción máxima normal y habitual que elaboran la generalidad de los establecimientos. Dichos salarios son de aplicación a los trabajadores que presten servicios bajo los nuevos regímenes previstos por el artículo 15. Los establecimientos que procesen desde 501 a 700 kg. de harina incrementarán los básicos antes consignados en un cincuenta por ciento (50 %) y los establecimientos que procesen más de 700 kg. de harina incrementarán los básicos primeramente consignados en cien por ciento (100 %). Es condición para que funcionen estos incrementos que el kilage de producción mencionado sea la misma cuadrilla y en un solo turno de trabajo (sea continuo o partido).

Queda sobreentendido que las diferencias salariales son únicamente para los trabajadores de producción y que, en caso de duda se considerará que no existen diferencias en más.

### SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR

**Artículo 24**— Se aplicarán las disposiciones legales vigentes sobre el seguro de vida del trabajador.

### BENEFICIOS MARGINALES Y/O SOCIALES

#### LICENCIAS ORDINARIAS:

**Artículo 25**— Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley N° 20.744 (T.O.), salvo en

la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:

- De uno a cinco años un día más de los catorce que otorga la ley, ya referida.
- Las demás licencias de 21 días corridos, de veintiocho días corridos y de treinta y cinco días corridos se incrementarán en dos días.

#### LICENCIAS ESPECIALES

**Artículo 26**—

- A) LICENCIA POR MATRIMONIO: La patronal otorgará al personal comprendido en el presente convenio, que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de diez días corridos con goce de sueldo, conforme la Ley N° 20.744 (T.O.).
- B) LICENCIA POR MATERNIDAD: El personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la Ley N° 20.744 (T.O.), sobre protección de la maternidad.
- C) LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: En caso de fallecimiento de familiares: padre, madre, hijos, cónyuge y/o hermanos alimentarios y/o a cargo, la patronal otorgará al personal comprendido en esta convención una licencia extraordinaria de tres días de duración con goce de sueldo.

#### KILO DE PAN DIARIO

**Artículo 27**— Los empleadores proveerán a todo el personal comprendido en este convenio, en todas sus categorías, sean efectivos o como changas, un kilo de pan diario de primera calidad, de la producción del día. Se entregará sobre mostrador a la finalización de la tarea del día. Este artículo no regirá estando el establecimiento cerrado, por cualquier causa que fuere.

#### LICENCIA SIN SUELDO

**Artículo 28**— Los trabajadores con más de cuatro (4) años de antigüedad efectivamente laborada podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un tiempo no superior a treinta (30) días cada tres (3) años, limitándose ese derecho a un solo trabajador de cada empresa por año, privilegiando al de mayor antigüedad, debiendo en todo caso reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el período autorizado, libre de todo riesgo.

**Artículo 29**— Todo el personal ocupado podrá desayunar en la forma y modo que lo viene haciendo según las modalidades de cada zona.

**Artículo 30**— El empleador adelantará al personal comprendido en esta convención en todas sus categorías hasta un cincuenta por ciento (50 %) del salario mensual si éste lo solicitara, una vez devengado dicho porcentaje, después del día 15 de cada mes.

**Artículo 31**— No podrá ser empleado en la industria ningún extranjero que no tenga radicación legal en el país.

## REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES

### DELEGADOS GREMIALES

**Artículo 32**— En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la Ley N° 23.551 y su reglamentación. Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales a la representación sindical legítimamente constituida siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía del Trabajo del Ministerio Nacional y/o de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o autoridades municipales respectivas a los efectos de inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo y leyes respectivas vigentes.

**Artículo 33**— Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada trabajador obrero/a, empleado/a efectivos y afiliados en concepto de cuota sindical el dos por ciento (2 %) del sueldo, suma que será depositada del 1° al 15 de cada mes siguiente al mes devengado, en las respectivas cuentas de las Organizaciones Gremiales de Primer Grado con Personería Gremial, adheridas a la Federación Obreros y Empleados de la Provincia de Buenos Aires.

En el caso de las Organizaciones Gremiales que no posean Personería Gremial se depositarán los fondos en la cuenta de la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires. Dicha deducción se realizará sobre el monto total de la remuneración percibida por el trabajador.

### RETENCIÓN PRIMER MES DE AUMENTO

**Artículo 34**— Los empleadores retendrán a todo el personal comprendido en la presente convención setenta pesos (\$ 70) (como porcentaje directo del aumento conseguido) de la primera remuneración con aumento, posterior a la homologación de esta Convención Colectiva. Deberán en el plazo de cinco días a partir de que correspondiera dicha retención, depositar la suma de veinte pesos (\$ 20) en la cuenta de la F.O.E.P.P.B.A. y la suma de cincuenta pesos (\$ 50), en las cuentas de las organizaciones gremiales de primer grado adheridas a la F.O.E.P.B.A.

**Artículo 35**— Los empleadores, por intermedio de las Cámaras empresarias con personería jurídica, podrán solicitar de la autoridad de aplicación, tanto nacionales como provinciales, las inspecciones a los distintos comercios e industrias de esta actividad, comprendidas en el presente convenio y estarán facultados para acompañar a los inspectores que se designen para realizar los controles. Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre, apellido y domicilio y demás datos del establecimiento denunciado.

**Artículo 36**— Las empresas facilitarán a todos los trabajadores, en todas sus categorías la adquisición de mercaderías y productos que se elaboren en la misma con un descuento del veinte por ciento (20 %) respecto del precio al público.

### PRESENTISMO

**Artículo 37**— Se establece un premio por presentismo equivalente al diez por ciento (10 %) de la remuneración básica, a abonarse conjuntamente con la remuneración, al que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes. La ausencia del trabajador por razones de enfermedad o de fuerza mayor también le harán perder su derecho a presentismo. Sólo se exceptúa las ausencias por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la Ley de Accidente de Trabajo N° 24.028. Será también requisito para la percepción del concepto de presentismo que el trabajador no incurra en más de tres llegadas tarde (más de diez minutos de demora cada una) en el mes.

### PERÍODO DE ADAPTACIÓN

**Artículo 38**— Atento a la diversificación de las tareas de elaboración citada en el artículo 4° del presente y ante la necesidad de un período de adaptación a las nuevas formas de prestación de las mismas, se establece un período de inamovilidad del personal de producción de tres meses corridos a contar desde la fecha de homologación de este convenio; durante el cual la patronal no podrá despedir a los trabajadores por falta de adaptación a las nuevas modalidades, aunque sí por causales distintas.

### EXAMEN PREOCUPACIONAL

**Artículo 39**— Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadores, a su ingreso, siendo a su cargo los gastos que ello demandare.

### CHANGA SOLIDARIA

**Artículo 40**— Las partes de común acuerdo dejan sin efecto el régimen de changa solidaria previsto en el Convenio Colectivo N° 62/75, sin perjuicio de lo cual a efectos de facilitar la eventual reubicación de la mano de obra que pudiere resultar afectada, se acuerda mantener dicho régimen tal como lo preveía el artículo 8° de la Convención Colectiva de Trabajo N° 62/75 por el término de noventa (90) días corridos a contar de la fecha de homologación de esta convención colectiva, vencido el cual cesará definitivamente el referido sistema de changas solidarias.

**Artículo 41**— Queda en claro que rigen en ambos sistemas de trabajo todos los beneficios, escalafón, premios establecidos sin distingos ni discriminaciones.

**Artículo 42**— Se aclara finalmente que el presente convenio, reemplaza al N° 62/75 que se denuncia y caduca a partir de la homologación total del presente que se firma en función de lo autorizado por Decreto N° 470/93 y fue así autorizado por la F.A.I.P.A.

**Artículo 43**— Todo productor tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea horario como tasación. Una vez homologado el presente, el empleador se verá obligado a comunicar fehacientemente a su personal con treinta (30) días de anticipación, ya sea el horario de iniciación de tareas como el sistema de trabajo si es por tasación o por horario.

**Artículo 44**— Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero y/o empleados/as efectivos comprendidos en esta convención la suma equivalente al dos por ciento (2 %) en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada del uno al quince de cada mes en las cuentas de las organizaciones gremiales de trabajadores de primer grado adheridas a la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Personería Gremial Resolución M.T. y S.S. N° 947 expediente N° 842.204/88). La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de remuneraciones percibidas o devengadas por el trabajador. En el caso de que en la zona no existiese organización gremial hábil para retener la cuota sindical, dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta de la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PCIA. DE BUENOS AIRES (Personería Gremial Resolución M.T. y S.S. N° 947 expediente N° 842.204/88).

### FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO

**Artículo 45**— En consideración a que las Entidades firmantes del presente, prestan servicio en la representación, capacitación y obtención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medio idóneos para emprender una labor común, que permita concretar dentro de sus áreas de actuación todo tipo de actividades para propiciar la elevación cultural, educativa, recreativa y de perfeccionamiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible arbitrar los medios necesarios para afrontar los gastos que demande el mismo. Para ello, ambas partes han convenido en instituir por la presente Convención un FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO, que se integrará con la contribución de empleadores y trabajadores de la actividad, y consistirá en un tres por ciento (3 %) mensual sobre el total de las remuneraciones que perciba el personal de la actividad, con total independencia de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan por el presente convenio. El dos por ciento (2 %) será aportado por los empresarios y el uno por ciento (1 %) restante por los trabajadores, actuando los empleadores como agentes de retención. De tal recaudación corresponderá el cincuenta por ciento (50 %) a las organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial adheridas a la Federación Obrera y Empleados Panaderos de la Pcia. de Buenos Aires (F.O.E.P.P.B.A.); el cincuenta por ciento (50 %) restante le corresponderá en un ochenta y cinco por ciento (85 %) a la Cámara o Centro Industrial reconocida por la F.I.P.B.A. que ejerza legítimamente la representación del sector empresario en cada partido, las que obligatoriamente deberán contar con personería jurídica otorgada legalmente, y en el restante quince por ciento (15 %) a la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires (F.I.P.B.A.).

La mecánica operativa relacionada con la percepción, distribución y control de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante DEPÓSITO BANCARIO utilizándose las boletas que distribuirán conjuntamente las partes firmantes del presente convenio y dichos depósitos deberán efectuarse, como plazo máximo, el día quince (o el subsiguiente hábil si aquel fuera inhábil) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas de todo el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) La Cámara o Centro Industrial y la Organización gremial con jurisdicción en cada partido procederán en forma conjunta a la apertura de una cuenta especial en la sucursal del Banco de la Nación Argentina local, la cual podrá ser sustituida por otra entidad bancaria con el acuerdo de ambas partes y la conformidad previa de F.I.P.B.A. en caso de que dicho cambio fuere por cualquier motivo necesario. Cada entidad bancaria local será la receptora de la totalidad de los depósitos correspondientes a los establecimientos de los respectivos partidos, incluidos los que provengan no sólo de los aportes mensuales sino también los correspondientes a los cobros de los deudores morosos tanto por vía judicial como extrajudicial. La entidad bancaria deberá dividir lo recaudado en partes iguales, previa deducción del porcentual para gastos de administración que se acuerden con ella, depositando la mitad en la cuenta corriente que la organización gremial abrirá en la misma sucursal, y el ochenta y cinco por ciento (85 %) de la otra mitad en la cuenta que también abrirá la organización empresaria local, debiendo transferir dicho banco el quince por ciento (15 %) restante a la cuenta que abrirá la Federación Industrial Panaderil de la Pcia. de Buenos Aires en la sucursal y casa bancaria que elija al efecto. Las boletas serán por quintuplicado y de así poderse acordar, el banco entregará, mes por mes a cada organización zonal las boletas de los depositantes, enviando además un ejemplar a la F.I.P.B.A.
- 3) Las Cámaras o Centros industriales y las Organizaciones gremiales podrán realizar gestiones y accionar en forma individual tendiente a que los morosos regularicen las deudas pendientes, estando legitimadas para reclamar cualquiera de ellas su parte o aún el total del aporte, incluso judicialmente, quedando convenido que sólo tendrán valor cancelatorio los pagos efectuados mediante depósitos en las respectivas cuentas bancarias en las que deberán constar acreditados los fondos, quedando prohibido y sin valor en consecuencia el pago efectuado en efectivo o en cualquier otra forma.
- 4) Las organizaciones empresariales y gremiales comenzarán a cumplir con los objetivos para los cuales fue creado el presente fondo a partir de la percepción de la tercera cuota, ya que las dos primeras serán utilizadas a efectos de establecer las estructuras administrativas que correspondan para tal fin, debiendo ambas partes por igual afrontar la emisión y traslado de las boletas y cualquier otro gasto y/o trámite en beneficio común.

- 5) En las zonas donde no existiera organización sindical y/o industrial representativa del sector o no cuenten con la personería jurídica requerida, la cuenta principal será abierta a nombre de F.I.P.B.A. y F.O.E.P.P.B.A. y éstas serán las destinatarias y adjudicatarias definitivas de los fondos recaudados mientras no se constituyan las organizaciones locales y/o obtengan la personería exigida en este convenio. En caso de que una de las organizaciones (empresaria u obrera) existiere, faltando o no estando en condiciones la otra, la cuenta se integrará entre la organización habilitada y F.I.P.B.A. o F.O.E.P.P.B.A. en representación de la inexistente o inhábil según sea el caso, resultando los titulares de la cuenta adjudicatarios definitivos de los fondos originariamente destinados a la organización local mientras no se constituya y/o legitime mediante la obtención de la personería exigida la entidad faltante o inhábil. De igual modo se conviene que, de existir diferendos entre dos o más organizaciones que pretendan tener derecho a la representación local del sector, será la entidad madre correspondiente (F.I.P.B.A. o F.O.E.P.P.B.A. según el caso) la que abrirá la cuenta junto a la otra parte y resultará adjudicataria de los fondos destinados originariamente a la entidad local hasta que se dilucide definitivamente la cuestión. En los casos en que F.I.P.B.A. y/o F.O.E.P.P.B.A. resulten adjudicatarias de los depósitos de determinadas zonas, las mismas deberán implementar acciones tendientes a lograr la constitución y/o regularización de las organizaciones locales representativas del sector y a cumplir en dichas zonas mientras tanto los objetivos que motivaron la creación de estos fondos.
- 6) Los Centros u organizaciones empresarias locales representativas del sector deberán ceder de las sumas netas que perciban en virtud de este fondo un porcentaje del quince por ciento a las entidades regionales intermedias representativas, si las hubiere, para contribuir a que estando de su lado, puedan implementar también acciones para el logro de los objetivos previstos en este artículo.
- 7) Las partes firmantes del presente quedan facultadas para establecer las demás condiciones al que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueren necesarias.

**Artículo 46**— Todas las conquistas sociales y económicas que pudieran existir superiores a las que este convenio consagra, serán mantenidas y respetadas por los empleados. Si en el futuro se determinara el valor del salario vital mínimo y éste superara el salario de una categoría de este convenio la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.

### COMIENZO DE VIGENCIA

**Artículo 47**— La presente convención comenzará a regir a partir de su homologación por la Autoridad Administrativa competente.

### BOLETIN HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires a los veintidós días del mes de Diciembre de Mil novecientos noventa y tres, siendo las catorce y treinta horas comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO - ante mí, Lic. Margarita S. FERREYRA -Secretaria de Relaciones Laborales del Departamento N° 4- los Sres. Daniel C. INSUA, Alberto MARZIO, Rubén N. SALVIO, Francisco J. QUIROZ, Neri H. BICAR, Segundo E. BOLOGNA y Juan Carlos IGLESIAS en representación de la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES por el sector empresario y los Sres. Anselmo LOZADA, Rubén A. CASTRO, Francisco A. ALTAMIRANO, Emiliano A. CEPADA, Catardo R. SCERVINO, Feliciano P. DEVIA, Juan C. CANO en representación de la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE PANADERÍAS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES y el Dr. Gustavo C. CASCO en su carácter de asesor letrado por el sector sindical.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante y concedida la palabra a ambas partes comparecientes, de común acuerdo manifiestan: QUE vienen a ratificar en todos sus términos y contenido el Convenio Colectivo de Trabajo que regirá la industria panaderil en el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

Ambas partes manifiestan: QUE aclaran que por un error material se ha repetido la cláusula vinculada a la cuota sindical en los artículos 33 y 44, en consecuencia resulta vigente el artículo 44, anulándose el artículo 33 por redundante.

Ambas partes solicitan la homologación de esta convención.

Sin para más se da por finalizado el acto firmando los comparecientes en prueba de conformidad y para constancia previa lectura y ratificación ante mí que CERTIFICO.

Buenos Aires, 28/02/94

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES con la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, con ámbito de aplicación respecto del personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales y cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectado a la venta y/o elaboración del pan en todas sus formas, pan inglés, francés, malteado, lactal, hamburguesas, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa, semoladas, bollos saborizados, berlinesas, bizcochos, con grasa, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y pre-pizzas, pan de graham, de soja, de fibra de salvado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor; y territorial en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires, con término de vigencia fijado en dieciocho (18) meses a partir del 1° de marzo de 1994.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado Decreto.

Que a fojas 24 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnicas Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 5/20 y Acta de fojas 21 por la cual queda sin efecto lo pactado en el artículo 33, rigiéndose en consecuencia dicha cláusula por el artículo 44 de la presente convención; y a

fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88, artículo 4°).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al DEPARTAMENTO COORDINACIÓN para el depósito del presente legajo.

Buenos Aires, 28/02/94

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 5/20 y Acta de fojas 21 por la cual queda sin efecto lo pactado en el artículo 33, rigiéndose en consecuencia dicha cláusula por el artículo 44 de la presente convención, quedando registrada bajo el N° 231/94.



# PANADERÍAS Y AFINES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 432/2005*

**(B.O. DEL 03/01/2006)**

### **Resolución N° 524/2005**

Buenos Aires, 07/12/2005

VISTO el Expediente N° 1.130.564/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 16/42 del Expediente N° 1.137.744/2005 agregado como foja 99 a los autos principales, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires por la parte Empresaria y la Unión Personal de Panaderías y Afines conjuntamente con la Federación Argentina Unión Personal de Panadería y Afines por la parte sindical, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho instrumento convencional es renovación de su antecesor N° 269/95.

Que las partes acreditan la representación invocada y la facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que será de aplicación para todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Que en cuanto a la vigencia será por veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de la presente homologación.

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de las entidades sindicales signatarias emergentes de sus personerías gremiales y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio Colectivo de Trabajo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica

de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que a fojas 1/4 del Expediente N° 1.137.744/2005 agregado como foja 99 a los autos principales los negociadores realizan aclaraciones a diversas observaciones efectuadas por esta Autoridad, según Dictamen N° 1.050 obrante a fojas 89/91, manifestando que algunas de ellas ya se encontraban reguladas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 269/95.

Que en cuanto a lo convenido en el artículo 38 del plexo convencional obrante a fojas 16/42, se deja aclarado que el mismo constituye un acuerdo entre las partes y atento el carácter del mismo, no corresponde su inclusión en el presente acto homologatorio.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires por la parte empresaria y la Unión Personal de Panaderías y Afines conjuntamente con la Federación Argentina Unión Personal de Panadería y Afines por la parte sindical, obrante a fojas 16/42 del Expediente N° 1.137.744/2005 agregado como foja 99 del Expediente N° 1.130.564/2005, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 16/42 del Expediente N° 1.137.744/2005 agregado como foja 99 del Expediente N° 1.130.564/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procedáse a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemi Rial, Secretaria de Trabajo.

**Expediente N° 1.130.564/2005**

Buenos Aires, 12 de diciembre de 2005.

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 524/2005 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebradas a fojas 16/42 del Expediente N° 1.137.744/2005 agregado como fojas 99 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 432/2005.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO PARA  
LA INDUSTRIA PANADERA DE LA CIUDAD  
AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES  
TEXTO ORDENADO**

**Partes**

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo, en representación de la parte Empresaria el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires, con domicilio en la calle Sarmiento 2523 de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires y en representación de los Trabajadores la Unión Personal de Panaderías y afines, con domicilio en Avenida Belgrano 3682 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y la Federación Argentina Unión Personal de Panadería y Afines, con domicilio en Moreno 3392 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Vigencia**

**Artículo 2°**— La presente Convención tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que se dicte la disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo que así la homologue. Vencido dicho lapso sus cláusulas, condiciones y salarios continuarán siendo aplicables hasta que entre en vigencia una nueva Convención que la reemplace, lo cual podrá ser solicitado por cualquiera de las partes firmantes de la presente una vez vencido el plazo de vigencia antes mencionado en los términos que establece la Ley N° 14.250, reformada por la Ley N° 25.877 y normas concordantes.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Personal comprendido**

**Artículo 4°**— La presente Convención Colectiva será de aplicación en todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a todo el personal de todos los establecimientos, panaderías con hornos de material u hornos automáticos, fábricas de pan de miga (ingleseros), de media lunas y facturas elaboradas en gran escala para ser utilizadas en el sistema de franquicias, locales de venta de franquiciados, cooperativas, supermercados, panaderías de pan árabe, minimercados, y despacho de pan y/o confiterías que elaboren o expendan pan, industrias de galletitas y/o tostadas envasadas, o cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectando la elaboración, venta y/o despacho de pan en todas sus variedades y cualesquiera fuere su modalidad, galletas, grisines, media lunas y facturas elaboradas con grasa, margarina o (con la mezcla en cualquier proporción de estos elementos o con otros distintos) en cualquiera de sus variedades y tipos, facturas miniatura, pan inglés (pan de sándwich) pan europeo, pan integral o de graham, ensaimadas, trenzas, pre-pizzas, pebetes, pan árabe, pizzetas, masas crudas, tapas de empanadas, empanadas arares, pan de panchos, pan de hamburguesas, pan de leche, pan redondo, pan negro, pebete negro, pan lactal pan de maíz, pan de centeno, pan y facturas congeladas, masas crudas semi-congeladas o enlatadas, así como en relación a cualquier otra variedad que existiera ahora y no hubiera sido nombrada en el presente o que pudiera existir en el futuro, ya que se elabore con harina blanca o harina de cualquier otro color y sabor. Agrupa asimismo a todos los trabajadores y empleados de venta administrativos, encargados, cajeros, dependientes, repartidores en cualquier medio

de locomoción, personal afectado a los procesos de industrialización o comercialización de los productos antes enunciados en cualquier forma que esta se realice, incluso aquellos establecimientos que sólo comercialicen los productos antes citados ya sea que éstos se realicen en panaderías de tipo artesanal, mecanizadas, tecnificadas o establecimientos dedicados especialmente a un tipo de producto de panadería o afín.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 5°**— Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva gozarán de una bonificación por antigüedad por cada año de servicio del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) sobre los salarios básicos de Convenio.

### Día del gremio

**Artículo 6°**— El día del obrero panadero y demás personal encuadrado en la presente Convención, se celebrará en toda la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el día “4 de agosto” de cada año y será considerado jornada no laborable, y a todos sus efectos revestirá el carácter de feriado nacional.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 7°**— En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 24.557, su decreto reglamentario y las que sean de aplicación, cobrando el trabajador el cien por ciento (100%) de las remuneraciones debiendo el empresario, abonarlos, según derecho. El accidentado tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que se produzca durante la convalecencia en los accidentes de trabajo, la empresa está obligada a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente.

También se le proveerán prótesis según ley.

### Vestimentas y útiles de labor

**Artículo 8°**— El empleador proveerá a sus obreros, de dos (2) equipos de trabajo por año todo de color blanco compuesto de las siguientes piezas: Pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y zapatillas o zapatos adecuados a los empleados/as dependientes, dos (2) guardapolvos por año. A los repartidores se les proveerá de capa y botas de agua y al resto del personal los equipos adecuados a sus tareas.

Los equipos serán entregados los primeros días del primer y segundo semestre de cada año o al inicio de la relación laboral debiéndose firmar el recibo respectivo.

### Herramientas de trabajo

**Artículo 9°**— El empleador proveerá a sus obreros y empleados/as afectados a la industria las herramientas y útiles necesarios para el trabajo en perfectas condiciones además de guantes para los obreros afectados a la cocción. El trabajador será responsable de los daños que ocasionen a los elementos proporcionados en caso que ocurran por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus tareas.

### Situaciones imprevistas

**Artículo 10**— En casos imprevistos de fuerza mayor, roturas de máquinas, o desperfectos en la fuerza motriz y ante la dificultad de superar la falla, el trabajador deberá continuar realizando la tarea en forma manual hasta el cumplimiento del horario.

### Jornada de trabajo

**Artículo 11**— La jornada de trabajo del personal afectado a tareas de producción y/o elaboración y/o cocción de todos los productos, será de siete (7) horas diarias continuadas. La hora de ingreso será libremente fijada por el empleador, pudiendo modificarse hasta tres (3) veces por año, o por requerimientos del proceso productivo. En tal caso será notificado por escrito a cada trabajador el nuevo horario asignado. En relación al resto del personal la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias de conformidad con lo establecido en la Ley N° 11.544 y sus normas reglamentarias. Los trabajadores que tengan una jornada laboral de ocho (8) horas gozarán de una interrupción o pausa de quince (15) minutos, dedicada al refrigerio, con la modalidad que se aplica actualmente o la que se instrumente de manera tal que no perjudique, altere o demore la producción. Esta interrupción o pausa integra la jornada a todos los efectos legales y convencionales no pudiendo ser descontada ni recargada en la jornada, ni afectar la remuneración del trabajador. Si existieran descansos mayores al mencionado precedentemente, y que ya estuvieran gozando los trabajadores los mismos serán mantenidos. El trabajador tomará los recaudos para que a la hora de iniciar las tareas se encuentre en el respectivo puesto de trabajo con la vestimenta adecuada.

### Mayores beneficios

**Artículo 12**— Toda las conquistas sociales y económicas que pudieran existir superiores a las que este Convenio consagra ya sea por convenio, acuerdo de partes, homologadas o no, que se encuentren en práctica serán mantenidas y respetadas por los empleadores. Los salarios establecidos en el presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia los aumentos salariales que, bajo cualquier concepto, hubieren otorgado los empleadores y los que en el futuro decreto el gobierno nacional hasta concurrir a la suma que en concepto de aumento perciban las distintas escalas en el presente Convenio.

### Trabajo sábados, domingos y feriados

**Artículo 13**— Dado que los establecimientos comprendidos en este Convenio permanecen abiertos los días sábados y domingos, las tareas prestadas por el trabajador en dichos días no reviste carácter de extraordinaria, no siendo susceptible, en consecuencia su remuneración, de recargo alguno, debiendo contar el trabajador, con el descanso correspondiente durante la semana, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo. El trabajador que conforme a los horarios asignados debiera trabajar en el día feriado percibirá el salario correspondiente a dicho día con un recargo del cien por ciento (100%) de su remuneración habitual, diaria, de conformidad a lo estipulado en el artículo 207 de la Ley de Contrato de Trabajo. Cuando el horario fuere nocturno, se aplicará lo dispuesto en el artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **Aviso de accidentes y enfermedades inculpables**

**Artículo 14**— El trabajador, salvo caso de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y el lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo, respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- 1) El trabajador, que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
  - a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente, inculpable.
  - b) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en que la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante de dicho aviso.
  - c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. En ese acto deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso.
  - d) Aviso telefónico, solamente en los casos que en la actualidad ya se aplique este sistema o en el futuro, si las empresas resolvieran establecerlo. En este caso, deberá efectuarse de tal manera que permita justificarlo debidamente.
- 2) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios indicados en los ítem a), b), y c), del inciso anterior, para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo indefectiblemente, dentro de las primeras horas del turno siguiente.
- 3) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, informará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.

## **Libreta sanitaria**

**Artículo 15**— El trabajador está obligado a gestionar y mantener actualizada su libreta sanitaria. El incumplimiento de esta obligación, dará lugar a la aplicación de sanciones.

## **Controles personales**

**Artículo 16**— El empleador está facultado para implementar los controles personales del trabajador que estime necesarios y conducentes para la protección de sus bienes, en un todo, conforme lo dispuesto en los artículos 70, 71 y 72 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.

## **Domicilios**

**Artículo 17**— El trabajador deberá mantener actualizado su domicilio real a lo largo de la relación laboral, siendo válidas las notificaciones que se practiquen en el último que hubiera notificado. Asimismo serán también válidas las notificaciones que el trabajador remita a su empleador al domicilio consignado en los recibos de sueldo.

## **Aprendices**

**Artículo 18**— Los aprendices se desempeñarán en los establecimientos de acuerdo a lo estipulado en las disposiciones legales en vigencia, pudiendo ocuparse dos (2) aprendices cada diez (10) trabajadores permanentes (Ley N° 25.013).

## **Asignaciones familiares**

**Artículo 19**— Las asignaciones familiares del personal comprendido en este Convenio, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

## **Licencias especiales**

**Artículo 20**—

- a) Licencia por matrimonio: El empleador otorgará al personal comprendido en el presente Convenio, que sea efectivo y contraiga enlace siempre que reuniere los requisitos fijados por ley para hacerse acreedor al beneficio, una licencia extraordinaria de once (11) días corridos con goce de sueldo.
- b) Licencia por maternidad: El personal femenino comprendido en el presente Convenio se encuentra amparado por la Ley N° 20.744 (t.o.) sobre protección de la maternidad.
- c) Licencias por nacimientos: Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio se encuentran con derecho a gozar de tres (3) días corridos de licencia con goce de sueldo por nacimiento de hijo.
- d) Licencia por fallecimiento de familiares: En caso de fallecimientos del cónyuge, de hijos o de padres, el empleador otorgará al personal comprendido en el presente Convenio una licencia extraordinaria de cuatro (4) días corridos, que serán ampliados a seis (6) cuando el trabajador deba trasladarse a más de 200 kilómetros del lugar de trabajo con goce de sueldo. Por fallecimiento de hermano, la licencia será de dos (2) días corridos de duración con goce de sueldo.
- e) Licencias ordinarias: Para rendir examen en la enseñanza media universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Todos los períodos de licencia ordinaria que se estipulan en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo se incrementarán en un (1) día, en todos los casos.

## **Trabajo a tiempo parcial**

**Artículo 21**— Las categorías referidas en este artículo serán aquellas que estén ligadas al sector elaboración según el artículo 92 ter de la Ley N° 20.744.

## Trabajo de media jornada

**Artículo 22**— Queda establecido que dentro del régimen fijado por la presente Convención queda expresamente prohibida la utilización y/o implementación de la media jornada y/o jornada reducida estipulada por el artículo 198 de la Ley N° 20.744, en cualquiera de las categorías y trabajadores comprendidos por este Convenio.

En el caso de que por razones operativas y/o características de la empresa, los trabajadores se desempeñen en una jornada menor a la que establece este Convenio, queda garantizado que percibirán sus salarios como si hubiesen laborado en jornada completa.

## Kilo de pan diario

**Artículo 23**— Los empleadores proveerán a todo el personal comprendido en este Convenio, en todas sus categorías, sean efectivos o como changas, un kilo de pan diario, de la producción del día. Se entregará sobre mostrador a la finalización de la tarea del día. Este artículo no regirá estando el establecimiento cerrado por cualquier causa que fuere. En el caso de la rama inglesa y/o en las plantas industriales de medialunas, tostadas, grisines y de galletas envasadas, los empleadores tendrán la opción de entregarles a la finalización de la tarea del día un (1) kilo de pan diario o cincuenta pesos (\$ 50) mensuales que serán asentados en su recibo de haberes.

## Adelantos

**Artículo 24**— El empleador adelantará al personal comprendido en esta Convención en todas sus categorías, hasta un cincuenta por ciento (50%) del salario mensual si éste lo solicitara, una vez devengado dicho porcentaje, después del día 15 de cada mes.

## Forma de pago

**Artículo 25**— Las remuneraciones debidas al trabajador deberán abonarse mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o institución de ahorro oficial que se designe a tal efecto, y en los plazos dispuestos por la legislación vigente (Artículos 126 y 128 Ley N° 20.744).

## Jubilaciones

**Artículo 26**— Cuando el trabajador/a reúna los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo a las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A partir de este momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva le otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año, conforme lo dispuesto en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo. Concedido el beneficio o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

## Categorías laborales

**Artículo 27**— Las categorías laborales comprendidas en el presente Convenio para la rama panadera serán las siguientes:

- a) Oficial
- b) Medio oficial
- c) Ayudante
- d) Peón o mantenimiento
- e) Cajero/a
- f) Dependientes/as
- g) Administrativos/as
- h) Repartidores
- i) Ayudante de repartidor
- j) Aprendices
- k) Encargado

## Discriminación de categorías

- a) Oficial: Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados en el artículo 4° del presente Convenio.
- b) Medio oficial: Será el que no teniendo el oficio de oficial, esté en condiciones de remplazar al mismo temporariamente percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría de oficial por el tiempo de reemplazo. Realizará todas las tareas que se le requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos.
- c) Ayudante: En aquellos establecimientos donde no existiera horno automático, carros o bandejas, deberá encender y controlar la temperatura del horno, cepillar y arrollar los tendillos, estibar y dar en pala todos los productos que se elaboren y ayudar a toda otra labor referida a la producción. Al finalizar las tareas habituales ordenará el sector de producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
- d) Peón de mantenimiento: Efectuará la limpieza del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias, preparará el reparto y alcanzará mercaderías desde la cuadra hasta el mostrador y/o cualquier otra tareas inherentes a su categoría y en tanto no participen en la producción.
- e) Cajero/a: Se limitará a atender la caja, cobrando las ventas al público, pero si su empleador lo considera necesario, deberá también atender al público, despachando mercaderías, cumpliendo funciones de empleado.
- f) Dependientes/as: Atenderá al público, ordenará y completará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de vidrieras, vitrinas y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial. En caso de emergencia podrá ocupar el puesto de cajero/a.

- g) Administrativos/as: Desempeñará tareas referidas a la administración y trámites del establecimiento de toda índole que su empleador le solicite.
- h) Repartidores: Realizará el reparto de mercaderías fuera del establecimiento, también preparará los productos para el reparto y realizará toda tarea inherente a la carga y descarga de las mercaderías, con los medios proporcionados por el empleador (camioneta, vehículo, motoneta y cualquier tipo de transporte que esté contemplado dentro de la Ley de A.R.T. vigente) estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza. En el supuesto de tener que conducir un vehículo, deberá contar con la debida habilitación para hacerlo. Para aquellos establecimientos que al momento de entrar en vigencia esta nueva Convención Colectiva de Trabajo utilicen aquellos medios de reparto que no estén contemplados en este artículo (como bicicleta y triciclo) tendrán un plazo de doce (12) meses a partir de la homologación del presente para renovar tales elementos de reparto de mercadería ya que no contemplan la seguridad del trabajador comprendida en las normas vigentes de la A.R.T..
- i) Ayudante de repartidor: Prepara los productos para el reparto y realizará toda tarea inherente a la carga y descarga de las mercaderías que así le corresponda, ayudando en toda otra tarea concerniente a su función. En caso de ausencia del repartidor cumplirá las mismas funciones que éste.
- j) Aprendices: Realizarán las tareas que establece la Ley N° 25.013 bajo las condiciones allí establecidas no pudiendo estar más de seis (6) meses, como aprendiz.
- k) Encargado: Supervisará el desarrollo de las tareas en general de todo el establecimiento siendo responsable de control de calidad de las piezas elaboradas dentro del mismo. En caso de fuerza mayor también podrá cumplir las funciones en la parte de elaboración según lo requiera el empleador.

### Examen preocupacional

**Artículo 28**— Los empleadores están obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadores a su ingreso, siendo a su cargo los gastos que ello demande.

### Tabla salarial

**Artículo 29**— La escala salarial queda compuesta de la siguiente manera:

Categorías	Básico \$
Oficial	870
Medio oficial	848
Ayudante	839
Peón o mantenimiento	754
Cajeros/as	831
Administrativos	801
Dependientes/as	829
Repartidor	814
Ayudante de repartidor	754

Categorías	Básico \$
Aprendiz	704
Encargado	893

Los aumentos en la escala salarial aquí dispuestos comenzaran a regir a partir del 1° de agosto de 2005.

Todas las categorías percibirán además los importes correspondientes a presentismo y puntualidad, en las condiciones establecidas en los artículos 28 y 29 de esta Convención.

Si en el futuro el monto del salario mínimo, vital y móvil superara el salario de una categoría de este Convención, el mismo deberá recomponerse hasta alcanzar la suma del nuevo salario mínimo, vital y móvil.

De producirse esta hipótesis las partes, dentro de los treinta (30) días inmediatamente posteriores a la modificación del salario mínimo, vital y móvil, procederán a la discusión, modificación y/o recomposición de la nueva escala salarial, a través de la Comisión Paritaria Permanente que a tal efecto deberá designarse.

### Delegados gremiales

**Artículo 30**— En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la Ley N° 23.551 y su reglamentación.

### Facultades gremiales de la Comisión Paritaria Permanente

**Artículo 31**— Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales a la Comisión Paritaria Permanente a los efectos de inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo y leyes respectivas vigentes.

Aquel establecimiento que incurriera en alguna falta al presente Convenio Colectivo de Trabajo y no diera cumplimiento a lo aconsejado por esta Comisión, la misma deberá informar a las autoridades u organismos competentes.

### Presentismo

**Artículo 32**— El trabajador que registre asistencia perfecta sin ningún día de ausencia en el mes que se trate se hará acreedor a un premio de cincuenta y siete pesos (\$ 57) para las categorías de oficial, medio oficial y ayudante y de cincuenta pesos (\$ 50) mensuales para las categorías restantes. La inasistencia del trabajador por razones de enfermedad o fuerza mayor u otra causa le hará perder el derecho al pago del presentismo, quedando exceptuadas las ausencias por accidente y/o enfermedades derivadas del trabajo en los términos de la Ley N° 24.028 y las del artículo 19 de este Convenio.

### Puntualidad

**Artículo 33**— El trabajador que no incurra en llegadas tardes o fuera del horario de ingreso durante el mes de que se trate tendrá derecho a percibir un premio de cincuenta pesos (\$ 50) por mes. Las ausencias y/o llegadas tarde al trabajo por razones de enfermedad inculpable, accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales o fuera mayor de

bidamente comprobadas no le hará perder su derecho a la percepción de este premio.

### **Planilla de horario**

**Artículo 34**— Se debe hacer conocer por medio de planillas colocadas en lugares visibles de los establecimientos o en cualquier otro conveniente los francos y los horarios de comienzo y finalización del personal conforme a la Ley N° 11.544 y decreto reglamentario.

### **Contribución extraordinaria de la empresa**

**Artículo 35**— Las partes acuerdan una contribución empresarial extraordinaria destinada a fines de carácter social, asistencial, previsional y cultural, equivalente al dos por ciento (2%) mensual, calculado sobre la totalidad de los salarios sujetos a aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social, correspondientes al personal encuadrado en la presente Convención, conforme lo habilita el artículo 9° de la Ley N° 23.551 y artículo 4° de la reglamentación aprobada por el Decreto N° 467/88. El cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de la misma será con destino a la unión personal panaderías y afines mientras que el uno con cincuenta centésimos (1,50%) restante lo será con destino al Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires.

Dichas contribuciones no involucran los aportes y contribuciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo ni en la Ley de Obras Sociales. Su monto deberá ser depositado del 1° al 15 del mes siguiente al que correspondan, en la Cuenta Conjunta N° 299482/60 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Monserrat.

Los signatarios del presente Convenio podrán autorizar al Banco la apertura de dos (2) cuentas corrientes diferentes, una a nombre de la Unión personal de Panaderías y Afines y la otra a nombre del Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires respectivamente, a las que serán transferidos por la entidad bancaria los fondos de la Cuenta N° 299482/60, en la proporción indicada para cada una de las partes, según lo detallado en el primer párrafo del presente artículo.

Tanto la Unión de Personal de Panaderías y Afines como el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires, se hallan facultados a realizar, conjunta o recíprocamente el seguimiento, control, verificación, determinación de deuda, fiscalización y ejecución judicial de las deudas determinadas por la contribución que se adeuden a la fecha y de las que se devenguen en el futuro. Las empresas que no hubieren cumplido con la obligación de integrar la contribución previstos en el presente artículo podrán ser demandadas judicialmente por la Unión Personal de Panaderías y Afines o el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires mediante el procedimiento previsto en el artículo 145 de la Ley N° 18.345, siendo aplicables los intereses que, para cada período fija la Administración Federal de Ingresos Públicos para el caso de mora o falta de pago de las obligaciones de la seguridad social.

### **Contribución solidaria sindical**

**Artículo 36**— En los términos de lo normado en el artículo 9°, segundo párrafo, de la Ley N° 14.250 (t.o.), y durante la

vigencia de la presente Convención Colectiva, se establece una contribución solidaria a favor de la Unión Personal Panaderías y Afines y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, equivalente al uno por ciento (1%) mensual, calculado sobre la totalidad de los salarios sujetos a aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

La empresa actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes pertinentes a favor de la Unión Personal Panaderías y Afines en la cuenta corriente a designar dentro del plazo de liquidación de los haberes de dicho personal correspondientes al período respectivo.

### **Cuota sindical, seguro de vida y de sepelio**

**Artículo 37**—

- a) Fíjase en un dos por ciento (2%) la cotización en concepto de cuota sindical que establece el artículo 37 de la Ley N° 23.551. Los aportes establecidos en los incisos b), c) y d) serán depositados en la cuenta que el sindicato determine.
- b) Fíjase una contribución especial del uno por ciento (1%) a cargo del trabajador a descontar de las remuneraciones abonadas mensualmente a todos los trabajadores destinada a solventar el costo de un seguro colectivo de vida para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención.
- c) Fíjase una contribución especial del uno por ciento (1%) a cargo del trabajador a descontar de las remuneraciones abonadas mensualmente destinadas a solventar el costo de un seguro de sepelio para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención.

### **Aporte especial empresario**

**Artículo 38**— Créase un aporte especial empresario obligatorio a favor del C.I.P.B.A., para la contratación de un seguro de sepelio y un seguro de vida para los empleadores de la industria panadera que estén comprendidos en el presente Convenio, que se fija en el dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%) del total de las remuneraciones devengadas por el personal de todas las empresas de la actividad, cualquiera fuere su naturaleza, estructura societaria o jurídica, y comprendidas en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de Trabajo o que presten servicios dentro del mismo, aun transitoriamente, estén o no asociadas al centro de industriales panaderos, deberán depositar el aporte mensual mencionado en cuenta bancaria que el C.I.P.B.A. designará oportunamente a tal efecto.

Dicho aporte deberá efectuarse en el mismo plazo y bajo iguales recaudos, condiciones y penalidades que las previstas para la cuota sindical y su cobro podrá ser demandado judicialmente por el C.I.P., mediante el procedimiento previsto en el artículo 145 de la Ley N° 18.345 previa la emisión de un certificado de deuda y determinación de la misma con arreglo al procedimiento previsto en la Resolución General N° 79 de la Administración Federal de Ingresos Públicos.

**Artículo 39**— A partir de la entrada en vigencia de la presente Convención no será de aplicación en el ámbito de la Capital Federal el Convenio Colectivo de Trabajo N° 269/95.

### Retención del primer mes de aumento

**Artículo 40**— El empleador retendrá a todo el personal comprendido en la presente Convención el importe del primer mes de aumento salarial. Esta retención será asignada de la siguiente manera: Un setenta por ciento (70%) para la Unión Personal de Panaderías y Afines de la Capital Federal y el treinta por ciento (30%) restante para la Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines, dicho importe será destinado por ambas entidades sindicales para solventar los gastos administrativos que demande la labor de la Comisión Paritaria.

### Servicio de empleo

**Artículo 41**— La entidad sindical podrá crear un servicio de empleo para la actividad panadera que podrá ser utilizado por los empleadores –de manera optativa– para la contratación de personal comprendido en la presente Convención. También podrá crearlo el sector empresario y/o en conjunto.

### Rama pan ingles: Categorías y salarios básicos

**Artículo 42**—

Categorías	Básico \$
Oficial	943,00
Medio oficial	921,40
Ayudante	912,20
Peón o mantenimiento	754,00
Repartidor	814,00
Ayudante de repartidor	754,00
Administrativos	801,00
Aprendices	704,00
Cortador, rallador	830,00
Encargado	943,00

Todas las categorías percibirán además los importes correspondientes a presentismo y puntualidad, en las condiciones establecidas en los artículos 28 y 29 de esta Convención.

### Discriminación de categorías

- Oficial:** Será el que sea capaz de elaborar y cocinar todos los productos como: pan ingles (pan de sándwichs) pan de graham, pan integral, pan inglés saborizados, y productos mencionados en el artículo 37.
- Medio oficial:** Será el que no teniendo el oficio de oficial esté en condiciones de remplazar al mismo temporariamente y realizará todas las tareas que se requieran en las distintas etapas de elaboración hasta terminar los mismos.
- Ayudante:** Tendrá a su cargo engrasar los moldes, estibar, dar en pala, desmoldar, y ayudará en todo el proceso de elaboración.

- Peón:** Efectuará la limpieza del establecimiento, útiles de labor, latas, moldes, maquinarias, y cualquier otra tarea inherente a su categoría y en tanto no participe en la producción.
- Repartidor:** Realizará el reparto de mercaderías fuera del establecimiento, también preparará los productos para el reparto y realizará toda tarea inherente a la carga y descarga de las mercaderías, con los medios proporcionados por el empleador (camioneta, vehículo, motoneta y cualquier tipo de transporte que este contemplado dentro de la ley de artículo vigente) estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza. En el supuesto de tener que conducir un vehículo, deberá contar con la debida habilitación para hacerlo. Para aquellos establecimientos que al momento de entrar en vigencia esta nueva Convención Colectiva de Trabajo y utilicen aquellos medios de reparto que no estén contemplados en este artículo (como bicicleta y triciclo) tendrán un plazo de doce (12) meses a partir de la homologación del presente para renovar tales elementos de reparto de mercadería ya que no contemplan la seguridad del trabajador comprendida en las normas vigentes de la A.R.T..
- Ayudante de repartidor:** Prepara los productos para el reparto y realizará toda tarea inherente a la carga y descarga de las mercaderías que así le corresponda ayudando en toda otra tarea concerniente a su función. En caso de ausencia del repartidor cumplirá las mismas funciones que éste.
- Administrativos:** Desempeñará tareas referidas a la administración y trámites del establecimiento.
- Aprendices:** Realizará las tareas que establecen las Leyes Nros. 24.465 y 25.877 bajo las condiciones allí establecidas.
- Cortador, rallador:** Cortará, rallará y/o empaquetará los productos elaborados en ese establecimiento.
- Encargado:** Supervisará el desarrollo de las tareas en general de todo el establecimiento, siendo responsable del control de calidad de las piezas elaboradas dentro del establecimiento. En caso de fuerza mayor también podrá cumplir las funciones en la parte de elaboración según lo requiera el empleador.

### Jornada de trabajo

**Artículo 43**— Para las categorías de oficial, medio oficial y ayudante será de siete (7) horas diarias. En relación al resto del personal la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 11.544 y sus normas reglamentarias. La hora de ingreso será libremente fijada por el empleador, pudiendo modificarse hasta tres (3) veces por año por requerimiento del proceso productivo.

**Artículo 44**— Los productos a elaborar por la rama ingleseros serán los siguientes: Pan de miga (inglés) en sus distintos tipos y variedades, pan de graham, pan integral, pan



ingles saborizados, pan lactal, pan árabe, grisines, yapas de empanadas, masas crudas y cualquier color o sabor.

### **Obligatoriedad de capacitación**

**Artículo 45**— A partir de la homologación del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a capacitar a todo el personal comprendido dentro del área de elaboración y venta, en el término de doce (12) meses a todos los empleados ya sea con antigüedad o a los que ingresen en el futuro. Dicha capacitación será cursada en la escuela del Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires y auditada por representantes designados por la Unión Personal de Panaderías y Afines y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires, los cuales deberán conjuntamente avalar con la entrega de un certificado de aprobación de dicha capacitación, el cual será obligatorio exhibir en su lugar de trabajo ante el requerimiento de la Comisión Tripartita o Comisión Paritaria Permanente e inspecciones laborales y/o de seguridad e higiene. Todo esto se implementa para mejorar la industria en general como así también la calidad de sus productos. Los cursos que se dictaran serán los siguientes:

- Marketing.
- Ventas.
- Elaboración de productos.
- Seguridad e higiene.

Aquella empresa que no cumpla con lo mencionado en este artículo será pasible de sanciones. Tanto el C.I.P.B.A. como la U.P.P.A. están facultados para dar cumplimiento a lo establecido en este artículo.

### **Transferencias. Certificados. Solidaridad**

**Artículo 46**— En caso de transferencias y/o ventas y/o cesiones de empresas, fondos de comercio, razón social o cualquier otra forma que haga presumir un cambio de titular, el comprador y/o cedido deberá exigir al vendedor y/o cedente los certificados de libre deuda o constancias de cumplimiento de todas las obligaciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

Emitidos en forma conjunta por el sindicato y el Centro de Industriales Panaderos cuando alguna de ellas hubiere otorgado moratoria o plazos de pago por deudas vencidas emergentes de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la misma deberá hacer constar tal circunstancia en el instrumento correspondiente que expida, con indicación, del número y fecha de la resolución del otorgamiento, cantidad de cuotas, plazos u otras formas de pago. De igual forma el sindicato y el C.I.P.B.A., en forma conjunta, deberán hacer saber de modo fehaciente a la entidad, organismo o firma a cuyo requerimiento la empresa tramitara el certificado, de cualquier incumplimiento por parte de esta a las condiciones de la moratoria o de otro beneficio acordado, en un término máximo de cinco (5) días hábiles.

En caso de que el comprador cedido no requiriere del vendedor, cedente, los certificados referidos en el párrafo precedente al momento de la operación, será considerado solidariamente responsable por las deudas y obligaciones anteriores del vendedor respecto de todas las ligaciones previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## **Capítulo especial Pequeñas y Medianas Empresas**

### **Artículo 47**—

- 1) Para aquellos establecimientos que reúnan los requisitos establecidos en la Ley N° 24.467 y formalicen su registración al amparo de dicha norma, se aplicarán en un todo los derechos y obligaciones que emergen de la misma.
- 2) En el supuesto contemplado en el artículo anterior, dicho establecimiento notificará por escrito a la entidad signataria del presente, su registración como tal.
- 3) Formación profesional: De conformidad con lo estipulado por el artículo 96 de dicha norma, las partes acuerdan asumir al siguiente compromiso:
  - a) De efectuar todos los esfuerzos conducentes a procurar una efectiva capacitación del personal comprendido en la presente Convención, promoviendo programas propios en atención a las necesidades del sector, formalizando convenios especiales con el Ministerio de Trabajo de la Nación u otros organismos competentes a nivel nacional o municipal, brindando información a los trabajadores de los programas de capacitación y formación profesional existentes y provenientes tanto del estado como de entidades privadas, realizando estudios y estadísticas en relación a la real capacitación del personal que cumple tareas en la actividad, y todo aquello que fuere necesario a tales fines.
  - b) Los empleadores se comprometen a recibir las pasantías que se instrumenten con organismos estatales o privados, con anticipación del sector gremial, a fin de que los trabajadores puedan capacitarse a través de los programas que pudieran instrumentarse o que se hicieren efectivos o si ya existieren.
  - c) La entidad sindical asume el compromiso de concientizar a los trabajadores sobre la necesidad de su formación y capacitación, brindando todo el asesoramiento que fuere del caso a tal efecto.

### **Comisión Paritaria de Interpretación y Calificación. Constitución de la Comisión Paritaria Permanente**

**Artículo 48**— Créase la Comisión Paritaria Permanente compuesta por tres (3) miembros por cada sector, asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto, que tendrán las siguientes atribuciones:

- 1) Interpretar con alcance general las disposiciones contenidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- 2) Proceder, cuando fuere necesario, a la categorización del personal comprendido.
- 3) Analizar la problemática remuneratoria de los trabajadores del sector durante la vigencia del presente Convenio.

- 4) Evaluar y acordar las reformas parciales al presente Convenio; en especial cuando se produzcan normativas de carácter general que puedan tener influencia en la actividad.
- 5) Discutir, modificar y recomponer la escala salarial, en los supuestos establecidos en el artículo 26 de la presente Convención, y/o cuando las circunstancias económicas del país y de la actividad en particular así lo requieran.
- 6) Analizar la problemática que atraviesa el sector tales como competencia desleal, habilitaciones, higiene y seguridad y procesos de elaboración fuera de las normas vigentes tanto en bromatología y demás controles que pertenezcan al gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

## **Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 49—**

- a) Todos los establecimientos comprendidos en el ámbito del presente Convenio, deberán disponer de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo en cantidad proporcional al número de personas que trabajan en él. Las instalaciones estarán provistas de inodoro, lavabo y duchas con agua caliente y fría. Los establecimientos dispondrán de cuartos o espacios destinados a vestuarios, con armarios individuales para cada uno de los trabajadores y separados de las instala-

ciones sanitarias. Los servicios sanitarios deberán contar con papel higiénico y jabón, estando a cargo del trabajador la provisión personal de toallas; la limpieza y mantenimiento de baños, vestuarios y duchas serán por cuenta del empleador.

- b) El empleador deberá proveer al establecimiento de un (1) botiquín de primeros auxilios, en lugar cercano al de las actividades de elaboración y producción al efecto de facilitar su pronto uso. El mismo deberá contener como mínimo los siguientes elementos: Algodón, alcohol o desinfectante, gasas, vendas, tela adhesiva, analgésicos, cremas o ungüentos para quemadura y demás medicamentos para accidentes o lesiones de menor gravedad. Será controlado periódicamente por los trabajadores y el empleador, a los fines de mantener un stock actualizado y permanente del contenido del mismo.

## **Horas extras**

**Artículo 50—** El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicio en horas suplementarias, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados.

**Artículo 51—** La presente Convención comenzará a regir a partir de su homologación por autoridad administrativa competente.

# INDUSTRIA DE LA CARNE Y SUS DERIVADOS

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 56/75

### CAPÍTULO I

#### Período de vigencia y ámbito territorial y personal

**Artículo 1°**— La vigencia de esta convención colectiva se extenderá desde el 1° junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

**Artículo 2°**— Las disposiciones que integran esta convención colectiva serán de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y comprenderán a las entidades y personas que se enuncian seguidamente:

- a) Las empresas y/o establecimientos dedicados al faenamiento de ganado bovino, ovino, porcino, equino, caprino, animales de caza mayor y/o menor o a la industrialización de productos carneos.
- b) Los obreros y empleados sin cargo jerárquico que presten servicios en relación de dependencia con las empresas a que se refiere el inciso anterior, dentro del perímetro de los respectivos establecimientos industriales o en sus sucursales, depósitos y demás dependencias, con excepción de las llamadas “casas centrales” cuando funcionen fuera del perímetro del establecimiento.
- c) Al personal que se desempeña como corredores y/o vendedores y como camioneros o acompañantes, ya se trate de transportistas locales de corta, media o larga distancia.

Queda excluido el personal de supervisión, técnico y de vigilancia.

**Artículo 3°**— Esta convención se aplicará también a las empresas o establecimientos o sectores de establecimientos dedicados a la producción de embutidos y fiambres, genéricamente conocidas como plantas de “chacinados” y a todo el personal comprendido de acuerdo al artículo 2° cuando estén fuera de la Capital Federal y de un radio de sesenta kilómetros computado desde la misma. Cuando estos establecimientos o los sectores correspondientes formen parte de las empresas que se rigen por esta Convención, será aplicada en todo el territorio nacional.

### CAPÍTULO II

#### Régimen de categorías profesionales y clasificación de tareas

**Artículo 4°**— El personal comprendido en la presente convención colectiva queda incluido en la categoría profesional correspondiente, conforme a los clasificados de tareas que forman parte integrante de la misma y que se agregan como anexo “A”. Dichos clasificadores son los anteriormente vigentes y se mantienen a título provisional. La Comisión Paritaria Central, en el término de noventa (90) días computados desde la fecha de suscripción del presente convenio, procederá a elaborar un clasificador único en el que contemplará en lo posible los casos especiales inherentes a la magnitud de los establecimientos y establecerá las normas de aplicación que sean menester. Los efectos del clasificador que se elabore se tendrán por producidos desde la fecha de su sanción.

Las nuevas tareas que se creen a partir de la fecha en que entre en vigencia esta convención, así como aquellas que den lugar a interpretaciones diferentes, serán clasificadas por la Comisión Paritaria Central, respetándose la asignación provisoria que efectúe la dirección de las empresas, sin perjuicio del reajuste que pudiera corresponder ante la asignación definitiva.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de promociones

**Artículo 5°**— El trabajador que se desempeñe en una tarea de mayor clasificación que la propia por más de tres (3) meses consecutivos y durante más del cincuenta por ciento (50%) de las horas de trabajo de esos tres (3) meses, adquirirá automáticamente la categoría mayor en forma definitiva. Cuando el reemplazo se deba a licencias gremiales, servicio militar, accidente, enfermedad, vacaciones y/o maternidad, la adquisición automática de la categoría se operará transcurridos seis (6) meses.

**Artículo 6°**— La cobertura de vacantes creadas por egresos, ampliación de dotación o cualquier otra causa deberá efectuarse con sujeción a lo dispuesto en el artículo 90 del régimen legal que regula el contrato de trabajo. A tal efecto, el empleador abrirá un registro permanente de aspirantes propios o externos al establecimiento.

Producida la vacante, el empleador deberá realizar su cobertura con algunos de los inscriptos en el registro, estando obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento, y entre éstos a los que posean la categoría profesional más cercana a la del cargo a ocupar. Igual derecho de preferencia tendrán los trabajadores eventuales o temporales respecto de los cargos efectivos y de prestación continua.

El registro de aspirantes y las inscripciones que en él se efectúen serán publicados en las pizarras del establecimiento y las promociones en la misma forma o informados por la oficina de personal y simultáneamente comunicadas por escrito a la organización sindical respectiva, por intermedio de sus representantes en la Comisión Paritaria local.

En la determinación de los resultados se tendrá en cuenta la aptitud físico-técnica del aspirante y su idoneidad, así como su dedicación, iniciativa y aquellos antecedentes de orden disciplinario que se refieren estrictamente a la prestación del servicio sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 75 del régimen legal citado. Se prescindirá por completo de todo antecedente o circunstancia de índole política sindical.

## CAPÍTULO IV

### Remuneraciones y bonificaciones

**Artículo 7°**— El salario de los trabajadores de la carne es el que se consigna en las tablas que constituyen el Anexo “B” el que forma parte integrante de esta convención colectiva.

Dicho salario incluye el importe correspondiente a la antigüedad, así como los aumentos dispuestos por el Decreto-Ley N° 19.220/71, Ley N° 20.517 y Decretos Nros. 1.012/74, 1.448/74, 572/75 y 796/75 y los convenidos localmente y los pactados interindividualmente, excluyendo los adicionales de índole funcional a que se refiere el artículo 11. La participación del Ministro de Trabajo en esta convención, sirve para salvar el condicionamiento establecido por el artículo 155 de la Ley N° 20.744. En consecuencia las asignaciones por salario familiar, vacaciones, licencias pagas, se liquidarán en un solo recibo juntamente con el salario habitual.

**Artículo 8°**— Cuando un trabajador sea ocupado en una tarea de menos clasificación que la propia continuará percibiendo el jornal que corresponda a su categoría profesional. Cuando fuere ocupado en una tarea de mayor clasificación percibirá la remuneración correspondiente a la misma durante todo el tiempo que se desempeñe.

## CAPÍTULO V

### Remuneraciones vinculadas a la productividad y métodos para lograr eficiencia y calidad en la producción

**Artículo 9°**— Lograr un alto nivel de eficiencia, productividad y calidad constituye uno de los propósitos del presente convenio. A tal efecto, podrán propiciarse sistemas de remuneración basados en la productividad debiendo sus

modalidades ser establecidas de común acuerdo en la Comisión Paritaria local y comunicados a la Comisión Paritaria Central para su información.

El incumplimiento de este requisito vedará a las empresas poner en práctica tales sistemas, salvo el supuesto previsto en el último párrafo de este mismo artículo.

En aquellos establecimientos o secciones donde se haya establecido el trabajo “a destajo” o “a premio”, cuando deba llevarse a cabo una producción no tarifada y no se logre acuerdo en sede local, los trabajadores estarán obligados a realizar el trabajo de que se trate, rigiendo provisoriamente las tarifas o primas propuestas por el empleador. En tal caso, la Comisión Paritaria local, cuando cualquiera de las partes considere agotada la negociación elevará de inmediato las actuaciones a la Comisión Paritaria Central para que esta resuelva el diferendo.

Sí en el término de diez (10) días a partir de la recepción de los antecedentes la Comisión Paritaria Central tampoco formará decisión, las partes elevarán sus respectivos informes y la cuestión se someterá al voto decisorio del funcionario que la presida, el que deberá pronunciarse por resolución fundada dentro de los cinco (5) días de notificado.

Tanto la decisión de la Comisión Paritaria Central como, en su caso, el voto del presidente, serán inapelables y de cumplimiento obligatorio, debiendo, eventualmente, reajustarse las tarifas y premios ya abonadas y las que deban abonar posteriormente del modo que resulte de la resolución.

**Artículo 10**— Para que puedan establecerse sistemas de remuneración basados en la productividad, deberán ajustarse a las siguientes pautas.

- a) determinar una base de producción estimada como normal, cuya realización deberá bastar para que cada trabajador obtenga una remuneración no inferior a la correspondiente a su categoría profesional en una jornada normal y que se considerara la producción exigible.
- b) establecer las tarifas o primas en relación con la categoría de cada trabajador conforme a la clasificación de tareas que integra esta convención.
- c) determinar el límite máximo de productividad posible.

**Artículo 11**— Los sistemas de remuneración basados en la productividad actualmente en uso, que no se adecuen a las disposiciones precedentes, deberán ser modificados y ajustados a las mismas en el plazo máximo de noventa (90) días a partir de la fecha en que entre en vigencia esta convención.

Mientras tanto, las primas, premios y/o tarifas de destajo inherentes a aquellos sistemas que estuvieran vigentes al 31 de mayo de 1975, se incrementarán en un ochenta por ciento (80%), con excepción de las que consistieran en una relación porcentual referida al salario.

Aquellos desajustes que a la misma fecha perciban, correspondiente a las cifras convenidas, con más los importes fijos mensuales del Decreto-Ley N° 19.220/71, Ley N° 20.517 y Decretos Nros. 1.012/74, 1.448/74, 572/75 y 796/75, continuarán percibiendo dicho monto fijo incrementado en un ochenta por ciento (80%). Ello sin perjuicio de que las partes localmente, puedan acordar la incorporación de lo percibido en tal concepto a los nuevos valores que en el futuro, eventualmente se establezcan.

En igual proporción se incrementarán los valores vigentes al 31 de mayo de 1975 de los adicionales de índole funcional acordados con carácter general antes del 1° de junio de 1973 para tareas o sectores de trabajo determinados.

## CAPÍTULO VI

### Bonificaciones especiales

**Artículo 12**— Los adicionales que las empresa abonon hasta el 31 de mayo de 1975 en concepto de trabajo en ambientes cuya temperatura sea de 0° o menos, se incrementarán en un ochenta por ciento (80%), no pudiendo el nuevo monto ser menor de cuarenta y tres centavos (\$ 0,43) por hora efectivamente trabajada en esas condiciones.

Los adicionales por otras temperaturas que al 31 de mayo de 1975, que se estuvieren abonando, se incrementarán en un ochenta por ciento (80%) sobre los valores vigentes a la misma fecha.

**Artículo 13**— El personal que preste servicios durante más del cincuenta por ciento (50%), como mínimo, del tiempo trabajo en la quincena, en ambientes cuya temperatura exceda de 37° percibirá una bonificación de cuarenta y siete centavos (\$ 0,47) por hora, según determinación que efectuara la Comisión Paritaria local con arreglo a las condiciones que a continuación se indican.

La Comisión Paritaria local deberá establecer respecto de cuáles secciones o trabajos se aplicará esta bonificación, teniendo en cuenta:

- a) que esa temperatura inferior sea producida por la naturaleza de los trabajos y elementos utilizados,
- b) que exceda de la temperatura media mensual de la zona en que este ubicado el establecimiento, por lo menos 5°.

**Artículo 14**— A los cobradores, pagadores, corredores de cobranzas, repartidores o cajeros, que reciban dinero en efectivo del público y/o clientes, se le acordará un adicional de acuerdo a las escalas que se detallan:

- hasta \$ 21.600, le corresponde \$ 16,92;
- de \$ 21.601 hasta \$ 54.000, le corresponde \$ 25,38;
- de \$ 54.001 hasta \$ 108.000, le corresponde \$ 67,66;
- de \$ 108.001 hasta \$ 216.000, le corresponde \$ 112,79; y
- de \$ 216.001 en adelante, le corresponde \$ 163,53;

Estos valores se entienden en pesos Ley N° 18.168 y están referidos a períodos mensuales. El empleador deberá otor-

gar obligatoriamente recibo por todo valor que le sea entregado.

**Artículo 15**— El personal de guardia afectado a turnos rotativos que debe atender las labores de mantenimiento, percibirá una bonificación equivalente al quince por ciento (15%) de su remuneración total quincenal, como compensación de las modalidades especiales de su labor consistente en la prestación de servicios en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados nacionales y cambios de turno. Su ausencia injustificada en los días aludidos causará la pérdida de la parte proporcional del importe quincenal resultante de esa bonificación.

Las empresas que a la fecha tuvieran un sistema de compensación especial para este personal, aplicarán él más favorable al trabajador.

**Artículo 16**— El trabajador que deba prestar servicios fuera de su lugar habitual, en forma ocasional, por un lapso superior a quince (15) días corridos, y que le implique fijar su residencia fuera de su domicilio particular, percibirá una bonificación del cincuenta por ciento (50%) de su remuneración.

Esta bonificación es adicional al importe que corresponda por viáticos.

## CAPÍTULO VII

### Premio asistencia

**Artículo 17**— Todo el personal que trabaje el cien por ciento de las horas hábiles de cada quincena conforme a la modalidad de la sección de cada empresa, percibirá como premio a la asistencia la suma de cien pesos (\$ 100) por quincena.

No se considerará falta a los efectos de la percepción de este premio los siguientes casos:

- goce de vacaciones anuales y licencias establecidas por ley;
- ausencias autorizadas por falta de trabajo;
- Día del Trabajador de la Carne;
- ausencias por ser dador de sangre, conforme artículo 55, inciso c), y
- licencias por fallecimiento de un familiar de primer grado o cónyuge.

Aquellas empresas que por convenio debidamente homologado, tuvieran dicho premio establecido con el requisito de puntualidad, mantendrán esa estructura.

## CAPÍTULO VIII

### Garantía horaria

**Artículo 18**— Las empresas abonarán a su personal obrero un importe mínimo quincenal de horas de trabajo según lo tengan convenido y aplicado cada una de ellas para sus respectivos establecimientos.

Ello no obstante, la cantidad de horas garantidas en ningún caso podrá ser inferior a setenta (70) quincenales, de tal

modo que en aquellos establecimientos que hubieran aplicado un número inferior, este queda elevado a dicho monto a partir del 1° de junio de 1975.

Se da por entendido que la remuneración del trabajador con garantía establecida por cabeza o por pieza no será en ningún caso inferior a la que corresponda por la aplicación del régimen de garantía horaria.

Esta garantía se abonará sobre la base de los jornales básicos establecidos en la respectiva tabla salarial.

Los feriados nacionales obligatorios y pagos que determinan las reglamentaciones legales, no serán incluidos a los efectos de determinar los cómputos de garantía quincenal. Tampoco se incluirán los importes correspondientes a horas extras ya fueran trabajadas en días hábiles, sábados por la tarde, domingos o feriados nacionales contra la garantía horaria quincenal, ni los recargos correspondientes a las mismas. Por el contrario, serán considerados como tiempo trabajado a efecto de computarlos contra la garantía, los ocho (8) minutos que establecen las disposiciones legales para el trabajo nocturno y los veinte (20) minutos por hora para las tareas insalubres.

El personal mensualizado incluido en este convenio se regirá por la legislación vigente a los efectos del pago de la garantía horaria.

En los frigoríficos total o parcialmente zafreros, se mantendrá el número de horas actualmente garantidas y su forma de computarlas y liquidarlas con la siguiente aclaración, al iniciarse la zafra la garantía horaria se aplicará a medida y en la fecha en que el personal tome trabajo, en su respectiva sección. Al terminar la zafra los beneficios de la garantía irán cesando en la medida y en la fecha en que el personal egrese de su respectiva sección.

El monto de los salarios que perciban los trabajadores en concepto de garantía horaria no podrá ser inferior al importe establecido en el Decreto N° 1.639/75, artículo 4°, o que en el futuro se establezca por igual concepto.

Lo convenido en esta cláusula será tenido por reglamentación válida, en lo pertinente, de lo dispuesto sobre la materia por la legislación que a ella se refiere.

## CAPÍTULO IX

### Remuneraciones de la especialidad corredores

**Artículo 19**— Se denomina “*corredores*” al personal que tiene a su cargo la oferta de los productos que las empresas elaboran y/o venden para consumo en el país. Su remuneración se compondrá de un “*básico*”, más una parte variable denominada “*comisión*” que será diferenciada con respecto a “*ventas*” y “*cobranzas*” en aquellos casos en los cuales se cumplan ambas tareas.

**Artículo 20**— El “*básico*” será convenido entre cada empresa y la representación sindical respectiva. Dicha remuneración no será inferior a dos mil setecientos pesos (\$ 2.700) mensuales, con más los diferenciales por anti-

güedad según surge de la tabla salarial correspondiente a “*empleado de sexta categoría*” contenida en el Anexo “*B*”, o sea ochenta pesos (\$ 80) mensuales cada dos (2) años.

**Artículo 21**— Los corredores que a la vigencia de esta convención colectiva estén en relación de dependencia, percibirán en concepto de “*básico*” el monto fijo que cada uno de ellos perciba al 31 de mayo de 1975 con más el importe que resulte de incrementar en un ochenta por ciento (80%) el promedio mensual de todo lo percibido en el semestre que finalizó en la fecha indicada en concepto remuneratorio excluido el sueldo anual complementario. Esta nueva remuneración “*básica*” en ningún caso será inferior a la señalada en el artículo anterior. Los adicionales por antigüedad tal como surgen de la tabla salarial de “*empleado de sexta categoría*” se adicionarán a la remuneración “*básica*”

**Artículo 22**— Las comisiones, régimen de viáticos y compensaciones por el uso de vehículo propio, serán también convenidas entre la empresa y la representación sindical respectiva.

**Artículo 23**— En el caso que sumados el “*básico*” y la remuneración resultante de “*comisiones*” no se alcanzara la remuneración de un empleado de “*sexta categoría*” con el máximo de antigüedad, los corredores percibirán el importe que corresponda a la misma.

**Artículo 24**— Las empresas ajustarán su actuación a lo estipulado en lo específico por la Ley N° 14.546, Ley de Viajantes, sin perjuicio de lo que al respecto pueda convenirse localmente.

## CAPÍTULO X

### Remuneración de la especialidad conductores y acompañantes de larga distancia

**Artículo 25**— Los conductores que deban efectuar transporte de larga distancia o sea, el que se efectúa hacia o desde un punto situado a más de cien kilómetros (100 km.) del lugar habitual de trabajo percibirán como bonificación especial el importe de veinticuatro centavos (\$ 0,24) por cada kilómetro recorrido.

El acompañante percibirá doce centavos (\$ 0,12) por igual concepto.

Este adicional sustituirá el pago de horas suplementarias independientemente de que tales horas hayan sido trabajadas o no en forma efectiva, naciendo el derecho a su percepción, por el hecho mismo de haberse efectuado el recorrido.

**Artículo 26**— La bonificación a que se refiere el artículo anterior, integra la remuneración a todo efecto y debe ser abonada mensualmente en forma conjunta con los demás rubros que la componen.

**Artículo 27**— El conductor y acompañante que deban efectuar transporte a larga distancia percibirán también un viático especial, además del establecido con carácter gene-

ral, equivalentes a diez centavos de pesos (\$ 0,10) por kilómetro recorrido, sin rendición de cuentas, cada uno.

## CAPÍTULO XI

### Régimen de viáticos y otras erogaciones

**Artículo 28**— El personal que en razón de su actividad deba trasladarse a otro lugar que el habitual, percibirá el costo del transporte que dicho traslado signifique.

**Artículo 29**— El personal que en razón de su actividad deba comer fuera de su lugar habitual, percibirá un monto de hasta quince pesos (\$ 15) por desayuno o merienda, y de hasta sesenta pesos (\$ 60) por almuerzo o cena, debiendo presentar los correspondientes comprobantes de gastos.

**Artículo 30**— El personal que en razón de su actividad deba pernoctar fuera de su domicilio particular, percibirá el importe que demande el correspondiente gasto de estadía, debiendo presentar los correspondientes comprobantes.

Cuando la estadía se excediera de cuatro (4) días corridos, le serán reconocidos los gastos de limpieza de ropa.

En los casos previstos por este artículo y los dos anteriores el trabajador podrá solicitar el anticipo de los fondos necesarios, sin perjuicio del reajuste que posteriormente deba efectuar dentro de los límites establecidos y de conformidad con los respectivos comprobantes.

**Artículo 31**— Cuando el trabajador comisionado enferme o se accidente, sea o no necesaria su internación, la empresa soportará todos los gastos inherentes a su adecuada atención médica y los demás que se originen en la misma circunstancia.

La necesidad de internación será establecida por un médico estatal, o en su defecto, por el que intervenga en el caso. Esta obligación deberá ser soportada por la empresa en la medida en que no pueda ser atendida por la obra social correspondiente, y sin perjuicio del derecho del empleador a ejercitar el contralor que estime pertinente.

Asimismo la empresa reconocerá y abonará los gastos que demande el traslado de un familiar al lugar donde se encuentre el trabajador enfermo o accidentado, su estadía y posterior regreso, en tanto el estado del mismo lo requiera.

**Artículo 32**— Cuando el trabajador comisionado falleciere, el empleador soportará los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar del domicilio y los que se originen en el traslado, estadía y regreso de hasta dos (2) de sus parientes o personas encomendadas por estos, a tal fin.

## CAPÍTULO XII

### Actualización automática de las bonificaciones y compensaciones establecidas

**Artículo 33**— Los importes que deban abonarse por aplicación de lo establecido en los artículos 11, 13, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27 y 29 se reajustarán en la misma oportunidad y

proporción en que se modifiquen los salarios establecidos en esta convención.

## CAPÍTULO XIII

### Jornadas y descansos

**Artículo 34**— Las empresas fijarán y/o modificarán los horarios de trabajo dentro de los límites y modos de distribución autorizados por las Leyes Nros. 11.544, 20.744 y decretos reglamentarios.

Regirán además las siguientes especificaciones:

- Observancia escrita de la pausa mínima de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra;
- A la hora de iniciación del respectivo turno, el personal deberá encontrarse en su lugar de trabajo en condiciones de comenzar la tarea y sólo podrá abandonarlo, dentro de su horario, con la autorización del supervisor.
- El personal tendrá asegurado el tiempo necesario para atender las necesidades fisiológicas y fatiga, en cuanto a lo que se entiende por tal en los estudios de tiempo;
- Los cambios de horario que resulten pertinentes, se harán saber al personal afectado con setenta y dos (72) horas de anticipación cuando impliquen cambio de turno y serán comunicados a la Comisión Paritaria local con la misma antelación. En casos de excepcional urgencia, motivados por circunstancias imprevisibles, este plazo podrá reducirse.

**Artículo 35**— El descanso compensatorio que deba otorgarse al personal que ocasionalmente preste servicios después de las trece (13) horas del día sábado y antes de las veinticuatro (24) horas del domingo, se trate o no de horas suplementarias, será remunerado como una jornada normal.

Exceptuase al personal comprendido en el artículo 15, excepto cuando éste, ocasionalmente deba trabajar en el lapso de descanso semanal que le correspondiera como propio en razón de la modalidad especial de su prestación de servicios.

## CAPÍTULO XIV

### Enfermedad, accidente, maternidad

**Artículo 36**— En los casos de accidentes de trabajo que ocasionen incapacidad temporal, el trabajador afectado percibirá la totalidad de su remuneración desde la fecha del siniestro, y por el término de la ley.

**Artículo 37**— En el supuesto de controversia acerca de la asignación de tareas adecuadas, conforme al artículo 229 del régimen aprobado por la Ley N° 20.744, se estará a lo que dictamine en calidad de árbitro la autoridad médica oficial competente, la que deberá hacerlo, previa audiencia de los médicos del trabajador y de la empresa.

Ellos sin perjuicio de que las partes establezcan de común acuerdo en sede local, el hospital regional o policlínico que dilucide la diferencia de opiniones en reemplazo de la autoridad médica oficial.

**Artículo 38**— En caso de enfermedad el trabajador deberá dar aviso dentro de las cuatro (4) horas de la iniciación del turno respectivo.

Si la comunicación se efectuara personalmente, por sí o por interpósita persona, se le entregará constancia del aviso.

Si la comunicación se efectuase por telegrama, éste deberá ser remitido dentro del lapso ya mencionado y, en todos los casos suministrarse los datos necesarios para la identificación del enfermo y su domicilio, si no fuera el registrado en la empresa.

La omisión del aviso no significa la pérdida del salario en tanto se acredite debidamente la enfermedad en los términos y condiciones del artículo 226 del régimen regulador del contrato de trabajo.

El trabajador deberá hallarse en su domicilio cuando acuda el visitador médico, excepto en el caso de que hubiera debido ausentarse para su tratamiento, circunstancia que deberá acreditar. No obstante, si considerase estar en condiciones de asistir al consultorio médico de la empresa, así deberá hacerlo dentro del horario de funcionamiento del mismo.

En los turnos que se inicien entre las veintidos (22) y las cuatro (4) horas, las notificaciones deberán hacerse antes de las ocho (8) horas.

**Artículo 39**— El empleador podrá controlar las ausencias por enfermedad, pero sí no lo hiciera, estará a lo que resulte de lo expedido por el profesional médico consultado por el trabajador, conforme lo establece el artículo 227 de la Ley N° 20.744.

Efectuado el contralor, y en caso de discrepancia la misma será sometida al mecanismo arbitral previsto en el artículo 37.

La opinión del médico enviado por el empleador deberá hacerse constar en un certificado que el médico entregará al trabajador en el acto de examinarlo.

Ambos certificados deberán contener como requisito para su validez:

- a) fecha de examen,
- b) naturaleza de la dolencia o sintomatología;
- c) en su caso, necesidad de guardar reposo con abstinencia de trabajo y lapso de aquél;
- d) fecha de extensión del certificado;
- e) firma y aclaración del profesional y matrícula.

**Artículo 40**— La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/o de horario si su ocupación habitual perjudicase el desarrollo de la gestación, según certificación médica, sin mengua de su remuneración ni categoría profesional. En caso de discrepancia acerca de la asignación de tareas se procederá conforme a lo reglado en lo pertinente al artículo 37.

**Artículo 41**— La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora de duración cada uno, para amamantar a su hijo, durante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración.

## CAPÍTULO XV

### Equipos e implementos de trabajo. Higiene, salubridad y seguridad

**Artículo 42**— Las empresas suministrarán a todo su personal y sin cargo alguno, los equipos de trabajo que se especifiquen en este capítulo.

La ropa de trabajo y los elementos de seguridad y/o higiene que las empresas suministren serán de uso obligatorio por parte del personal involucrado a cuyo cargo estará la conservación e higiene de los mismos.

Para los casos que se estime conveniente, las empresas podrán implantar sistemas especiales de limpieza para la indumentaria y/o elementos provistos, los que quedarán a cargo de las mismas.

No será obligatoria la entrega de otra ropa de trabajo que la que le corresponda a su función habitual, al personal que no realice tareas permanentes en los lugares en que se suministren aquéllas en forma general o por exigencias sanitarias.

Los equipos dados de baja tendrán el destino que los usos y costumbres de cada establecimiento le tienen asignado.

La cantidad de elementos a suministrar se ajustará a los que en cada caso se especifiquen.

**Artículo 43**— Equipo para personal que se desempeña en cámaras frías:

- 1.a) un (1) par de botas de goma o un (1) par de botas de cuero con abrigo, según temperatura las que serán reemplazadas cada vez que su estado lo requiera;
- 1.b) tres (3) pares de medias de lana cada seis (6) meses o dos (2) juegos de plantillas térmicas, que se entregarán juntamente y serán reemplazadas cada vez que su estado lo requiera;
- 1.c) un (1) pasamontañas, el que será reemplazado cada vez que su estado lo requiera,
- 1.d) una (1) tricota de lana sin mangas y una (1) campera de paño impermeable cerrada y con cuello o, en sustitución de ambas prendas, un abrigo térmico similar al usado actualmente en los establecimientos Swift los



que serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera;

1.e) dos (2) juegos de pantalón y blusa, o mamelucos blancos, por año, que se entregarán juntamente;

1.f) guantes y/o manoplas de abrigo, que serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Equipo para personal de mantenimiento

2.a) dos (2) juegos de pantalón y blusa por año que se entregarán juntamente,

2.b) un (1) par de botines con punta reforzada.

Cuando se trate de soldadores –eléctrica o autógena– a lo indicado en los puntos a y b precedentes se agregará:

2.c) una (1) campera de cuero,

2.d) un (1) delantal largo de cuero,

2.e) guantes con mangas largas de cuero;

2.f) polainas de cuero.

Los elementos indicados en los cuatro incisos precedentes serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Equipo para personal de producción:

3.a) dos (2) juegos de pantalón y blusa mameluco y cofia blancos por año, que se entregarán juntamente

3.b) un (1) par de botas de goma que se reemplazará cada vez que su estado lo requiera.

Equipos de trabajo para personal que se desempeñe en ambientes cuya temperatura sea de 0° a 12° C:

4.a) dos (2) juegos de pantalón y blusa o mamelucos de tela gruesa de algodón, por año, que se entregarán juntamente,

4.b) dos (2) pares de plantillas térmicas que se entregarán juntamente y se reemplazarán cada vez que su estado lo requiera;

4.c) un (1) par de botas de goma que se reemplazará cada vez que su estado lo requiera.

Los equipos indicados deberán ser provistos en el plazo de sesenta (60) días.

Aquellas empresas que ya suministren total o parcialmente estos equipos, computarán los períodos de entrega a partir de la fecha de las últimas que respectivamente, hubieran efectuado.

**Artículo 44**— En el caso de las tareas y/o secciones no mencionadas en el artículo precedente las comisiones pari-

tarias locales determinarán la ropa que deberá ser provista por el empleador.

De no poder formar decisión, se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria Central para que decida en definitiva.

**Artículo 45**— Las empresas también suministrarán sin cargo alguno la totalidad de las herramientas o implementos de trabajo que el personal necesite para cumplir adecuadamente su labor.

Estos elementos serán reemplazados cada vez que ello corresponda de acuerdo con una estimación prudente y razonable de su vida útil contra entrega del usado.

En las Comisiones Paritarias Locales podrá convenirse que el trabajador utilice determinadas herramientas de su propiedad.

En los casos en que esta modalidad estuviese acordada, podrá mantenerse el previo acuerdo sobre el monto de la compensación.

El trabajador no estará obligado, aún mediando acuerdo local en tal sentido, a utilizar elementos de su propiedad.

**Artículo 46**— Los servicios médicos y los de guardería infantil que corresponda sostener a la empresa se regirán por las normas hasta ahora aplicables a cada establecimiento. Todo ello sin perjuicio de la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes a cada jurisdicción.

**Artículo 47**— Cuando las empresas sometan a los aspirantes a ingresar, a un examen físico que implique gastos, los mismos serán por cuenta del empleador.

**Artículo 48**— La Comisión Paritaria Central esta facultada para dictar resoluciones en miras a disponer la adopción de medidas tendientes a proteger la salud y/o seguridad de los trabajadores, ya sea con carácter general, o en particular para determinados establecimientos.

A tal fin podrá, previo aviso, efectuar las inspecciones y pruebas que estime conducentes.

Cuando no mediare acuerdo, a petición de cualquiera de las partes, estará obligada a remitir las actuaciones respectivas al organismo competente del Ministerio de Trabajo de la Nación, con todos los antecedentes del caso, recabando de dicha autoridad la pertinente decisión en su esfera, iguales facultades asisten a las comisiones paritarias locales, las que en caso de desacuerdo deberán elevar las actuaciones a la Comisión Paritaria Central y ésta actuar de conformidad a lo establecido.

Las disposiciones que se adopten en virtud de este artículo serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores comprendidos.

## CAPÍTULO XVI

### Préstamos, transferencias y egresos

**Artículo 49**— Cuando las circunstancias lo hagan necesario, las empresas podrán disponer préstamos y transferencias a otras secciones y/o tareas.

A tal efecto, se procederá a trasladar primeramente al personal menos antiguo, computando la antigüedad dentro de cada categoría y en la sección, con excepción de los operarios iniciales y peones prácticos cuya antigüedad se computará solamente en la sección.

Cuando se tratare de personal transferido o prestado a cámaras frías, será avisado el día anterior, salvo que el interesado consienta en ser trasladado en el día y siempre que, en este último caso, contare con el equipo adecuado.

El personal de cámaras frías podrá ser trasladado de una cámara a otra o a cualquier otra sección sin previo aviso.

**Artículo 50**— Cuando fuere necesario efectuar cualquier clase de reducciones de personal por falta o disminución de trabajo, se computará, en todos los casos, la antigüedad total del mismo.

El personal de hasta cinco (5) años de antigüedad tendrá salida por sección. Se considerará por separado al personal administrativo.

El personal obrero de oficio (medio oficiales, oficiales de primera y segunda especializados) tendrá salida por oficio.

Las excepciones al régimen descripto se establecerán en cada establecimiento con las normas que se hayan aplicado hasta el momento.

## CAPÍTULO XVII

### Traslados, adscripciones, permutas, comisiones y otras condiciones de trabajo.

**Artículo 51**— El trabajador tendrá derecho a solicitar cambio de destino, sin mengua de su categoría ni de su remuneración, y su petición será atendida, en la medida de lo posible, conforme al orden de prioridades que resulta de la siguiente enumeración de causales:

- a) Razones de salud propia;
- b) Razones de salud de un miembro del grupo familiar que conviva con el trabajador,
- c) Traslado del cónyuge;
- d) Otras causales atendibles (estudios, etc.)

Cuando se trate de cónyuges que se desempeñen para el mismo empleador y uno fuera trasladado a otro establecimiento, la petición de traslado a igual destino del restante se concederá automáticamente.

**Artículo 52**— Las permutas solicitadas por trabajadores que realicen igual tarea en distintos establecimientos o turnos de trabajo, serán otorgados por el empleador, salvo negativa fundada.

Es privativo de este concederlas o denegarlas, cuando se trate de trabajadores de distintas categorías profesionales, aun cuando pertenezcan a una misma especialidad.

El trabajador trasladado en virtud de una permuta no podrá reiterar petición semejante durante el lapso de dos (2) años, excepto que mediaren razones de salud propia o de un miembro de su grupo familiar.

Los gastos de cualquier naturaleza que ocasionen el traslado, serán por cuenta de los peticionantes,

**Artículo 53**— Cuando un trabajador sea trasladado en forma definitiva por orden de la empresa, y en condiciones que impliquen el cambio de su domicilio particular, deberá ser notificado con una anticipación mínima de treinta (30) días y el empleador se hará cargo de los gastos que demande su traslado, el de su grupo familiar y el transporte de sus muebles y demás pertenencias.

Durante los primeros treinta (30) días de trabajo en el nuevo destino, se le abonará lo concerniente al régimen de viáticos anteriormente establecidos. Todo ello sin perjuicio de las limitaciones consagradas por el artículo 71 del régimen aprobado por la Ley N° 20.744.

## CAPÍTULO XVIII

### Condiciones específicamente referidas a la especialidad “personal de carga y descarga”

**Artículo 54**— El personal que trabaja en carga y descarga de barcos de ultramar, de cabotaje o lanchas, camiones o vagones, etc., deberá manipular todo tipo de producto que ingresen o egresen del establecimiento.

Cuando no exista una labor específica para realizar podrá ser trasladado a otra sección y/o tarea con las limitaciones y requisitos establecidos en esta convención y sin mengua de su remuneración real, incluidos los adicionales que correspondieran a su tarea habitual.

Se aclara que el personal que efectúe tareas de carga en muelles y bodegas de barco y/o lanchas comúnmente denominados “*estibadores*” está comprendida en esta convención colectiva y su régimen de trabajo se subordinará a las normas estipuladas en la misma, o a las que en su consecuencia pudieran convenirse localmente o estuvieran ya acordadas.

## CAPÍTULO XIX

### Licencias especiales y otros beneficios

**Artículo 55**— Las empresas concederán al personal permisos pagos en los casos y durante los períodos que se detallan seguidamente:

- a) cuatro (4) días corridos en caso de fallecimientos de cónyuge o de la persona con la cual estuviera en aparente matrimonio, padres e hijos;
- b) dos (2) días corridos, en caso de fallecimiento de hermano;
- c) un (1) día hasta tres (3) veces al año a los dadores de sangre, cuando el personal concorra a donar sangre deberá presentar los certificados correspondientes;
- d) por nacimientos de hijos dos (2) días corridos;
- e) por matrimonio diez (10) días corridos;
- f) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- g) por mudanza un (1) día por año calendario;
- h) por extracción dentaría un (1) día con certificación médica que así lo prescriba.

**Artículo 56**— El empleador venderá al trabajador los productos que elabore o venda al precio de venta mayorista y en cantidad razonable para atender a sus necesidades familiares y con las modalidades de entrega que fije cada establecimiento.

## CAPÍTULO XX

### Día del trabajador de la carne

**Artículo 58**— El 10 de junio de cada año “*día del trabajador de la carne*”, será considerado, a todo efecto, como incluido en el régimen de los feriados nacionales obligatorios.

## CAPÍTULO XXI

### Aportes y contribuciones

**Artículo 59**— Ratifícase que con el carácter de contribución sindical y en los términos del artículo 36 de la Ley N° 20.615, rige el aporte de ½ % (medio por ciento) del total de la remuneración y a cargo de todos los trabajadores comprendidos, cuya retención se autoriza por Resolución N° 14/75 de la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales.

En consecuencia, la totalidad de los empleados están obligados a retener el importe correspondiente y a depositarlo a la orden de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, en la Cuenta Corriente N° 560/9, del Banco Sindical S.A.

La respectiva boleta de depósito será el único comprobante válido de cumplimiento de esta obligación, la que deberá efectivizarse dentro de los quince (15) primeros días de cada mes.

**Artículo 60**— Mantiénese en plena vigencia el mayor aporte preexistente destinado a la Obra Social de las aso-

ciaciones de primer grado que invistan la calidad de afiliados a la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, el que se ajusta a lo dispuesto por los artículos 5° y 9° del Decreto-Ley N° 18.610. En consecuencia, los empleadores retendrán a todo el personal un importe equivalente al uno y medio por ciento (1,50%) del total de sus remuneraciones y lo depositarán dentro de los primeros quince (15) días de cada mes en la cuenta que en cada caso indique la asociación de primer grado de que se trate.

Aquellos empleadores cuyo personal carezca de organización sindical que los represente o que, aun existiendo, no reúna las condiciones necesarias para percibir el aporte, ingresarán el aporte respectivo a la orden de la Federación, en la cuenta bancaria 562/3 del Banco Sindical S.A. la que lo destinará a la finalidad expresada en beneficio de los trabajadores aportantes. La pertinente boleta de depósito será el único comprobante de cumplimiento de esta obligación.

**Artículo 61**— Establécese por única vez la contribución a favor de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en este convenio, consistente en la suma de quinientos pesos (\$ 500).

Los empleadores actuarán como agentes de retención de dicho importe, el que deberá retenerse de los haberes de la segunda quincena del mes que tenga lugar la homologación del presente convenio.

Los importe retenidos deberán ser depositados a la orden de la Federación dentro de los diez (10) días de efectuada la retención en la cuenta corriente N° 560/9 del Banco Sindical S.A.

Esta contribución se establece en los términos del artículo 80 de la Ley N° 14.250 y con sujeción a lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley N° 20.615.

## CAPÍTULO XXII

### Procedimientos y órganos de relación

**Artículo 62**— La Federación, las cámaras signatarias y las empresas que por sí suscriban el presente convenio, se obligan recíprocamente a procurar el fiel cumplimiento de las disposiciones pactadas en lo que respecta a sus respectivos afiliados.

**Artículo 63**— En los establecimientos que cuenten con más de ciento cincuenta (150) trabajadores podrá designarse hasta un (1) delegado y un (1) subdelegado del personal por cada ciento cincuenta (150) trabajadores.

La entidad sindical al efectuar las correspondientes notificaciones, precisará el ámbito comprendido por la representación otorgada y el término del mandato.

En los establecimientos de hasta ciento cincuenta (150) trabajadores se aplicará el sistema de representación previsto por las normas legales y reglamentarias vigentes.

**Artículo 64**— Los reclamos que creyere necesario efectuar el personal deberán ser formulados en primer término ante el supervisor inmediato.

De no arribarse a una solución satisfactoria, podrá recurrir a su delegado para la posterior sustanciación del problema por la vía que corresponda.

Es obligación de las empresas lograr que el personal de supervisión, en todos los niveles, advierta que su función incluye el deber de recibir tales reclamaciones y atenderlas respetuosamente, así como el de reconocer en todo momento y a todo efecto, en los delegados y autoridades sindicales a los representantes legítimos del personal.

**Artículo 65**— En cada establecimiento funcionará una Comisión Paritaria local, integrada como mínimo por dos (2) representantes por cada parte hasta mil (1.000) trabajadores, tres (3) representantes desde mil uno (1.001) hasta dos mil (2.000), cuatro (4) representantes desde dos mil uno (2.001) hasta tres mil (3.000) y cinco (5) representantes a partir de tres mil uno (3.001).

Las empresas concederán licencia especial remunerada a uno (1) de los representantes sindicales cuando el número de trabajadores del establecimiento exceda de doscientos (200) y no pase de ochocientos (800) y a dos (2) cuando supere los ochocientos (800).

Los restantes representantes sindicales no sufrirán mermas o descuentos referidos a su remuneración en razón de su asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria Local.

Las partes podrán designar igual número de representantes suplentes que actuarán en reemplazo de los titulares cuando las circunstancias lo exijan.

En su primera reunión la Comisión Paritaria local designará los días y horas de sus sesiones ordinarias. Las extraordinarias se realizarán a pedido de cualquiera de las partes.

**Artículo 66**— La estabilidad especial establecida por la Ley N° 20.615 con relación a los representantes gremiales, se entenderá que comprende, sin perjuicio de los supuestos que dicha norma prevé, a los integrantes del Congreso, Comité Central Confederal y Consejo Directivo de la Confederación General del Trabajo.

Asimismo, en los establecimientos cuyo personal carezca de organización sindical representativa, serán tenidos por representantes del personal, a todo efecto, los trabajadores que en ese carácter designe la Federación. En tal caso ésta deberá cumplimentar los requisitos que prescriban las normas aplicables y los designados gozarán de la garantía de estabilidad especial bajo el amparo de la personería gremial de la misma Federación.

**Artículo 67**— La Comisión Paritaria Local es esencialmente el órgano que expresa la comunidad de objetivos de ambas partes en cuanto al propósito de lograr el mejor desarrollo posible del proceso productivo, la armonía en las relaciones laborales, y el bienestar de los trabajadores en ocasión y con motivo de su labor.

Es también el órgano llamado a asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio y a desempeñarse como auxiliar de las autoridades de aplicación en relación con sus cláusulas y con el conjunto de la legislación laboral.

Tiene, además la misión de solucionar todo conflicto que afecte la normalidad de las relaciones laborales y de abocarse al conocimiento de todas las cuestiones que específicamente el presente convenio incluye en su competencia.

**Artículo 68**— Las comisiones paritarias locales disponen de todas las atribuciones necesarias para cumplimentar debidamente las finalidades especificadas en el artículo precedente.

En consecuencia las empresas deberán facilitar a las respectivas representaciones sindicales:

- a) Un local adecuado, dentro del establecimiento, para el mejor cumplimiento de su cometido, en tanto las posibilidades materiales lo permitan.
- b) Los muebles y útiles necesarios a esos fines, en su caso.
- c) Cuando se suscitaren controversias en las relaciones laborales, se realicen inspecciones por la autoridad de aplicación en materia de trabajo, las empresas posibilitarán a los representantes paritarios el poder de observar en forma directa el desenvolvimiento del trabajo y el cumplimiento de las normas convencionales y legales que lo regulan, quienes serán acompañados por las personas que la empresa designe.
- d) Las empresas facilitarán en cada establecimiento y en lugar adecuado, un pizarrón para uso de los respectivos sindicatos.  
Todos los boletines, circulares, avisos etc., no podrán ser colocados en otro lugar distinto de la fábrica que en dicho pizarrón.  
Tales comunicados emanarán de la Federación o del Sindicato Local y deberán referirse exclusivamente a temas inherentes a las relaciones laborales o actividades sociales desarrolladas por aquellas, en términos que no afecten la reciproca consideración entre las partes.

**Artículo 69**— La Comisión Paritaria Central de la Industria de la Carne tendrá carácter de órgano permanente.

Estará integrada por nueve representantes titulares y otros tantos suplentes por cada parte y la presidirá el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo.

Sus funciones serán, además de las que establece la Ley N° 14.250, las que le asigna esta convención, las de ejercer su mediación conciliatoria en los conflictos colectivos que pudieran suscitarse con motivo de la aplicación del presente convenio y/o que, en tal caso, afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales de la industria, actuando también como órgano de apelación en todas las cuestiones que fueren de competencia de las comisiones paritarias locales y que no pudieran resolverse en el seno de las mismas, siempre que no se haya establecido un régi-

men decisorio especial. En el carácter últimamente indicado, su decisión será inapelable y de acatamiento obligatorio para todas las partes interesadas.

La comisión deberá ser convocada por su Presidente toda vez que tenga asuntos a tratar, cuando cualquiera de las partes lo soliciten o cuando aquel funcionario lo estime pertinente.

Los representantes sindicales titulares dispondrán de licencia especial por el término de sus mandatos y percibirán normalmente sus remuneraciones a cargo de las respectivas empresas, rigiendo para los suplentes el mismo régimen establecido para los suplentes de las comisiones paritarias locales cuando deban sustituir a los titulares.

Cada representación podrá disponer de dos (2) asesores con voz pero sin voto y de igual número de asesores especiales cuando la naturaleza del tema a tratar lo aconseje.

La Comisión Paritaria Central, en el término de noventa (90) días, dictará su reglamento e instituirá un sistema decisorio que garantice la prontitud de sus pronunciamientos, previendo inclusive mecanismos arbitrales.

Las decisiones que adopte en cumplimiento de esta cláusula se tendrán por incorporadas al convenio.

## CAPÍTULO XXIII

### Disposiciones generales

**Artículo 70**— Los beneficios acordados en cada establecimiento, referidos a condiciones de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones, y cualquier otro aspecto de las relaciones laborales originados en convenios locales, convenios generales preexistentes o decisiones unilaterales del empleador que no queden expresamente absorbidos por lo dispuesto en esta convención quedarán subsistentes en las modalidades y condiciones vigentes.

**Artículo 71**— El cambio de domicilio será comunicado por el personal al empleador dentro de los tres (3) días hábiles de haberse producido, de forma tal que quede constancia de tal notificación a ambas partes.

**Artículo 72**— En el orden local se podrá establecer acuerdos complementario del presente. Sin embargo, en caso alguno se vulnerarán las disposiciones de esta convención colectiva ni se disminuirán los beneficios y/o garantías que la misma acuerde a los trabajadores. El incumplimiento de esta condición ocasionará la nulidad de los acuerdos locales, en lo pertinente.

**Artículo 73**— Las empresas o establecimientos que comenzarán a operar en la actividad con posterioridad a la firma de esta convención colectiva deberá aplicar íntegramente sus disposiciones.

**Nota:** Se hace constar que debe tenerse por incorporado al artículo 18 de la Convención Colectiva concertada el siguiente párrafo:

*“Las empresas que anteriormente estaban comprendidas en el llamado Convenio Colectivos de la Industria de la Carne y que reconocían a su personal una garantía horaria quincenal de seis (6) horas cuarenta (40) minutos de lunes a viernes y tres (3) horas veinte (20) minutos los días sábados, abonarán a partir de la fecha de vigencia de este instrumento convencional una garantía de ochenta horas quincenales”.*

## DISPOSICIÓN D.N.R.T. N° 2824/89

Buenos Aires, mayo 29 de 1989

VISTO el acuerdo arribado en el ámbito de la Comisión Negociadora, establecida por Disposición N° 153/88 (D.N.R.T.), entre la FEDERACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE Y SUS DERIVADOS con UNIÓN DE LA INDUSTRIA CÁRNICA ARGENTINA, ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS ARGENTINAS DE CARNES; FRIGORIFICO MINGUILLON; CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA FRIGORÍFICA, CORPORACIÓN ARGENTINA DE PRODUCTOS DE CARNES, FYMA; por el que se determina el “DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE”, el día 10 de junio de cada año, y ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (T.O. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88, declara homologado el acuerdo, en las condiciones fijadas por las partes.

Por lo tanto, por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo obrante a fs. 3/4, ratificado a fs. 12. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4, para su conocimiento y notificación a la Comisión Negociadora.

En la ciudad de Buenos Aires, a los dieciséis días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los integrantes de la Comisión Negociadora de la Disposición N° 153/88 (D.N.R.T.) del Ministerio de Trabajo para la actividad de la industria de la carne representada en la parte sindical por la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, en cuya representación comparecen en este acto.

Siendo las once horas, se declara abierto el acto, y en uso de la palabra la parte sindical, manifiesta: Que en la ocasión viene a reiterar su solicitud de que el 10 de junio de cada año se instituya definitivamente como “DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE”. Esta fecha resulta de especial significación para los trabajadores, porque evoca el 10 de junio de 1947, cuando se logró la unificación total del gremio y se fundó la actual Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados. Desde entonces han transcurrido casi cuarenta y dos años de constante protagonismo gremial por parte de los Trabajadores de la Industria de la Carne, quienes actuaron basándose permanentemente en las consignas de Unión Solidaridad y Organización. En este esquema, el reconocimiento del 10 de junio como día del gremio es una aspira-

ción permanente e irrenunciable, como además lo ha resuelto expresamente el Congreso Nacional de la Federación, con la firme condición del pago adicional que corresponde. Los Trabajadores de la Industria de la Carne han actuado siempre en forma coherente y demostrando con hechos su seriedad en las posiciones. En tal sentido, señala la parte sindical que ante la decisión del Gobierno Nacional de fijar el 10 de junio como feriado en homenaje a la Soberanía Nacional obliga a buscar mecanismos que contemplan esta nueva situación creada. Nuestros compañeros participan en la elaboración de esta industria clave de la economía nacional y contribuyen con su esfuerzo diario al servicio de la grandeza de nuestro país, por lo tanto son concientes de las consecuencias producidas por ese nuevo feriado instituido por el Gobierno Nacional y, ante ello, invitan a la parte empresaria a aportar soluciones al caso, ya que en todo momento el gremio habrá de mantener el homenaje del 10 de junio como **DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE**.

Por su parte, la representación empresaria expresa la necesidad de no afectar la producción de las plantas y ante la Invitación efectuada por la parte sindical propone trasladar la celebración del Día del Trabajador de la Carne al segundo domingo del mes de junio de cada año.

Ambas partes de común acuerdo establecen:

#### **DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE:**

El día 10 de junio de cada año queda declarado como Día del Trabajador de la Carne. Será laborable y normal a todos los efectos, salvo que coincida con un feriado nacional, en cuyo caso tendrá los alcances del mismo.

Su celebración se traslada al segundo domingo del mes de junio. Al trabajador se le abonará durante ese mes de junio, en concepto de bonificación especial el importe de un día más de sueldo liquidado de la misma forma que si fuera un feriado nacional.

El trabajador jornalizado percibirá su importe con la liquidación de la primera quincena del mes de junio; el trabajador mensualizado al percibir el sueldo del mes.

Será liquidado en ambos casos como suma fija e independiente en el mismo recibo.

Queda establecido que la celebración del “**DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE**” en la forma antes dicha se efectuará a partir de la primera firma del presenta acta.

No existiendo más puntos por tratar y siendo las 12 hs. se levanta la sesión proponiéndose de común acuerdo elevar el nuevo texto al Ministerio de Trabajo para que se agregue al expediente correspondiente.

# TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE PROCESAMIENTO DE AVES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 398/2005*

**(B.O. DEL 11/02/2005)**

### **Resolución N° 2/2005**

Buenos Aires, 06/01/2005

VISTO el Expediente N° 67.349/98 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que a fojas 116/135 del Expediente N° 67.349/98, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y el Centro de Empresas Procesadoras Avícolas, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la personería invocada y la facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que el ámbito de aplicación del Convenio a homologar, se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en la mentada Convención.

Que la mentada Convención Colectiva de Trabajo es la renovación de su similar anterior Convenio Colectivo de Trabajo N° 31/89, con las modificaciones del Acuerdo Colectivo de fecha 25 de noviembre de 2003.

Que la vigencia del Convenio se establece por dos (2) años a partir de la fecha de su homologación para el ámbito de todo el territorio nacional.

Que los negociadores pactan que el presente Convenio es de aplicación a los trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves, en los términos del artículo 1° de la mentada Convención Colectiva.

Que el referido texto ordenado receipta el Acta Acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2003 que estableciera nuevas escalas salariales para los trabajadores del sector.

Que no encontrándose modificadas las mismas en el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo de fojas 116/135 de autos, no corresponde efectuar nuevo cálculo alguno en relación a los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo, previstas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y el Centro de Empresas Procesadoras Avícolas, que luce a fojas 116/135 del Expediente N° 67.349/98.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas de Trabajo y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 116/135 del Expediente N° 67.349/98.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.—Noemí Rial.

**Expediente N° 67.349/98**

Buenos Aires, 10/01/2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 2/2005 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 116/135 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 398/2005.— Valeria Andrea Valetti.

Resolución Nros. 12/2004; 14/2004; 26/2004 y 32/2004 (D.N.R.T.).

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 398/2005

**Partes intervinientes:** Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y Centro de Empresas Procesadoras Avícolas.

**Lugar y fecha de ordenamiento convencional:** Buenos Aires, 25 de noviembre de 2003 – Texto ordenado julio de 2004, de conformidad al Convenio Colectivo de Trabajo N° 31/89 y Acuerdo Colectivo del 25/11/2003.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves.

**Cantidad de beneficiarios:** Quince mil (15.000) Trabajadores.

**Período de vigencia:** Dos (2) años a partir de su homologación, conforme a la legislación vigente a la fecha, artículo 6° de la Ley N° 14.250 concordante con la Ley N° 25.877, sin perjuicio de la validez de los actos cumplidos en virtud del Convenio suscripto en fecha 25 de noviembre de 2003.

**Ámbito de aplicación:** Todo el territorio de la Nación.

### CAPÍTULO I

#### Partes intervinientes – Partes signatarias

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, con domicilio real en la calle Estados Unidos 1474/76 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por los Señores Morán, Luis Bernabé; Gori, Roberto Gabriel; Monge, Juan Brígido; Varela, José Francisco; Burgos, Víctor Hugo; Cuellar, Próspero del Carmen; González, Saturnino; Goi, Ángel Aníbal; Pisani, Rosa Ana; Castro, Miryam Isabel, por el sector sindical; y el Centro de Empresas Procesadoras Avícolas, con domicilio real en la calle Corrientes 127, 5° Piso, Of. 515/516 de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por los Señores Domenech, Roberto; Funes de Rioja, Daniel Carlos Lucio; Viñales, Eduardo Juan; Capurro, Eduardo; Kozono, Jorge Luis; Catalano, Víctor; Eguren, Horacio; Moretti, Luis Ángel, por el sector empresario.

**Cantidad de beneficiarios:** Quince mil (15.000) Trabajadores.

#### Aplicación de la Convención Trabajadores comprendidos, enunciación de actividades

**Artículo 1°**— Es beneficiario de esta Convención Colectiva de Trabajo todo el personal involucrado en este artículo y aquel que por sus funciones debería estarlo. Este personal debe ser dependiente de las empresas de las diferentes especialidades de la industria de la alimentación, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a la Entidad Empresaria firmante de este acuerdo y hayan o no ratificado este Convenio. La presente Convención Colectiva comprende a trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves.

#### Ámbito de aplicación

**Artículo 2°**— Esta Convención será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

#### Vigencia temporal

**Artículo 3°**— Se acuerda otorgar al presente Acuerdo Colectivo la vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha de su homologación, conforme a la legislación vigente a la fecha, artículo 6° de la Ley N° 14.250 concordante con la Ley N° 25.877, sin perjuicio de la validez de los actos cumplidos en virtud del convenio suscripto en fecha 25 de noviembre de 2003.

#### Día del trabajador de la alimentación

**Artículo 4°**— Fijase el día 10 de marzo de cada año como Día del Trabajador de la Alimentación, siendo feriado obligatorio, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos los trabajadores/as comprendido en la presente Convención en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los Feriados Nacionales.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa deban prestar servicios al mencionado día percibirán además de la retribución legal el pago de una jornada adicional.

### CAPÍTULO II DESCRIPCIÓN DE TAREAS. AGRUPAMIENTO POR CATEGORÍAS DEL PERSONAL JORNALIZADO. SU CATEGORIZACIÓN

**Artículo 5°**— A los fines de la ubicación del personal se enuncian las siguientes categorías:

- **Grupo 1:** Peones generales: Tareas sin experiencia en funciones específicas. Sacador de grasa. Sacador de carcaza. Preparador y colocador de bolsas de trozado. Operarios recientemente ingresados que realicen tareas específicas de otros grupos hasta cuarenta y cinco (45) días de antigüedad.
- **Grupo 2:** Abastecedor de hielo. Repasador de plumas. Encajonador sin pesaje y sin clasificación. Provisión de cajones y bolsones. Abastecedor de menudos. Colgador en eviscerados. Extractor o vaciador de vísceras. Raspador de carcaza. Separador de pechuguita del hueso.



- **Grupo 3:** Colocador de hielo en cajones a pala o con máquinas. Descarga y carga de jaulas en camión. Colgador de aves vivas. Armador de pollos. Colocador y envasador de menudo. Cierre de bolsones (tipper). Afilador de herramientas. Colocador de tarjetas de identificación. Operario de limpieza general y canastos. Etiquetador. Sacador de piel. Abridor de muslo. Recibidor de presas. Colocador de pollos en bandeja. Clasificador y distribuidor de aves para trozado, clasificador y control de trozado. Cambio y/o transporte de canasto cargados. Embolsado de pollos individual.
- **Grupo 4:** Operador máquina de menudos. Primer y segundo corte. Extractor de pulmones. Cortador de cogote. Cortador de piel de cogote. Extractor de panza. Extractor de hígado. Limpieza de panza. Clavador tapa de cajones y/o sunchador. Colgador salida chiller. Operario limpieza de planta industrial. Sacabuches. Evisceradores. Prolijado de muslos y/o supremas. Clasificado y embandejado de trozado. Trozadores de cortes básicos (corte de muñón, corte de espalda, corte diagonal de pechuguita, corte de alita, corte de pechuga) con cuchillo y/o tijera.
- **Grupo 5:** Clasificación de empaque. Revisor eviscerado con descolgado. Matador. Operario de cámara. Balancero. Control final y/o inspección por muestreo de cajones. Trozador de cortes principales (trozado de muslo, trozado de muslo/pata (trozado de alas y deshuesado). Preparador de materia prima para productos cocidos y precocidos.
- **Artículo 6º**— Para mensualizar el salario de los trabajadores jornalizados deberán multiplicarse por veinticinco (25) días o por doscientas (200) horas el jornal del grupo a que correspondiere, incluyendo la antigüedad.
- Del personal de mantenimiento y oficios varios
- **Artículo 7º**—
- **Ayudante:** Es el trabajador que se encuentra en condiciones de asistir al medio oficial en sus tareas pero no reemplazarlo en ellas.
- **Medio oficial:** Es el trabajador que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de esta categoría, pero no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la eficacia y precisión exigible al oficial.
- **Oficial:** Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que han adquirido un oficio determinado y que ejecutan con precisión y eficacia cualquier trabajo dentro de su especialidad: pintor, herrero, albañil, carpintero, zingero, plomero, electricista, mecánico, soldador eléc-

trica y autógena, engrasador de máquina y vehículos, cloaquista y vidriero, mantenimiento de vehículo y automotores, pintor a duco y de vehículo, etcétera.

- **Oficial múltiple:** Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad el desempeño de las tareas que realizan varios oficiales.
- **Oficial matriculado y/o especializado:** Es el trabajador que realiza tareas específicas de la actividad donde por exigencias comunales, provinciales y/o nacionales deberá contar con título habilitante (por ejemplo: Calderistas, foguistas, digestores, etcétera) y/o especializados: mecánico de refrigeración y compresores, mecánico diesel especializado máquinas de usinas.

### Del personal obrero mensualizado

#### Artículo 8º—

- **Grupo A:** Celadores, cuidadores, ayudantes de chofer sin conducción vehículo.
- **Grupo B:** Porteros y serenos, ayudantes de chofer con registro de conductor.
- **Grupo C:** Chofer y chofer repartidor.

### Del personal administrativo y mensualizado – Su categorización

#### Artículo 9º—

- **Categoría 1:** Cadetes, personal de limpieza, ordenanzas.
- **Categoría 2:** Telefonistas, recepcionistas, archivos, dactilógrafas, ficheros tipo kardex, auxiliar de correspondencia, choferes de administración.
- **Categoría 3:** Auxiliares de enfermería, facturistas, auxiliares de créditos, auxiliares de cuentas corrientes, taquígrafos, calculistas, ayudante pañolero.
- **Categoría 4:** Empleados de recepción de materias primas, empleados de cargas, balanceros, enfermeros, taquidactilógrafos, cuentacorrentistas, empleados de depósitos materiales, pañoleros, encargado comedor.
- **Categoría 5:** Cajeros, analistas de cuentas, segundo capataz, graboverificador, operador de télex, auxiliar de laboratorio, dibujantes con título habilitante.
- **Categoría 6:** Laboratoristas, empleado impuestos, empleado de seguros, liquidador de sueldos y jornales, operador de procesamientos, empleados de importación y exportación, capataz.

**Artículo 10**— Todo trabajador/a que realice más de una tarea que especifique este Convenio, cobrará el jornal de la categoría más alta desarrollada.

### CAPÍTULO III SALARIOS

#### Artículo 11—

Planillas de Salarios Básicos Vigencia a partir del 01/12/2003	
Personal	Salarios básicos \$
<b>Personal jornalizado diciembre 2003</b>	
Grupo 1	3,75
Grupo 2	3,85
Grupo 3	4,00
Grupo 4	4,21
Grupo 5	4,40
<b>Personal de mantenimiento y oficios varios</b>	
Ayudante	4,21
Medio oficial	4,39
Oficial	5,07
Oficial múltiple	5,20
Oficial matriculado y especializado	5,25
<b>Personal obrero mensualizado</b>	
Grupo "A"	800,00
Grupo "B"	840,00
Grupo "C"	880,00
<b>Personal administrativo</b>	
Categoría 1	800,00
Categoría 2	840,00
Categoría 3	880,00
Categoría 4	920,00
Categoría 5	960,00
Categoría 6	1.000,00

**Artículo 12—** Las partes han discutido los valores horarios y mensuales correspondientes a los nuevos básicos de Convenio, los que absorberán hasta su concurrencia, los aumentos dados "a cuenta"; importe que ya tiene incorporado la asignación no remunerativa de doscientos veinticuatro pesos (\$ 224) en su totalidad prevista en los Decretos Nros. 1.273/2002; 2.641/2002; 905/2003; 392/2003 y Resolución N° 64/2003 (S.T.).

### CAPÍTULO IV CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

#### Condiciones reguladoras de la actividad

**Artículo 13—** Todo trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y respetar las normas internas de la empresa las mismas deberán guardar relación con el principio de equidad que correspondan a un buen empleador y empleado. Se establece que la velocidad de trabajo (velocidad de noria, etcétera) deberá estar en relación a la cantidad de personal, tipo de maquinarias de cada establecimiento y el ritmo normal de trabajo.

**Artículo 14—** Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes legalmente establecidos.

**Artículo 15—** Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

**Artículo 16—** En todos los casos en que el trabajador/a mayor de dieciocho (18) años sea reemplazado por menores en el mismo trabajo, con igual tipo de tareas, el menor percibirá igual salario.

#### Obligación de certificar

**Artículo 17—** La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador, en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal real al momento de la certificación.

#### Renovación de plazo fijo

**Artículo 18—** Sólo se admitirá la renovación de un contrato a plazo fijo por única vez y en el supuesto que persistan las condiciones de excepción que motivaran la contratación.

#### Contrato estacional

**Artículo 19—** Las partes reconocen que por motivos estacionales que no se corresponden estrictamente con el concepto de temporada en los meses de octubre a abril (por período vacacional artículo 154 L.C.T.) se podrá producir la incorporación ocasional de personal para suplir la necesidad. Por tal motivo acuerdan que para la actividad se habilita una modalidad de contratación que podrá asumir la formalidad del plazo fijo o el contrato eventual directo. Dicha modalidad admite la contratación de reemplazos por el período apuntado quedando asumida la circunstancia de excepción que presupone el artículo 93 y subsiguiente de la Ley de Contrato de Trabajo (plazo fijo) y 99 y subsiguientes de la Ley de Contrato de Trabajo (eventual). La contratación en períodos posteriores de dependientes que se hallan desempeñando con anterioridad en alguna de estas modalidades no implica la conversión del contrato en uno de tiempo indeterminado ni contrato de temporada.

En los casos de contrataciones de trabajadores eventuales, bajo las modalidades precedentemente aludidas, las mismas estarán sujetas a los principios del régimen de trabajo eventual, de conformidad a lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

#### Período de prueba

**Artículo 20—** De conformidad a la legislación vigente (artículo 92 bis Ley de Contrato de Trabajo, según Ley N° 25.877), sin perjuicio de la validez de los contratos de trabajo a prueba suscriptos con carácter previo a la sanción de la Ley N° 25.877 conforme se estableciera en el Convenio suscripto con fecha 25 de noviembre de 2003.

**Artículo 21—** Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que se elabo-

ren en el establecimiento, con una reducción monetaria con respecto al precio de venta al público.

**Artículo 22**— Las empresas que contraten o subcontraten trabajos no correspondientes a su actividad normal y específica, deberán exigir a sus contratistas y/o subcontratistas el estricto cumplimiento con la legislación vigente en materia laboral y previsional debiendo ejercer todos los controles que sean necesarios para garantizar dicho fin. En caso de que omitan tomar las diligencias necesarias responderán solidariamente por los incumplimientos que se verifiquen, conforme a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.

### Actualización de legajos personales

**Artículo 23**— El trabajador/a estará obligado a comunicar a la Oficina de Personal, dentro de un plazo razonable, cualquier cambio ocurrido, como ser: nuevo domicilio, casamiento, nacimiento, defunciones, beneficiarios de seguro, etcétera con sus respectivos certificados.

Los datos consignados en su ficha de solicitud de ingreso, como los posteriores requeridos por la Oficina de Personal, son registrados en su legajo personal. En consecuencia es muy importante la veracidad de los datos consignados en el legajo por su ampliación para deducir liquidación de salario familiar u otras asignaciones, informaciones, estadísticas, etcétera.

Los empleadores y trabajadores/as se obligan a notificarse de todo escrito que se les curse con motivo de la relación laboral, debiendo suscribir copia del mismo.

### Organización interna

**Artículo 24**— Se entiende por organización interna al conjunto de normas que regulan el comportamiento del personal. El cumplimiento de estas normas, órdenes y disposiciones permiten el éxito propio y el de la empresa, basadas en las buenas costumbres, la educación, el respeto, la dedicación y la responsabilidad del individuo, con miras a proteger los intereses de los empleados y los de la empresa. Estas normas son necesarias ya que el orden permite la organización de las tareas, la convivencia respetuosa de todos, la satisfacción en el trabajo, el cuidado de los intereses de cada uno y un alto standard de producción.

### Mejoras superiores

**Artículo 25**— Las empresas se comprometen a mantener los beneficios no salariales implantados en sus establecimientos, cuando ellos sean superiores a los que se convienen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, salvo que los mismos sean superados por nuevas disposiciones legales y/o convencionales a cargo del empleador.

**Artículo 26**— Queda establecido que en ningún caso se podrá pactar condiciones menos favorables para los trabajadores, que las dispuestas en las normas legales, esta Convención Colectiva de Trabajo o laudo con fuerza de tal, que resulte contraria a la misma. Tales actos harán nulas las condiciones pactadas.

**Artículo 27**— Si esta Convención Colectiva de Trabajo establece normas más favorables a los trabajadores/as que las establecidas por las leyes vigentes, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieren sido individualizadas, no estarán sujetas a prueba de juicio.

**Artículo 28**— El pago insuficiente originado en las relaciones laborales efectuado por un empleador, será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

**Artículo 29**— Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación ante autoridad competente.

**Artículo 30**— El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo, de leyes vigentes o de esta Convención Colectiva de Trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados de los mismos, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe o interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto, dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, nunca inferior a dos (2) días hábiles ni superior a cuatro (4) días hábiles.

## DE LAS CATEGORÍAS SUPERIORES

### Trabajos en categorías superiores

**Artículo 31**— Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente Convenio no podrán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polyvalencia funcional y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad. Se podrán disponer cambios de tareas respetándose la remuneración de la categoría del empleado ya sea en funciones de menor o mayor jerarquía, inclusive en cada área de tarea. Si por cualquier circunstancia el operario tuviera que desempeñar tareas superiores a las que efectúa comúnmente por un tiempo que supere las dos (2) horas, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto que fuere designado a desempeñar.

### Vacantes en categorías superiores

**Artículo 32**— Cuando exista una vacante en el establecimiento, todo trabajador del mismo tendrá prioridad, respecto a terceros, para ocupar un puesto de categoría superior, siempre que exista igualdad de capacidad a juicio de la empresa, si hubiere más de una persona en esa condición, la empresa considerará la antigüedad de los trabajadores para decidir quién ocupará la vacante.

En todos los casos, la persona elegida podrá decidir renunciar a la promoción que se le ofrece.

**Artículo 33**— Cuando un establecimiento incorpora una máquina nueva, dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los trabajadores que resulten suplantados en su especialidad atendiendo al orden de capacidad y antigüedad en el cargo.

### **Prueba para las categorías superiores**

**Artículo 34**— Todo el personal dentro de las categorías específicas en esta Convención podrán, previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para optar a categorías superiores, sin que ello implique derecho a ocupar nuevo cargo hasta tanto no existan vacantes a cubrir.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión del trabajador en una categoría superior, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

**Artículo 35**— Cuando el conductor del camión o vehículo de transporte se encuentre sin ocupación temporaria por reparaciones del vehículo, se le dará trabajo como ayudante de conductor si hubiera vacante, o de lo contrario cualquier otro apropiado a su capacidad.

**Artículo 36**— En los viajes de larga distancia, durante los cuales el ayudante de conductor, con registro, tenga la obligación de alternar en su conducción con el chofer titular, percibirá el salario básico correspondiente a la categoría de conductor.

**Artículo 37**— Cuando se produzcan vacantes de conductores se dará preferencia para cubrir las mismas a los ayudantes con registro por orden de antigüedad siempre que reúna condiciones de capacidad.

### **Vacantes y relevos del personal administrativo**

**Artículo 38**— Las vacantes y relevos del personal administrativo, se ajustarán en un todo a lo dispuesto en los artículos anteriores.

### **Régimen de vacantes**

**Artículo 39**— En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos darán preferencia para ocupar las vacantes a los hijos/as de dicho personal cuyos servicios fueran necesarios de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no necesariamente remplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

### **Jornada de trabajo. Horarios. Descansos**

**Artículo 40**— Los horarios habituales del trabajador deben ser fijados de antemano con una anticipación de veinticuatro (24) horas previa autorización de la autoridad competente o ateniéndose a las normas sobre jornadas de trabajo que establece esta Convención Colectiva de Trabajo, y haciendo saber al trabajador mediante anuncios colocados en lugares visibles y otros medios apropiados que proveerán las respectivas empresas.

**Artículo 41**— A los trabajadores que trabajen en turnos de horario corrido como jornada normal de trabajo se establecerá un descanso pago de treinta (30) minutos, debiendo mantenerse el ya existente si fuera mayor.

### **Extensión de la jornada de trabajo**

**Artículo 42**— Cuando por requerimiento de la empresa el trabajador deba prolongar su jornada en más de una (1) hora y quince (15) minutos de la máxima legal (horas extraordinarias), la empresa otorgará al mismo quince (15) minutos pagos de descanso.

**Artículo 43**— Cuando el trabajador realizare tareas en forma no continuada, el lapso de descanso no podrá ser superior a dos (2) horas, entre la hora de finalización de la media jornada y la de iniciación de la restante.

**Artículo 44**— Las pausas entre jornada y jornada de labor no podrán ser inferior a doce (12) horas.

**Artículo 45**— Todo trabajador/a que desempeñe tareas a partir de las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, con excepción de los que laboren bajo el régimen de trabajo en equipo, gozará de un descanso compensatorio pago de la misma duración a las horas trabajadas, haya mediado o no autorización, sea por disposición de la empresa o por cualquier circunstancia que determinen la necesidad de prestar servicios.

### **Suspensión de la jornada de trabajo**

**Artículo 46**— En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo, y sin previo aviso la firma suspenda la entrada, percibirá el cien por ciento (100%) de la jornada laboral. Con igual derecho estarán aquellos trabajadores que habiendo iniciado el trabajo, fueran suspendidos en sus tareas por decisión de la empresa. Exceptúanse medidas disciplinarias.

**Artículo 47**— El personal que se desempeñe en cámaras frías, con temperaturas de hasta cero (0) grado centígrado trabajarán seis (6) horas, percibiendo el salario de ocho (8). En todos los casos, la empresa proveerá al personal, cuando realice sus tareas, de equipos necesarios para tal fin.

## **CAPÍTULO V CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

### **Trabajo de menores**

**Artículo 48**— Los establecimientos darán cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen al trabajo y descanso de los menores de dieciocho (18) años de edad.

### **Embarazo y maternidad**

**Artículo 49**— La empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación.

## Programas de capacitación y formación profesional

**Artículo 50**— Las empresas se comprometen en un plazo razonable a adoptar dentro de su establecimiento, programas de formación y capacitación profesional, o en su defecto, colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen las organizaciones gremiales que suscriben este Convenio, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de producción a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del mismo al personal, de conformidad con los avances tecnológicos profesionales específicos de la actividad. Dichos programas se coordinarán teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa sino también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra idónea.

Aportes y contribuciones destinados entre otros objetivos a la acción gremial capacitación, acción social, la formación profesional, la investigación y el desarrollo convencional.

### Aporte solidario

**Artículo 51**— De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferido por el Congreso Nacional Extraordinario de Delegados de la F.T.I.A. del 23 de abril ppdo. y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 31/89, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t.o.) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante la vigencia del mismo y a partir del mes de enero de 2004, una suma equivalente al dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios; entre otros destinos, estará destinado a cubrir gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las Convenciones Colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyudará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluri-disciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente en el párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda en cumplimiento de la normativa vigente en actuar como agente de retención del aporte, el que se depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la F.T.I.A., que corresponda al establecimiento respectivo dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen.

Los sindicatos destinatarios del aporte solidario podrán disponer del pago del mismo a quienes ya vienen realizando aportes correspondientes.

### Contribución empresaria

**Artículo 52**— Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la F.T.I.A., las empresas comprendidas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 31/89 se obligan a realizar una contribución mensual de cuatro pesos (\$ 4) por cada trabajador comprendidos en esta Convención. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir del mes de enero de 2004 y durante la vigencia del presente, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada número 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal N° 0046 – Carlos Calvo, a nombre de la F.T.I.A. o en la que ésta habilitase en el futuro.

**Artículo 53**— Las empresas harán entrega al principio del curso lectivo de cada año, una bolsita de útiles por cada hijo del trabajador. Dichos útiles serán acordes a las necesidades inherentes a cada niño de acuerdo al nivel de enseñanza que curse: preescolar o primaria. En todos los casos se deberá acreditar que los estudios son cursados en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación o de la Provincia respectiva, con cursos y programas oficiales.

## CAPÍTULO IV HIGIENE Y SEGURIDAD

### Obligaciones y derechos de los trabajadores

**Artículo 54**— Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de estos artículos y sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus superiores. Los trabajadores, expresamente, se comprometen a:

- a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la empresa o en las instituciones del Plan Nacional.
- b) Usar los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
- d) Cuidar y mantener su higiene personal, a fin de evitar en lo posible la transmisión de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.
- e) Someterse a los reconocimientos médicos preventivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.

- f) No introducir bebidas y otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro gen de intoxicación.
- g) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 55**— Todo accidente de trabajo, por leve que sea deberá ser comunicado al encargado o jefe y presentarse en el Servicio Médico para su atención.

### Prendas innecesarias en el trabajo

**Artículo 56**— El uso de anillos o pañuelos al cuello y reloj pulsera, es peligroso en muchas tareas, y, en especial, donde hay máquinas en movimiento. El trabajador/a deberá evitar llevarlas consigo en horas de trabajo, a fin de ganar en seguridad.

**Artículo 57**— Teniendo en cuenta la cantidad de polvillo que pueda producirse en el sector playa, se establece la obligatoriedad de poner en funcionamiento en un plazo razonable un sistema adecuado que proteja a los trabajadores respecto a este inconveniente.

**Artículo 58**— Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la Ley de Seguridad e Higiene vigentes.

**Artículo 59**— Será obligatorio el uso de elementos de protección en las tareas o sectores donde la utilización de los mismos sea exigida por la legislación vigente en la materia o por disposiciones de la empresa.

**Artículo 60**— El trabajador/a está obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

### Provisión de uniformes y ropa de trabajo

**Artículo 61**— Se proveerá de dos (2) uniformes de trabajo al ingreso del trabajador/a. La conservación, lavado y planchado correrán por cuenta del operario/a, el cual será responsable para el caso de pérdida o extravío, si fuera imputable a irresponsabilidad del trabajador en su cuidado.

Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente o enfermedades profesionales o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, estará obligado al uso de ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa.

Igual obligación se impone en aquellas actividades en que por no usar ropa de trabajo puedan derivarse riesgos para los usuarios o para los consumidores del alimento. Es decir, aquellos hombres con cabellos largos y/o barba, deberán utilizar cofia y/o barbijo respectivamente.

- Zona producción – Hombres: Birrete, camisa o chaqueta o pantalón o mameluco, botas, delantal plástico.

Al inicio de la época invernal: una camiseta de abrigo y un par de medias de abrigo.

- Zona de producción – Mujeres: Cofia, guardapolvo o camisa o chaqueta y pantalón, botas, delantal plástico. Al inicio de la época invernal: una camiseta de abrigo y un par de medias de abrigo.
- Cámara: Ropa interior de abrigo, medias, botas o borceguíes, camisa o chaqueta y pantalón, polera o buzo, pasamontañas, casco, campera o gabán.
- Mantenimiento: Camisa y pantalón o mameluco, casco, zapatos de seguridad.
- A todo el personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia se le proveerá de equipo de agua; al que lo haga en forma habitual se le proveerá equipo individual, al que lo haga en forma circunstancial se le proveerá un equipo de uso colectivo. Del mismo modo al personal que se vea precisado a trabajar en cámara en forma circunstancial, se le proveerá de un equipo de frío de uso colectivo.
- Guantes de látex y de abrigo: En las zonas de producción que corresponda y sea de uso práctico, se entregará un par de guantes de látex y uno de abrigo.
- Personal administrativo de producción: Las empresas deberán proveer a su personal administrativo que cumpla funciones en lugares de producción de uniforme de trabajo: A su ingreso dos (2) guardapolvos, siendo su uso obligatorio.
- Choferes de administración: Se le proveerá a su ingreso de dos (2) uniformes. La reposición de los uniformes será de un juego cada seis (6) meses por sector. Elementos y/o equipos como guantes, botas, delantales plásticos, serán repuestos cuando su desgaste o rotura lo requiera.
- La ropa provista deberá ser mantenida por el empleado/a en buen estado de conservación e higiene, debiendo devolver los elementos usados en el momento de su reposición o al cesar la relación laboral.

### Vestuarios y baños

**Artículo 62**— El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación, en número suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos sanitarios vigentes. El personal está obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación las instalaciones que le sean otorgadas para su uso personal o general.

### Botiquines

**Artículo 63**— El establecimiento habilitará en los lugares de trabajo botiquines de primeros auxilios, acordes con las leyes vigentes.

### Cofres y guardarpapas

**Artículo 64**— Las empresas proveerán al personal de un cofre y/o guardarpapa individual en perfecto estado de higiene y de acuerdo con el tamaño que se use habitualmente en todas las industrias para guardar elementos personales, los que estarán ubicados en el vestuario. Los cofres y/o guardarpapas podrán ser abiertos por los empleadores y/o sus representantes con la presencia del trabajador/a, y/o representante de la C.R.I.

Será obligación del mismo mantenerlo en perfecto estado.

### Agua fresca

**Artículo 65**— Las empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

### Comedores

**Artículo 66**— El establecimiento de acuerdo con la cantidad de personal que ocupa, deberá facilitar un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, cenar y/o tomar el refrigerio. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad.

### Régimen de provisión de herramientas

**Artículo 67**— La empresa deberá proveer a todo el personal de mantenimiento y/o producción, de las herramientas, útiles y elementos necesarios para el normal desempeño de sus tareas habituales. La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual lo haga necesario, estará a cargo de la empresa, que lo reemplazará contra entrega de los elementos en desuso. Será responsabilidad del trabajador el mal uso o mal estado del instrumental a su cargo. Cuando se carezca del instrumental requerido, el trabajador quedará eximido de su responsabilidad. La seguridad de las valijas de herramientas corre por cuenta de la empresa, la cual proveerá de todos los elementos para el resguardo de las valijas dentro y fuera del horario de trabajo. El extravío de las herramientas asignadas será responsabilidad del trabajador; la reposición será realizada por la empresa con cargo al empleado.

### Enfermedad del trabajador

**Artículo 68**— La licencia por enfermedad continua o alternada, será acordada por la empresa según las leyes laborales vigentes:

- a) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.
- b) En el caso de derivarse una incapacidad parcial permanente, el proceder del empleador al nuevo estado del trabajador será conforme a leyes laborales vigentes, sin pérdida de la categoría laboral que detenta.
- c) El trabajador/a deberá acceder en todos los casos al derecho de verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la empresa dando aviso en el tiempo y forma establecidos por normas internas que deberán concordar con las disposiciones vigentes. En caso de impedimento desarrollando sus tareas en horarios nocturnos, si por causa de fuerza mayor no hubiera podido hacerlo dentro de su jornada de trabajo, deberá efectuar dicha comunicación en la mañana siguiente.
- d) Si la enfermedad del trabajador le permitiera deambular, deberá concurrir al Servicio Médico de la empresa, si ésta se lo solicitara a los fines de constatar la existencia de la enfermedad.
- e) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará

dicha circunstancia en el momento de notificar la enfermedad o accidente.

- f) Cuando la forma de comunicación elegida por el trabajador lo permita, la empresa deberá otorgar comprobante del aviso.
- g) El certificado emanado del médico que atendió al trabajador tendrá plena validez para justificar las ausencias por enfermedad de los días en que la empresa no hubiera ejercido el control médico correspondiente. En dicho certificado deberá constar diagnóstico.
- h) El trabajador/a sólo estará obligado a someterse al contralor por parte del médico designado por la empresa, el que se efectuará en el lugar que se encuentre el trabajador/a si no le fuera posible deambular pudiendo elegir para su tratamiento al facultativo que lo asista.
- i) Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo; el empleador deberá conservarlo durante el plazo de un (1) año contando desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.
- j) Si el empleador despidiere al trabajador/a durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado los salarios correspondiente a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

### Permiso por enfermedad de familiares del trabajador

**Artículo 69**— El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge, hasta cinco (5) días; o hijos menores de diez (10) años, hasta diez (10) días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. En todos los casos, deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, reservándose la empresa el derecho de verificar dicha enfermedad. Las ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 70**— Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo de los previstos en la Ley N° 24.557 percibirá el cien por ciento (100%) de sus salarios, tal como si continuase trabajando y según su sistema habitual de trabajo. A los fines de la liquidación de los jornales del trabajador/a hasta el alta médica del mismo, deberá promediarse además de las horas normales, las horas extraordinarias, premios y adicionales de cualquier tipo que haya percibido en las dos (2) últimas quincenas. Al mismo efecto también corresponderá cualquier aumento general de salarios convencional legal o de la empresa que se otorgue durante la convalecencia del trabajador/a accidentado.

## CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE LICENCIAS

### De las vacaciones

#### Artículo 71—

- a) Los trabajadores/as de la industria de la alimentación gozarán de sus vacaciones anuales, dentro de las fechas que se establecen en la ley respectiva, con las excepciones que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:
  - De 1 a 5 años de antigüedad: 4 días corridos.
  - Más de 5 y hasta 10 años de antigüedad: 21 días corridos.
  - Más de 10 y hasta 20 años de antigüedad: 28 días corridos.
  - Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos.
- b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge, cuando ambos trabajan en la misma empresa; y cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.
- c) Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre, siempre que coincida con períodos de receso escolar.
- d) Los trabajadores/as podrán permutar las licencias siempre que pertenezcan al mismo sector y con aprobación previa de su empleador.
- e) La empresa concederá a los trabajadores/as, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de septiembre de cada año, hasta el cincuenta por ciento (50%) de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.
- f) Los trabajadores/as de temporada que hayan prestado servicios durante mitad de los días hábiles en un año calendario gozarán de los beneficios establecidos en este capítulo.

### De la retribución durante el período de vacaciones

**Artículo 72—** El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento.
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado si fuere mayor. Si la jornada habi-

tual fuere superior a la de ocho (8) horas se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador/a, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador, remunerado por día o por hora hubiera percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que preveen los incisos siguientes.

- c) En caso de los salarios a destajo, comisiones individuales, o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

### Licencias especiales. Licencias por estudios

**Artículo 73—** El personal comprendido en el presente Convenio que cuente con una antigüedad mayor de seis (6) meses y curse estudios primarios, secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes o de capacitación, en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación o de la Provincia respectiva, concursos y programas oficiales, se le concederán las siguientes franquicias:

- a) De existir distintos horarios de labor en las dependencias donde presta servicios, el empleador deberá contemplar la posibilidad de asignarle al trabajador/a el horario que permita el normal desenvolvimiento de sus estudios.
- b) Se les justificará como licencias con goce de sueldo hasta seis (6) días hábiles para estudios primarios, hasta doce (12) días hábiles para estudios secundarios y hasta dieciséis (16) días hábiles para niveles terciarios, por año lectivo para rendir exámenes, que se podrán tomar en períodos no mayores de dos (2) días hábiles por examen indefectiblemente, en cada oportunidad deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas. No se le otorgará esta licencia para rendir materias en las que el estudiante hubiere sido reprobado en dos (2) oportunidades anteriores.
- c) La empresa contemplará la posibilidad de otorgar becas para facilitar los estudios especializados en materias que sean de aplicación específica dentro de los fines de la empresa.

### Licencia especial deportiva

**Artículo 74—** La empresa acordará a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.



## Otras licencias

**Artículo 75**— La empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

- a) Por nacimiento y/o adopción de hijo/s, dos (2) días hábiles.
- b) Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos, tres (3) días hábiles.
- c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, dos (2) días hábiles.

En las licencias referidas a los incisos b) y c), cuando el trabajador tenga más de un (1) año de antigüedad en el establecimiento, se le otorgará un (1) día hábil suplementario si el deceso hubiere ocurrido a más de 300 Km. del domicilio del trabajador.

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimientos de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo, los trabajadores deberán justificarlo fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado.

La justificación deberá ser presentada dentro de los treinta (30) días, a los efectos de ser abonado el permiso.

En los casos en que el fallecimiento de un familiar del trabajador se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podrá reiterarse de su lugar de trabajo, no computándosele ese día dentro del permiso por días hábiles que le corresponda.

- d) Por casamiento del trabajador, diez (10) días corridos. A pedido del mismo, se le agregarán a la licencia anual ordinaria.
- e) Por casamiento de hijos, un (1) día hábil.
- f) Por examen prematrimonial, hasta ocho (8) horas de trabajo, pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo éste presentar la respectiva constancia.
- g) Por mudanza del trabajador a otro domicilio, un (1) día por año aniversario, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de realizada la mudanza. Se exceptúan los casos de traslado de hotel o pensión.
- h) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa justificará y abonará hasta cuatro (4) horas de su jornal y en todos los casos el valor de la libreta.
- i) Todo trabajador gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado. En el caso del trabajador a destajo se le abo-

nará el mejor promedio de la última semana trabajada. Todo trabajador que done sangre en día hábil; como máximo dos (2) veces al año aniversario, percibirá el salario correspondiente contra la presentación de la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia al principal.

- j) A todas las trabajadoras de la industria de la alimentación se les concederá un permiso pago de hasta diez (10) días corridos después de vencida la licencia post-parto, cualquiera hubiera sido su opción. El tiempo de pre-parto se otorgará según leyes vigentes.
- k) Cuando el trabajador hubiera concurrido al Ministerio de Trabajo o a cualquier otro organismo vinculado con su presentación laboral ante citación escrita del mismo, la empresa le abonará las horas que hubiere dejado de percibir por esa causa, como si hubiera trabajado, debiendo el trabajador presentar certificado oficial con hora de finalización de la citación.

**Artículo 76**— Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador realizada con antelación suficiente para no perjudicar la productividad, la empresa concederá permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de dos (2) días al año. Esta franquicia sólo se otorgará si la acumulación de este beneficio no perjudicara la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DE SUBSIDIOS

**Artículo 77**— El personal comprendido en el presente Convenio de Trabajo tendrá derecho a los siguientes subsidios: Salario familiar, de acuerdo a la ley vigente.

### Subsidio durante la reserva del puesto por enfermedad

**Artículo 78**— Comenzado el plazo de reserva del puesto, y por única vez, durante los dos (2) primeros meses de éste, la empresa abonará al trabajador por quincena y en carácter de subsidio especial cuarenta (40) horas del jornal básico de Convenio de la categoría a la que pertenece. Este pago de subsidio no será considerado remuneración a los efectos legales, y cesará en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.

### Gasto de sepelio

**Artículo 79**— La empresa abonará por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del trabajador/a, un subsidio equivalente a un (1) mes de su sueldo básico, y para el personal jornalizado el equivalente a doscientas (200) horas de su jornal básico, para gastos de sepelio: en caso de que hubiera dos (2) o más familiares con derecho a dicho beneficio, se liquidará en conjunto un cincuenta por ciento (50%) adicional tomando como base para el cálculo el promedio de los diferentes salarios. La suma resultante se dividirá entre los beneficiarios por partes iguales.

### Subsidio por jubilación

**Artículo 80**— Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del presente Convenio que deban retirarse de un es-

tablecimiento para acogerse a la jubilación ordinaria, percibirán del empleador el siguiente subsidio, de acuerdo a su antigüedad en la empresa.

- De 12 a 17 años: Un (1) mes de su último sueldo.
- De 18 a 22 años: Dos (2) meses de su último sueldo.
- Con más de 23 años: Tres (3) meses de su último sueldo.

**Artículo 81**— Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá actuar de acuerdo a las leyes vigentes, a esos fines.

Cuando el trabajador/a decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la empresa deberá extenderle, a su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

### Antigüedad. Cómputo

**Artículo 82**— Exclusivamente a los fines de determinar el pago de la asignación por antigüedad, el cómputo del tiempo de servicio se calculará a partir del primer día de ingreso al establecimiento. Cuando el trabajador/a, habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador, volviere a trabajar con el mismo, se le acumulará la antigüedad anterior.

### Antigüedad adicional

**Artículo 83**— Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio percibirán a partir del año, un adicional por año de antigüedad que se liquidará sobre sus salarios básicos y las horas extras que realizaren.

- a) De 1 a 11 años de antigüedad: 1% por año.
- b) De 12 a 19 años de antigüedad: 1,25% por año.
- c) Más de 20 años de antigüedad: 1,50% por año.

(Ejemplo: 13 años de antigüedad: 13,50%)

### Viáticos

**Artículo 84**— Los viáticos correspondientes al personal de transporte o a todo trabajador/a que deba realizar gestiones para la empresa fuera del establecimiento, cuando esté establecido que deba almorzar o cenar fuera de su casa, las empresas reconocerán un gasto máximo equivalente a tres (3) horas del jornal básico de la categoría 1 del presente Convenio Colectivo de Trabajo que se abonarán contra entrega de los comprobantes respectivos.

### Adicional por zona desfavorable

**Artículo 85**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que prestaren servicios en establecimientos situados en las provincias y territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico en concepto de zona desfavorable según los siguientes porcentuales:

- a) Provincia de Neuquén: 12%
- b) Provincia de Río Negro: 20%

- c) Provincia de Chubut: 30%
- d) Provincia de Santa Cruz: 30%
- e) Territorio Nacional de Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur: 30%

A los efectos del pago adicional por zona se conviene que el mismo es un ajuste diferencial por zona desfavorable aplicable exclusivamente sobre los valores básicos de la hora y de las horas extraordinarias que pudieran laborar, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

## CAPÍTULO IX REPRESENTACIÓN GREMIAL: SISTEMA DE RECLAMACIONES

### Comisión de relaciones internas

**Artículo 86**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas ante la Dirección de la Empresa o la persona que éste designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

### Integración

**Artículo 87**— La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a la F.T.I.A. se integrará de la siguiente manera:

- De 5 a 35 trabajadores: Un (1) delegado.
- De 36 a 70 trabajadores: Dos (2) delegados.
- De 71 a 135 trabajadores: Tres (3) delegados.
- De ciento treinta y seis (136) trabajadores en adelante, se agrega un (1) delegado cada cien (100) trabajadores.

**Artículo 88**— En los establecimientos que tengan más de un (1) turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo.

**Artículo 89**— Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres (3) o más delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

### Reconocimiento

**Artículo 90**— Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los Sindicatos adheridos a F.T.I.A. dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

### Requisitos para ocupar la representación gremial

**Artículo 91**— Para ejercer las funciones de delegado se requiere:

- a) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo;

- b) Revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección; y
- c) Contar con una antigüedad mínima de la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un (1) año.

Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo.

**Artículo 92**— Cuando en algún establecimiento el personal esté compuesto exclusivamente por menores de dieciocho (18) años, el Sindicato adherido respectivo designará una Comisión de Relaciones Internas con carácter de provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo delegado.

### Duración del mandato

**Artículo 93**— Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán dos (2) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

### Función de la Comisión de Relaciones Internas

**Artículo 94**— Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio;
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado no exclusivo para que la representación gremial se reúna;
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina;
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) Presentar a la dirección del establecimiento o a la persona que éste designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- f) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la dirección.

### Normas para el funcionamiento de la Comisión de Relaciones Internas

**Artículo 95**— La dirección del establecimiento informará a la Comisión de Relaciones Internas, la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido o transferencia de personal a una sección distinta del establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollarán en forma de no constituir una per-

turbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la dirección del mismo;

- b) Las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes dentro de la jornada legal de trabajo;
- c) Los delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la dirección, encargado, capataz o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros.
- d) Planteará las cuestiones a la dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior o la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito;
- e) La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado por la dirección no pudiera contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes;
- f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., el reclamo sólo podrá ser sometido a la dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directamente y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento;
- g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la dirección serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción;
- h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrán plantear, excepcionalmente, en forma verbal, asuntos a la dirección del establecimiento, solicitando audiencia previa, con la exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera;
- i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la dirección del establecimiento quien otorgará el permiso gremial pago correspondiente.

Finalizada la gestión el delegado deberá exhibir a la dirección del establecimiento la certificación oficial;

- j) Cuando el delegado deba recurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de ley, Convenios o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta un (1) día por mes por delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los delegados previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por establecimientos de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.
- k) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.
- l) Para el caso de que el delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con un día de anticipación.
- ll) En los casos de los incisos k) y i) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.

### **Lugar para comunicaciones**

**Artículo 96**— El establecimiento colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la empresa a su personal.

**Artículo 97**— Los trabajadores/as que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

El período del tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludi-

das, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención Colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

### **Paritaria Permanente de Interpretación. Adaptación y aplicación**

**Artículo 98**— Las partes de común acuerdo dejan constituida con los actuales paritarios Nacionales en los términos de la Ley N° 14.250 texto ordenado, Decreto N° 108/88, y a los efectos previstos en los artículos 14, 15, 16 y 17 de dicha norma, una Comisión Paritaria Permanente, la que sesionará con tres (3) miembros por cada una de las partes como mínimo.

En caso de producirse modificaciones en la integración de los componentes paritarios deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 99**— Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, todas las precauciones para que en tal fecha esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

**Artículo 100**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

**Artículo 101**— La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad de las leyes y disposiciones pertinentes.

**Artículo 102**— El Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección de Relaciones del Trabajo, a solicitud de partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada del presente Convenio.

# TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 489/2007*

### *Rama: Revisación, clasificación y procesado de huevos*

**(B.O. DEL 10/05/2007)**

#### **Resolución N° 351/2007**

Buenos Aires, 17/04/2007

VISTO el Expediente N° 1.089.748/2004 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 101/116 del Expediente N° 1.089.748/2005, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores Avícolas, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el presente texto convencional es renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 403/2005.

Que su ámbito de aplicación será para todo el Territorio de la Nación.

Que su vigencia será de treinta y seis meses para las condiciones generales de trabajo y dieciocho para las condiciones salariales.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que respecto de la contribución fijada en el artículo 51 inciso c) a cargo de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo bajo análisis, en favor de la Cámara patronal celebrante, no resulta comprendida dentro del alcance de la homologación que se dicta por la presente ya que su contenido se enmarca en la órbita del derecho privado y resulta ajeno a las previsiones del derecho colectivo de trabajo.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indem-

nizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores Avícolas, que luce a fojas 101/116 del Expediente N° 1.089.748/2004, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y

Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 101/116 del Expediente N° 1.089.748/2004.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírense al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Asimismo, inténtese a las partes a acompañar las escalas salariales vigentes a la fecha de celebración del acuerdo. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

### **Expediente N° 1.089.748/2004**

Buenos Aires, 19 de abril de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 351/2007 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 101/116 del Expediente de referencia, quedando registrada con el N° 489/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Departamento de Coordinación – D.N.R.T..

Expediente N° 1.089.748/2004

Expediente N° 1.155.756/2006

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 489/2007**

**Partes intervinientes:** Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación; Cámara Argentina de Productores Avícolas.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 29 de agosto de 2006.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores/as, empleados/as, que presten servicios en la revisión, clasificación y procesamiento de huevos.

**Cantidad de beneficiarios:** Doce mil (12.000) trabajadores.

**Ámbito de aplicación:** Todo el territorio de la Nación.

**Período de vigencia:** 36 meses a partir del 1° de septiembre, para las condiciones generales y 18 meses para las sa-

lariales, de conformidad a la legislación vigente artículo 6° de la Ley N° 14.250 concordante con la Ley N° 25.877.

## **CAPÍTULO I PARTES INTERVINIENTES – PARTES SIGNATARIAS**

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, con domicilio real en la calle Estados Unidos 1474/76 de la Capital Federal integrada por los Señores Luis Bernabé Moran, Héctor Ramón Morcillo, José Francisco Varela, Rodolfo Amado Daer, Juan Carlos Roberi, Viviana Norma Córdoba, Enrique Segundo Faraldo, Silvia Noemí Villareal, Roberto Navarro, Héctor Rubén Cloquell, Oscar Aníbal Lana, Ricardo Daniel Bertero, Juan Gustavo Huilcapan, Antonia del Valle Reynoso, Ana Beatriz Franzutti, Víctor Hugo Burgos, Daniel Leo, Rubén Oscar Martínez y como Asesores: Roberto Gabriel Gori y el Dr. Adolfo Eduardo Matarrese por el sector sindical, por el sector empresario, Cámara Argentina de Productores Avícolas, con domicilio real en la calle Av. Corrientes 119, piso 7°, oficina 710 de la Capital Federal, integrada por los señores Ing. Jorge Nazari, Carlos A. Ward, Dr. Javier Prida, Norberto Gaya, Juan Daniel Irigoyen, Dr. Luis A. Moretti, Sergio Héctor Núñez, Fernando Daniel Flores, Jorge Héctor Señorans.

**Cantidad de beneficiarios:** 12.000 (doce mil) trabajadores.

## **APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

### **Trabajadores comprendidos. Enunciación de actividades**

**Artículo 1°**— Es el beneficiario de esta Convención Colectiva todo el personal involucrado en este artículo y aquel que por sus funciones debería estarlo. Este personal debe ser dependiente de las empresas o sociedades de las diferentes especialidades de la industria de la alimentación, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a la entidad empresaria firmante de este acto y hayan o no ratificado este Convenio.

La presente Convención Colectiva comprende a trabajadores/as, empleados/as, que presten servicios en la actividad de Revisación – Clasificación – Procesado de Huevos.

### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— Esta Convención será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

## **APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN – VIGENCIA TEMPORAL**

### **Vigencia temporal**

**Artículo 3°**— El plazo de vigencia del presente Convenio será de treinta y seis (36) meses para las condiciones generales de trabajo y dieciocho (18) para las condiciones salariales, conforme a la legislación vigente a la fecha, artículo 6° de la Ley N° 14.250 concordante con la Ley N° 25.877. Las partes se comprometen a reunirse con suficiente antelación al vencimiento de los plazos mencionados, con el fin de acordar su prórroga y/o producir los cambios a que hubiere lugar.

Ambas partes y de común acuerdo establecen que vencido el término de esta Convención Colectiva de Trabajo se mantendrán subsistentes todas las condiciones establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva Convención Colectiva de Trabajo que la reemplace.

### **Día del trabajador de la alimentación**

**Artículo 4°**— Fíjase el día 10 de marzo como día del trabajador de la alimentación, siendo feriado obligatorio, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos los trabajadores/as comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los trabajadores/as que por necesidad de la empresa deban prestar servicio dicho día, percibirán además de la remuneración legal, el pago de una jornada adicional.

## **CAPÍTULO II DEL PERSONAL – CONDICIONES GENERALES**

### **De los trabajadores efectivos**

**Artículo 5°**— Se considerará al que efectúe tareas propias del establecimiento en forma continuada, sea que esté afectado a la propia de la industrialización, conservación, mantenimiento o administrativas, y cuya ocupación o empleo no esté sujeto a ciclos o temporadas zafas o cosechas que se contemplan en el artículo siguiente.

### **De los trabajadores de temporada**

**Artículo 6°**— Todo el personal temporario tendrá número de ficha individual correlativo a su día de ingreso al establecimiento, separado para personal masculino y femenino. Estos números deberán bajarse todas las temporadas para cubrir los claros del personal faltante y en caso de no reajustarse, los números vacantes no podrán ser ocupados por personal nuevo a los efectos de simplificar el control de orden de antigüedad.

**Artículo 7°**— El personal de temporada deberá trabajar estrictamente por orden de antigüedad dentro de la categoría o el sexo. En todos los casos en que no se cumpla con este requisito, el o los obreros afectados tendrán derecho a percibir el o los jornales perdidos.

### **Período de prueba**

**Artículo 8°**— Las partes conviene establecer el período de prueba para la contratación por tiempo indeterminado en tres meses, en los términos del artículo 92 bis de la Ley N° 20.744.

**Artículo 9°**— En ningún caso podrá estar suspendido por falta o disminución de trabajo personal permanente del establecimiento mientras exista personal temporario trabajando. La infracción dará derecho al afectado a cobrar los jornales caídos.

**Artículo 10°**— El personal deberá ser citado cada año para cumplimentar los requisitos de reingreso con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada. El personal deberá ser citado en forma individual y por los medios habituales.

**Artículo 11°**— A todo personal temporario se lo considerará a los efectos legales y para el goce de los beneficios especiales establecidos en este Convenio, la aplicación del escalafón por antigüedad, como un año de trabajo por cada dos temporadas.

**Artículo 12°**— El personal que no de razón de su inasistencia dentro de los cinco (5) días de haber sido citado perderá todo derecho a su cargo, dando lugar a ingresar entonces al obrero/a que le sigue en el orden de antigüedad.

**Artículo 13°**— En los casos que los obreros/as concurran a ocupar sus puestos y sin previo aviso la firma suspenda la entrada, el personal tendrá derecho a la percepción del importe de la jornada íntegra de trabajo; con igual derecho estarán aquellos obreros/as que habiendo iniciado el trabajo fueran suspendidos en sus tareas.

**Artículo 14°**— Los trabajadores/as que prestan servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en leyes vigentes. Se acuerda que todo trabajador/a que haya firmado contrato de temporada percibirá al término de la misma una bonificación equivalente a ocho (8) días pagos. Al personal a destajo se le abonará a razón del promedio de lo que perciban en la última quincena efectivamente trabajada, sin afectar en ningún momento lo que por parte proporcional de aguinaldo pudiese comprender.

## **DESCRIPCIÓN DE TAREAS – AGRUPAMIENTO POR CATEGORÍAS DEL PERSONAL DE PRODUCCIÓN – SU CATEGORIZACIÓN**

**Artículo 15°**— A los fines de la ubicación del personal se enuncian las siguientes categorías:

- Operario/a no calificado: Son los operarios de tareas generales y de limpieza.
- Operario/a semi calificado: Son los operarios que realizan alguna de las siguientes tareas: Carga y descarga en general; mesa y mandadores de huevos; cajonero y embalador; operarios de cámara frigorífica.
- Operario/a calificado: Revisadores de huevos; ovoscopio; seleccionadores en mesa o zaranda; estibadores.

## **DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS**

**Artículo 16°**—

- Ayudante de foguista.
- Foguista.
- Medio oficial.
- Oficial.

## **DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Artículo 17°**—

- Cadetes.

- Ayudante: Es el empleado/a que efectúa trabajos que no requieren el ejercicio de criterio propio: Dactilógrafos, facturistas, recepción, atención fichero, anotaciones y archivo.
- Sub-auxiliar: Integran esta categoría todos los empleados/as que realicen tareas que requieren práctica y criterio propio, conocimientos generales de la organización y funciones de la oficina en que actúan. En esta categoría quedará también comprendido aquel personal que por el carácter de sus tareas colabora directamente con el encargado o auxiliar.
- Auxiliar: Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad que requieren conocimientos completos de la organización de la oficina en que actúa, redacción, criterio propio y práctica. Deberá demostrar aptitudes para supervisar las tareas de los ayudantes y Sub-Auxiliares. En esta categoría se incluirán también quienes tienen funciones de cajero (es aquel empleado/a de la sección tesorería o caja o colaborador del tesorero y cajero principal, bajo cuya responsabilidad se encuentra la recepción diaria de cobranzas y demás operaciones).

### DEL PERSONAL MENSUALIZADO

#### Artículo 18—

- Choferes – Choferes repartidores.
- Ayudante de chofer.
- Porteros/serenos/personal de vigilancia.
- Encargados/capataces/supervisores.

**Artículo 19—** En los recibos de pago deberá figurar la categoría del trabajador conforme al presente Convenio, pudiendo las empresas utilizar el sistema código de clasificación adoptada por las mismas y debidamente comunicado al trabajador.

**Artículo 20—** La presente descripción de tareas no excluye la realización de otras de acuerdo a la organización interna del trabajo en cada establecimiento y que no sean de una responsabilidad superior a las mencionadas.

### CAPÍTULO III SALARIOS

**Artículo 21—** Se establecen los siguientes salarios básicos mensuales de Convenio por categorías.

	Septiembre de 2006 \$	Enero de 2007 \$	Mayo de 2007 \$
<b>Del personal de producción</b>			
Operario no calificado	896,50	941,32	969,85
Operario semi calificado	914,10	959,80	994,28
Operario calificado	940,50	987,52	1.030,92
<b>Del personal de mantenimiento y oficios varios</b>			
Ayudante de foguista	914,10	959,80	994,28
Foguista	1.025,20	1.076,46	1.148,51
Medio oficial	914,10	959,80	994,28
Oficial	1.025,20	1.076,46	1.148,51

	Septiembre de 2006 \$	Enero de 2007 \$	Mayo de 2007 \$
<b>Del personal administrativo</b>			
Cadetes	839,30	881,26	907,97
Ayudantes	896,50	941,32	969,85
Sub-Auxiliar	914,10	959,80	994,28
Auxiliar	940,50	987,52	1.030,92
<b>Del personal mensualizado</b>			
Choferes – Choferes repartidores	1.025,20	1.076,46	1.148,51
Ayudantes de chofer	914,10	959,80	994,28
Porteros/serenos/ personal de vigilancia	914,10	959,80	994,28
Encargados/capataces/su pervisores	1.115,40	1.171,17	1.273,74

Las empresas podrán imputar a estas remuneraciones los incrementos otorgados por los Decretos Nros. 2.005/2004 y 1.295/2005 y los aumentos dados a “*cuenta de futuros aumentos*” y en ese concepto en recibos de sueldo hasta la conformación de las retribuciones mínimas de cada una de las categorías determinadas. Se ha pactado un aumento del diecinueve por ciento (19%) sobre los salarios básicos del convenio, como así también manteniendo la apertura convencional original.

### CAPÍTULO IV CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO – CONDICIONES REGULADORAS DE LA ACTIVIDAD

**Artículo 22—** Todo trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo como así también deberá conocer y acatar las normas internas de la empresa, los mismos deberán guardar relación con el principio de la equidad y de buena fe que corresponde a un buen empleador y empleado.

**Artículo 23—** De acuerdo al mejoramiento y la recepción del huevo, en una operación manual (no automática) se estima que el rendimiento normal del revisor en jornada de ocho horas (8 hs.), desde el primero de noviembre hasta el 31 de marzo, no debe ser inferior a treinta (30) cajones cada uno, y desde el 1° de abril hasta el 31 de octubre, no debe ser inferior a cuarenta (40) cajones cada uno. Con respecto a la revisadora, se estima que el rendimiento normal en jornadas de ocho horas (8 hs.), desde el 1° de noviembre hasta el 31 de marzo, no debe ser inferior a veinticinco (25) cajones cada una, y desde el 1° de abril hasta el 31 de octubre, no debe ser inferior a treinta y dos (32) cajones cada una, se entiende que este rendimiento debe ser para el huevo de consumo interno y nada tiene que ver con la separación del huevo para exportación.

Se entiende que el rendimiento normal de la rompedora de huevos comestibles, en una operación manual (no automática) en jornada de ocho horas (8 hs.), no debe ser inferior a veintidós (22) cajones cada una. Con respecto a la rompedora de huevos industriales, en una operación manual (no automática), por ser un trabajo especializado, no debe ser



inferior a diez (10) cajones cada una. Este personal realizará cualquiera de las tareas enumeradas indistintamente.

**Artículo 24**— Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes sindicales y sociales.

**Artículo 25**— Toda citación que se efectúe al trabajador/a, por cualquier motivo de índole laboral y a instancia de la empresa, deberá efectuarse dentro del horario establecido como jornada legal del trabajador.

**Artículo 26**— Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

**Artículo 27**— En todos los casos en que el trabajador/a mayor de dieciocho (18) años sea reemplazado por menores en el mismo trabajo, con igual tipo de tareas, el menor percibirá igual salario.

**Artículo 28**— El sueldo deberá ser abonado dentro de la jornada legal de trabajo y dentro del establecimiento, de conformidad con las leyes vigentes.

### Obligación de certificar

**Artículo 29**— La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador, en el que hará constar la fecha de ingreso la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal real al momento de la certificación.

**Artículo 30**— Toda citación que se efectúe al trabajador/a por cualquier motivo de índole laboral y a instancia de la oficina de personal o de cualquier miembro reconocido por la dirección de la empresa, deberá efectuarse dentro del horario establecido como jornada legal de trabajo para el trabajador.

**Artículo 31**— La renovación de contratos de trabajo a plazo fijo significará en forma automática, la conversión del mismo en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

**Artículo 32**— Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de productos elaborados en el establecimiento, con una reducción monetaria con respecto a la venta al público.

### MEJORAS SUPERIORES

**Artículo 33**— Para los trabajadores/as de este Convenio, no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación vigente. Las empresas que tuvieren salarios superiores a los básicos establecidos en este Convenio al tiempo de su homologación, deberán mantenerlos.

**Artículo 34**— Queda establecido que en ningún caso se podrá pactar condiciones menos favorables para los trabajadores, que las dispuestas en las normas legales, esta Convención Colectiva de Trabajo o laudo con fuerza de tal, que resulte contrario a la misma. Tales actos harán nulas las condiciones pactadas.

**Artículo 35**— Si esta Convención de Trabajo establece normas más favorables a los trabajadores que las establecidas por leyes vigentes, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido individualizadas, no estarán sujetas a prueba a juicio.

**Artículo 36**— Será nula y sin valor toda Convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación de litigios ante autoridad competente.

**Artículo 37**— El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, de leyes vigentes o de esta Convención Colectiva de Trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados de los mismos, será interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto, dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, nunca inferior a tres días hábiles ni superior a cinco días hábiles.

### DE LAS CATEGORÍAS SUPERIORES

**Artículo 38**— En caso de eventualidad o no, por razones de cualquier circunstancia, todo trabajador/a que tuviera que desempeñar, por espacio de dos horas como mínimo tareas superiores a las que efectúa comúnmente, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto que fuera designado a desempeñar durante el período de ausencia del titular, estando obligado este suplente a reintegrarse a su puesto primitivo con su jornada anterior cuando reanude sus tareas el trabajador/a ausente u otro de la misma categoría cuando la empresa así lo determine.

### VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES

**Artículo 39**— Cuando existe una vacante en el establecimiento, todo trabajador/a del mismo tendrá prioridad, respecto de tercero, para ocupar un puesto de categoría superior, siempre que exista igualdad de capacidad a juicio de la empresa. Si hubiere más de una persona en esa condición, la empresa considerará la antigüedad de los trabajadores para decidir quién ocupará la vacante.

En todos los casos, la persona elegida podrá decidir renunciar a la promoción que se le ofrece.

**Artículo 40**— Todo trabajador/a que por cualquier circunstancia tuviera que desempeñar tareas de una categoría superior a la que ocupa normalmente, percibirá la retribución de la categoría superior.

## RÉGIMEN DE VACANTES

**Artículo 41**— En los casos de trabajadores/as cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física y mental, o en caso de fallecimiento, las empresas darán preferencia para ingresar al establecimiento, en caso que se produzcan vacantes, a los hijos de dicho personal cuyos servicios fueran necesarios, de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad.

Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

**Artículo 42**— Cuando un establecimiento incorpora una máquina nueva, dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los trabajadores/as que resulten suplantados en su especialidad atendiendo el orden de capacidad y antigüedad en el cargo.

## PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES – DISCAPACITADOS

**Artículo 43**— Las partes signatarias de este Convenio comparten el objetivo de la inserción social de las personas con capacidades diferentes, constituyendo su ubicación laboral un elemento fundamental para lograr este propósito. En virtud de ello, las empresas cumplirán con lo establecido en la Ley N° 22.431.

## JORNADA DE TRABAJO – HORARIOS – DESCANSOS – EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 44**— La jornada laboral será de 48 horas semanales. En los turnos de horario corrido, la firma empleadora otorgará media hora de descanso sin merma del salario habitual. Al personal ocupado en turnos alternos, se le otorgará quince minutos de descanso por turno y también pagos.

Cuando por requerimiento de la empresa el trabajador debe prolongar su jornada en más de una hora y quince minutos de la máxima legal (horas extraordinarias), la empresa otorgará al mismo, quince minutos pagos de descanso.

**Artículo 45**— El personal que se desempeñe en cámara fría con temperatura de hasta cero grados centígrados (0° C.), trabajará jornada diaria de 8 horas (8 hs.). Los que trabajaren con temperatura inferior a cero grados centígrados (0° C.) trabajarán seis horas (6 hs.) percibiendo el salario de ocho horas (8 hs.) y debiéndose cumplir con los preceptos contenidos en el Decreto N° 6.969/46 y resoluciones complementarias.

En todos los casos la firma empleadora proveerá al personal del equipo necesario para tal fin.

**Artículo 46**— Las pausas entre jornada y jornada de labor no podrán ser inferior a doce horas (12 hs.).

## SUSPENSIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 47**— En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo, y sin previo aviso la firma suspenda la entrada, percibirá el cien por ciento (100%) de la jornada laboral. Con igual derecho estarán aquellos trabajadores que habiendo iniciado el trabajo, fueran suspendidos en sus tareas por decisión de la empresa.

## CAPÍTULO V CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

### Trabajo de menores

**Artículo 48**— Los establecimientos darán cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen al trabajo y descanso de los menores de 18 años de edad.

### Embarazo y maternidad

**Artículo 49**— La empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas cuando su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación conforme a constancias de los médicos de la empleada y de la empresa.

Dicho cambio de tareas no significará que la empleada adquiera derechos cuando cesaren las causas que las motivaron.

**Artículo 50**— Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador realizada con antelación suficiente para no perjudicar la productividad, la empresa concederá permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de dos (2) días al año. Esta franquicia sólo se otorgará si la acumulación de este beneficio no perjudica la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

**Artículo 51**— Aportes y contribuciones destinados entre otros objetivos a la acción gremial, capacitación, acción social, la formación profesional, la investigación y el desarrollo convencional.

### Aporte solidario:

- a) De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferida por el Congreso Nacional Extraordinario de Delegados de la Federación Trabajadores de Industrias de Alimentación (F.T.I.A.) del 23 de abril de 2003 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 403/2005 o el que en el futuro lo reemplace, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t.o.) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante la vigencia del mismo y a partir del mes de septiembre de 2006, una suma equivalente al dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, estará destinado a cubrir los gastos ya

realizados y a realizar en la concertación de las Convenciones Colectivas de diferentes niveles.

Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluri-disciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente en el párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda en cumplimiento de la normativa vigente en actuar como agente de retención del aporte, el que se depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la Federación Trabajadores de Industrias de Alimentación (F.T.I.A.), que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen.

Los trabajadores afiliados a los sindicatos de primer grado compensarán el aporte solidario, hasta su concurrencia, con la cuota sindical que deban abonar a la respectiva asociación sindical.

#### **Contribución empresaria:**

- b) Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la Federación Trabajadores de Industrias de Alimentación (F.T.I.A.), las empresas comprendidas en la Convenio Colectivo de Trabajo N° 403/2005 o la que en el futuro la reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de cinco pesos, por cada trabajador comprendido en esta convención. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir del mes de septiembre de 2006 y durante la vigencia del presente, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada número 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal número 0046-Carlos Calvo, a nombre de la Federación Trabajadores de Industrias de Alimentación (F.T.I.A.) o en la que ésta habilítase en el futuro.
- c) Con el objeto de prestar apoyo a la labor de C.A.P.I.A. para sus asociados, destinado a realizar similar tarea de capacitación que Federación Trabajadores de Industrias de Alimentación (F.T.I.A.), como así también a estudios técnicos especiales sobre nutrición y prevención sanitaria respecto del producto huevo, en beneficio de la salud pública, las empresas comprendidas en la Convenio Colectivo de Trabajo N° 403/2005 o la que en el futuro lo reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de cinco pesos por cada trabajador comprendidos en esta convención. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir del mes de septiembre de 2006 y durante la vigencia del presente, dentro de los quince (15) días posteriores al

mes que se devenguen, en la cuenta habilitada N° 38010/26 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Plaza de Mayo, a nombre de C.A.P.I.A. o en la que éste habilítase en el futuro.

## **CAPÍTULO VI HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 52**— Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la Ley de Seguridad e Higiene vigentes.

**Artículo 53**— Será obligatorio el uso de elementos de protección en las tareas o sectores donde la utilización de los mismos sea exigida por la legislación vigente en la materia o por disposiciones de la empresa.

**Artículo 54**— El trabajador/a está obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

### **PROVISIÓN DE ROPA DE TRABAJO**

**Artículo 55**— La firma empleadora proveerá al ingreso del trabajador/a para ser exclusivamente usado en el establecimiento, dos (2) equipos completos de trabajo, y luego renovará uno cada seis (6) meses, consistentes en guardapolvo o delantal o pantalón, camisa y zapatillas.

Al personal que deba trabajar con agua para el lavado deberá proveérsele de delantal y calzado impermeable. El personal con cabellos largos y/o barba, deberá utilizar cofia y/o barbijo respectivamente, en aquellas actividades en que por sus características se puedan producir riesgos para los usuarios o para los consumidores del alimento.

**Artículo 56**— Al personal de mantenimiento se le proveerá de: Camisa y pantalón o mameluco, casco, zapatos de seguridad. A todo el personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia, se le proveerá de equipo de agua; al que lo haga en forma habitual se le proveerá equipo individual; al que lo haga en forma circunstancial se le proveerá un equipo de uso colectivo.

**Artículo 57**— Las empresas deberán proveer también a su personal administrativo que cumpla funciones en lugares de producción, de uniforme de trabajo: a su ingreso dos guardapolvos, siendo su uso obligatorio.

**Artículo 58**— En las plantas de incubación donde se incluye como sistema de trabajo la obligación de ducharse al personal, la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores/as, los elementos de tocador necesarios y la ropa interior que corresponda.

**Artículo 59**— El trabajador/a será responsable del cuidado y debido uso de los elementos integrantes de su equipo de trabajo, debiendo en aquellos establecimientos donde no se efectúa el lavado de los mismos, retirar los que estuvieran sucios para su prolijo lavado y planchado.

### Provisión de herramientas

**Artículo 60**— Cada establecimiento deberá proveer a los obreros/as de todas las herramientas necesarias para el normal y eficaz desempeño de sus tareas, siendo el trabajador el responsable de su correcto uso. La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual, lo haga necesario, estará a cargo de la empresa, que lo reemplazará contra entrega de los elementos en desuso. El extravío de las herramientas asignadas será responsabilidad del trabajador, la reposición será realizada por la empresa con cargo al empleado.

### Vestuarios y baños

**Artículo 61**— El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación, en número suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos sanitarios vigentes. El personal está obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación, las instalaciones que le sean otorgadas para su uso personal o general.

### Botiquines

**Artículo 62**— En cada establecimiento se habilitará un botiquín de primeros auxilios conforme a las leyes vigentes.

### Guardarropas

**Artículo 63**— Las empresas destinarán para el personal un lugar adecuado para la guarda de su ropa. Será obligación del personal mantenerlo en perfecto estado de higiene. Las empresas que en la actualidad posean otro sistema de guarda, continuarán con el mismo.

### Agua fresca

**Artículo 64**— Las empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

### Comedores

**Artículo 65**— El establecimiento de acuerdo con la cantidad de personal que ocupa, deberá facilitar un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, cenar y/o tomar el refrigerio.

Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad.

### Enfermedad del trabajador

**Artículo 66**— La licencia por enfermedad continua o alternada, será acordada por la empresa según las leyes laborales vigentes.

- a) Comenzado el plazo de reserva de puesto y por única vez durante un (1) mes la empresa abonará al trabajador y en carácter de subsidio especial el cuarenta por ciento (40%) de su sueldo básico de convenio de la categoría a la que pertenece. Este pago de subsidio no será considerado remuneración a los efectos legales, y cesará en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.
- b) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.

- c) En el caso de derivarse una incapacidad parcial permanente, el proceder del empleador al nuevo estado del trabajador será conforme a leyes laborales vigentes, sin pérdida de la categoría laboral que detenta.
- d) El trabajador deberá acceder en todos los casos al derecho de verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la empresa, dando aviso en el tiempo y forma establecidos por normas internas que deberán concordar con las disposiciones legales
- e) Si la enfermedad del trabajador le permitiera deambular, deberá concurrir al Servicio Médico de la empresa, si ésta se lo solicitara, a los fines de constatar la existencia de la enfermedad.
- f) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene anunciado en la empresa, comunicará dicha circunstancia en el momento de notificar la enfermedad o accidente.
- g) Cuando la forma de comunicación elegida por el trabajador lo permita, la empresa deberá otorgar comprobante de aviso.
- h) El certificado emanado del médico que atendió al trabajador tendrá plena validez para justificar las ausencias por enfermedad de los días en que la empresa no hubiera ejercido el control médico correspondiente. En dicho certificado deberá constar diagnóstico.
- i) El trabajador deberá someterse al contralor por parte del médico designado por la empresa, el que efectuará en el lugar que se encuentre el trabajador, si a éste le fuera posible deambular.

### Permiso por enfermedad de familiares del trabajador

**Artículo 67**— El trabajador podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedad que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge, hasta cinco (5) días; o hijos menores de diez (10) años, hasta diez (10) días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su cargo. En todos los casos, deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, reservándose la empresa el derecho de verificar dicha enfermedad. Las ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 68**— En los casos de accidentes de trabajo previstos en la Ley N° 24.557, el empleador abonará desde el primer día, el cien por ciento (100%) del salario correspondiente.

## COOPERATIVAS

### Cooperativas de trabajo

**Artículo 69**— En ningún caso se podrá contratar a cooperativas de trabajo que presten servicios en empresas usuarias, sea que la prestación de tareas fuera permanente, continua o discontinua, de plazo determinado, eventual, de

temporada o bajo cualquier otra modalidad contractual. El personal provisto por la cooperativa a la empresa usuaria será considerado en relación de dependencia directa con esta última para la cual preste servicios, resultando ambas solidariamente responsables a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social, sin perjuicio de las sanciones que aplique al respecto la autoridad administrativa laboral. En caso de ocurrir tal situación, la empresa usuaria será responsable del pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, como así también del pago de todos aquellos aportes y contribuciones establecidos en el presente convenio, pudiendo ser demandada judicialmente tanto por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, como por los Sindicatos de primer grado y la Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación (O.S.P.I.A.), según corresponda, en forma exclusiva y directa a la empresa usuaria beneficiaria de tales trabajos.

## CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE LICENCIAS DE LAS VACACIONES

### Artículo 70—

- a) Los trabajadores de la industria de la alimentación gozarán de sus vacaciones anuales, dentro de las fechas que se establecen en la ley respectiva, con las excepciones que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:
  - De un (1) hasta cinco (5) años de antigüedad: Catorce (14) días corridos.
  - Más de cinco (5) y hasta diez (10) años de antigüedad: Veintiún (21) días corridos.
  - Más de diez (10) y hasta veinte (20) años de antigüedad: Veintiocho (28) días corridos.
  - Más de veinte (20) años de antigüedad: Treinta y cinco (35) días corridos.
- b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge, cuando ambos trabajan en la misma empresa; o cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.
- c) Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre, siempre que coincida con períodos de receso escolar.
- d) Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que pertenezcan al mismo sector, y con aprobación previa de su empleador.
- e) La empresa concederá a los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el cincuenta por ciento (50%) de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.

### LICENCIAS ESPECIALES

#### Licencias por estudios

**Artículo 71—** Al personal comprendido en el presente Convenio, que cuente con una antigüedad mayor de seis

(6) meses y curse estudios secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes o de capacitación en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación o de la Provincia respectiva, con cursos y programas oficiales, se le concederá las siguientes franquicias:

- a) De existir distintos horarios de labor en las dependencias donde presta servicios, el empleador deberá contemplar la posibilidad de asignarle al trabajador el horario que permita el normal desenvolvimiento de sus estudios.
- b) Se le justificará como licencia con goce de sueldo, hasta doce (12) días hábiles para estudios secundarios y hasta dieciséis (16) días hábiles para niveles terciarios, por año lectivo para rendir exámenes, que se podrán tomar en períodos no mayores de dos (2) días hábiles por examen. Indefectiblemente, en cada oportunidad deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas. No se le otorgará esta licencia para rendir materias en las que el estudiante hubiera sido reprobado en dos oportunidades anteriores.
- c) La empresa contemplará la posibilidad de otorgar becas para facilitar los estudios especializados en materias que sean de aplicación específica dentro de los fines de la empresa.

#### Licencia deportiva

**Artículo 72—** La empresa acordará a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.

### OTRAS LICENCIAS

**Artículo 73—** La empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

- a) Por nacimiento y/o adopción de hijo/s, dos (2) días hábiles.
- b) Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos, tres (3) días hábiles.
- c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos, dos (2) días hábiles. En las licencias referidas en los incisos b) y c), cuando el trabajador tenga más de un (1) año de antigüedad en el establecimiento se le otorgará un (1) día hábil suplementario si el deceso hubiere ocurrido a más de 300 kilómetros del domicilio del trabajador.

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo los trabajadores deberán justificar fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado. La justificación deberá ser presentada dentro de los treinta (30) días, a los efectos de ser abonado el permiso.

- d) Por casamiento del trabajador, diez (10) días corridos. A pedido del mismo, se le agregarán a la licencia anual ordinaria.

- e) Cuando el casamiento de hijo/a coincida con la jornada de labor el trabajador/a se le considerará justificada la inasistencia y se abonará el salario correspondiente.
- f) Por examen prematrimonial, hasta ocho horas (8 hs.) de trabajo pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo éste presentar la respectiva constancia.
- g) Por mudanza del trabajador a otro domicilio un (1) día por año aniversario, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) de realizada la mudanza. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.
- h) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador/a, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa justificará y abonará hasta medio día y en todos los casos el valor de la libreta.
- i) Todo trabajador/a gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado. Todos trabajador/a que done sangre en día hábil, como máximo dos veces al año aniversario, percibirá el salario correspondiente contra la presentación de la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia al principal.

**Artículo 74**— Cuando el trabajador/a deba concurrir al Ministerio de Trabajo por citación fehaciente de ese organismo y sobre asuntos directamente vinculados con su prestación laboral con una empresa de la alimentación, se le abonarán las horas no trabajadas, previa constancia de su concurrencia mediante certificado oficial donde conste hora de finalización del trámite, y aviso a la empresa con, al menos un (1) día de anticipación.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DE SUBSIDIOS

El personal comprendido en el presente Convenio de Trabajo tendrá derecho a los siguientes subsidios:

### **Salario familiar**

**Artículo 75**— De acuerdo a la ley vigente.

### **Gastos de sepelio**

**Artículo 76**— La empresa abonará por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del trabajador, un subsidio por única vez equivalente al 33% de su sueldo básico mensual para gastos de sepelio; en caso de que hubiere dos (2) o más familiares con derecho a dicho beneficio y para el fallecimiento de padre, madre o hijos, se le otorgará a quien hubiere convivido con ellos o en su defecto al de mayor antigüedad.

## SUBSIDIO POR JUBILACIÓN

**Artículo 77**— Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del presente Convenio que deban retirarse de un establecimiento para acogerse a la jubilación ordinaria, percibirán del empleador el siguiente subsidio, de acuerdo a su antigüedad en la empresa:

- De quince (15) a diecinueve (19) años: Un (1) mes de su último sueldo.
- De veinte (20) hasta veintiséis (26) años: Dos (2) meses de su último sueldo.
- Con más de veintisiete (27) años: Tres (3) meses de su último sueldo.

**Artículo 78**— Cuando el trabajador/a reuniere los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá actuar de acuerdo a las leyes vigentes, a esos fines.

**Artículo 79**— Cuando el trabajador/a decidiere iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la empresa deberá extenderle, a solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

## ANTIGÜEDAD CÓMPUTO

**Artículo 80**— Exclusivamente a los fines de determinar el pago de la asignación por antigüedad del trabajador/a el cómputo del tiempo de servicio se calculará a partir del primer día de ingreso al establecimiento.

Cuando el trabajador/a, habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador, volviere a trabajar con el mismo, se le acumulará la antigüedad anterior. Esta norma no regirá para el caso del pago de eventuales indemnizaciones por antigüedad, en el que se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

### **Adicional por antigüedad**

**Artículo 81**— Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirán a partir del año de antigüedad un adicional de uno por ciento (1%) por año sobre sus salarios básicos.

## ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE

**Artículo 82**— Los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que prestaran servicios en establecimientos situados en las Provincias y Territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico en concepto de zona desfavorable según los siguientes porcentuales:

- a) Provincia de Neuquén: Doce por ciento (12%).
- b) Provincia de Río Negro: Veinte por ciento (20%).

- c) Provincia de Chubut: Treinta por ciento (30%).
- d) Provincia de Santa Cruz: Treinta por ciento (30%).
- e) Territorio Nacional de Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur: Treinta por ciento (30%).

A los efectos del pago adicional por zona se conviene que el mismo es un ajuste diferencial por zona desfavorable aplicable exclusivamente sobre los valores básicos de la hora y de las horas extraordinarias que pudieran laborar, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador/a.

## **CAPÍTULO IX REPRESENTACIÓN GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES**

### **Comisión de relaciones internas**

**Artículo 83**— Los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas ante la Dirección de la Empresa o la persona que ésta designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

### **Integración**

**Artículo 84**— La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a F.T.I.A. se integrará de la siguiente manera:

- De cinco (5) a veinte (20) trabajadores: Un (1) delegado.
- De veintiún (21) a cuarenta (40) trabajadores: Dos (2) delegados.
- De cuarenta y un (41) a setenta (70) trabajadores: Tres (3) delegados.
- De setenta y un (71) trabajadores en adelante: Un (1) delegado más, cada cien (100) trabajadores.

**Artículo 85**— En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

**Artículo 86**— Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres (3) o más delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

### **Reconocimiento**

**Artículo 87**— Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los Sindicatos adheridos a F.T.I.A., dentro de las cuarenta y ocho horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

### **Requisitos para ocupar la representación gremial**

**Artículo 88**— Para ejercer las funciones de delegado se requiere:

- a) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo;

- b) Revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección, y
- c) Contar con una antigüedad mínima en la afiliación al Sindicato adherido respectivo de 1 año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo.

**Artículo 89**— Cuando en algún establecimiento el personal esté compuesto exclusivamente por menores de dieciocho (18) años, el Sindicato adherido respectivo designará una Comisión de Relaciones Internas con carácter provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo delegado.

### **Duración del mandato**

**Artículo 90**— Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán dos (2) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

### **Función de la Comisión de Relaciones Internas**

**Artículo 91**— Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado para que la representación gremial se reúna;
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplinas;
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) Presentar a la dirección del establecimiento o a la persona que éste designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- f) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la dirección.

### **Normas para el funcionamiento de la Comisión de Relaciones Internas**

**Artículo 92**— Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollan en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo;

- c) Los delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la dirección, encargado, capataz o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que esta supeditado por mandato de sus compañeros.
- d) Planteará las cuestiones a la dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior o la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito;
- e) La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado por la dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informarle y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes;
- f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etcétera, el reclamo sólo podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento;
- g) Todas las representaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la Dirección serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.
- h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrán plantear, excepcionalmente, en forma verbal, asuntos a la dirección del establecimiento, solicitando audiencia previa, con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera;
- i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia de Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la dirección del establecimiento quien otorgará el permiso gremial pago correspondiente. Finalizada la gestión, el delegado deberá exhibir a la dirección del establecimiento la certificación oficial;
- j) Cuando el delegado deba recurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de ley, Convenios o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta un (1) día por mes por delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los delegados previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por establecimiento de acuerdo a la

cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.

- k) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándoles el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constará, el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.
- l) Para el caso de que el delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con un (1) día de anticipación.
- ll) En los casos de los incisos k) y l) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.

### **Lugar para comunicaciones**

**Artículo 93**— El establecimiento colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. Así mismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la empresa a su personal.

**Artículo 94**— Los trabajadores que por razones de ocupar cargos efectivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

El período del tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención Colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

### **Paritaria permanente de interpretación. Adaptación y aplicación**

**Artículo 95**— Las partes de común acuerdo dejan constituida con los actuales paritarios nacionales en los términos de la Ley N° 14.250 texto ordenado Decreto N° 108/88, y a los efectos previstos en los artículos 14, 15, 16 y 17 de dicha norma, una Comisión Paritaria Permanente, la que sesionará con tres (3) miembros por cada una de las partes como mínimo. En caso de producirse modificaciones en la



integración de los componentes paritarios deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 96**— Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, todas las precauciones para que en tal fecha esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimiento dispuestos por las leyes vigentes.

**Artículo 97**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

**Artículo 98**— La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción, de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

## DISPOSICIONES ESPECIALES

**Artículo 99**— Las partes acuerdan una contribución extraordinaria por única vez a favor de la obra social OSPIA de doce pesos (\$ 12) por cada trabajador convencionado, a ser depositado en la cuenta corriente N° 50.763/27 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, a nombre de Fideicomiso Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación a materializarse durante el mes de octubre del año en curso.

**Artículo 100**— El Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección de Relaciones del Trabajo, a solicitud de partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada del presente Convenio, con costas a cargo de quien las solicite.



# TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, PROCESAMIENTO Y FAENA DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 424/2005*

**(B.O. DEL 21/12/2005)**

### **Resolución N° 123/2005**

Buenos Aires, 17/11/2005

VISTO el Expediente N° 1.107.553/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos la Fauna Silvestre y sus Derivados acompañan un proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo a fs. 29/44, con el objeto de renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 383/2004, del cual son las mismas partes signatarias.

Que el ámbito personal del Convenio en estudio, comprende a todos los trabajadores y empleados, que presten servicios en las empresas productoras, procesadoras e industrializadas de la fauna silvestre y sus derivados.

Que respecto al ámbito territorial las partes expresan que es de carácter nacional y en cuanto al período de vigencia lo establecen por treinta y seis (36) meses, la que comenzará a regir a partir del 16 de mayo de 2005 hasta el 15 de mayo de 2008; y doce (12) meses para las condiciones salariales, la que comenzará a regir a partir del día 16 de mayo de 2005.

Que asimismo se encuentran reunidos los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado Convenio.

Que por último correspondería que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del Convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley

N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**LA SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos la Fauna Silvestre y sus Derivados, que luce a fojas 29/44 del Expediente N° 1.107.553/2005, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 29/44 del Expediente N° 1.107.553/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dr. Guillermo E. J. Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales M.T.E.y S.S.

Expediente N° 1.107.553/2005

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 424/2005

**Partes intervinientes:** Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, por una parte, y por la otra la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos de la Fauna Silvestre y sus Derivados.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 26 de mayo de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores/as, empleados/as, que presten servicios en las empresas productoras, procesadoras e industrializadas de la fauna silvestre y sus derivados.

**Cantidad de beneficiarios:** Cuatro mil (4.000) trabajadores

**Ámbito territorial:** La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el Territorio de la Nación.

**Período de vigencia:** La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia durante treinta y seis (36) meses, la que comenzará a regir a partir del 16 de mayo de 2005 hasta el 15 de mayo de 2008; y doce (12) meses para las condiciones salariales, la que comenzará a regir a partir del día 16 de mayo de 2005.

## CAPÍTULO I PARTES INTERVINIENTES. PARTES SIGNATARIAS

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, con domicilio real en la calle Estados Unidos 1474/76 de la Capital Federal, la que quedará integrada por los Sres. Luis Bernabé Moran; Roberto Gabriel Gori; José Francisco Varela; Héctor Ramón Morcillo; Domingo Marcelo Wagner; Juan Carlos Obregon; Raúl Alfredo Rape; Susana Cruz Reales; Elisa María Lehrman, ambas como Delegadas de Personal y el Dr. Adolfo Eduardo Matarrese como Asesor Legal por el sector sindical, y las señoras Liliana Beatriz Ruiz Díaz; Andrea Fabiana Paidon, el Dr. Carlos Alberto

Barrera y el señor Joaquín Riecke y como asesores los Dres. Eduardo González Ruiz y Pablo Martín Vázquez, por la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de los Productos de la Fauna Silvestre y sus Derivados, con domicilio especial en la calle Florida 253; Piso 3°, Oficina "O" de la Capital Federal.

## APLICACIÓN DE LA CONVENCION

### Personal comprendido

**Artículo 1°**— La presente Convención se aplicará a todo el personal que, mediando un contrato de trabajo por tiempo indeterminado se desempeñe en establecimientos cuya actividad principal fuere la producción, procesamiento, faena, etcétera, de productos de la fauna silvestre. También será de aplicación a aquellos cuya relación contractual fuera acordada, mediante determinación de plazo, en forma eventual o de temporada cuando la actividad laboral fuere en forma específica y exclusiva la comprendida en la presente Convención, aún cuando dicha actividad no fuere la principal desarrollada por el establecimiento.

Cualquiera fuere el objeto accesorio o accidental de la explotación del establecimiento quedará excluido de la presente Convención el personal cuyo contrato de trabajo determine el plazo y no se desempeñare en forma específica y exclusiva en la actividad comprendida en el presente.

### Personal excluido

**Artículo 2°**— Quedan excluidos del presente Convenio: los gerentes, subgerentes, adscriptos, apoderados, jefes, habilitados, secretarías de gerencia y/o dirección.

### Ámbito territorial

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

### Vigencia

**Artículo 4°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia durante treinta y seis (36) meses, la que comenzará a regir a partir del 16 de mayo de 2005 hasta el 15 de mayo de 2008; y doce (12) meses para las condiciones salariales, la que comenzará a regir a partir del día 16 de mayo de 2005.

### Día del trabajador de la alimentación

**Artículo 5°**— Fíjase el día 10 de marzo de cada año como el "Día del Trabajador de la Alimentación". Los trabajadores comprendidos en la presente Convención gozarán de un (1) día franco, bajo las mismas condiciones que rigen para los feriados nacionales pagos, el que se trasladará al día lunes inmediato anterior a dicha fecha en todos los casos.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa deban prestar servicios el mencionado día, percibirán además de la retribución legal el pago de una jornada adicional.

## CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### Condiciones de ingreso

**Artículo 6°**— El empleador podrá disponer al ingreso a la realización de los exámenes en salud que estimare convenientes, más allá de los establecidos legalmente, la acreditación fehaciente de la identidad, el domicilio, estado civil y cargas de familia, como así también declaración jurada de sus empleos anteriores.

### Organización del trabajo

**Artículo 7°**— Sin perjuicio de la facultad del empleador en orden a la organización y dirección, es un derecho del trabajador conocer en forma específica su función o rol de trabajo y las normas internas de la empresa.

### Velocidad del trabajo

**Artículo 8°**— La modalidad y velocidad en que se llevará a cabo el trabajo, especialmente cuando aquella dependa de medios mecánicos (noria, etcétera), será fijada por el empleador de conformidad con los niveles habituales de producción alcanzados con anterioridad a la firma de la convención y notificado a sus dependientes y a la Comisión de Relaciones Internas; el que podrá ser ajustado de acuerdo con los niveles de stock de materia prima existente.

### Solidaridad

**Artículo 9°**— El empleador será solidariamente responsable cuando subcontratar o sublocare, mediante contratistas o subcontratistas, en todo o en parte, la actividad objeto de la explotación comprendida en la presente Convención, por el incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales.

No existirá tal solidaridad cuando las tareas fueren aquellas que no resultan de la actividad normal y específica propias de la explotación industrial y en un todo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Legajos personales

**Artículo 10**— Es obligación del trabajador mantener en forma actualizada la información que integra su legajo personal en la empresa, debiendo comunicar cualquier cambio que se fuere produciendo referidos especialmente a domicilio, cargas de familia, estado civil, etcétera.

El empleador deberá notificarse en forma expresa de todo escrito que el trabajador le cursare, teniendo a partir de ese acto, validez de declaración jurada la información suministrada por el dependiente.

### Cambio de tareas

**Artículo 11**— Cuando por cualquier motivo el trabajador debiere desempeñar tareas superiores a su calificación profesional percibirá dicha remuneración superior cuando su prestación alcanzare, al menos, una jornada en la quincena. Vencido el plazo de la suplencia retornará a su tarea habitual percibiendo la remuneración que por la misma correspondiere.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación cuando el trabajador se capacitare para tareas superiores, en un período ininterrumpido no mayor de treinta (30) días, por única vez, en dicha tarea.

Cuando por la índole de su actividad el trabajador desempeñare en forma simultánea dos (2) o más tareas con diversa calificación, percibirá la remuneración correspondiente a la mayor.

### Vacancias y promociones

**Artículo 12**— El personal del establecimiento será preferido respecto de terceros cuando, a juicio exclusivo del empleador, reúna los requisitos necesarios para acceder a cargos superiores. Igual elección corresponderá a la empresa entre dos de sus dependientes, pudiendo tener en cuenta la antigüedad en la misma.

### Incorporación de tecnología

**Artículo 13**— Cuando razones de organización del trabajo así lo aconsejen, el empleador dará preferencia al personal desplazado por la incorporación de nueva tecnología para el aprendizaje de la misma debiendo, en caso contrario, destinarle otras tareas sin mengua en su remuneración.

### Jornada de trabajo. Extensión

**Artículo 14**— La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio tendrá una extensión de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

### Horario. Período de descanso entre jornadas

**Artículo 15**— El empleador deberá organizar el trabajo de modo tal que permita al trabajador mantener una adecuada regularidad entre los períodos de labor y descansos debiendo comunicarle al finalizar la jornada el horario de ingreso de la siguiente.

### Extensión de la jornada legal

**Artículo 16**— En atención a las particularidades de la explotación y el carácter altamente percedero de la materia prima el trabajador accederá a la extensión de su jornada legal de modo tal que permita agotar las existencias ingresadas para su procesamiento.

En tales casos además de los pagos legales correspondientes deberá respetarse la pausa legal de doce (12) horas entre la finalización e inicio de cada jornada respectiva, de conformidad con las prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Descansos

**Artículo 17**— Todos los trabajadores de la actividad gozarán de un (1) descanso pago de media hora por cada jornada de labor, el que se aplicará con las modalidades e intervalos vigentes en cada empresa.

Si la jornada de labor habitual se prolongare más de dos (2) horas, el trabajador gozará de un (1) descanso adicional pago de quince (15) minutos.

Cuando la prestación en la jornada fuera discontinua, la pausa para la reanudación de la misma no podrá ser inferior a una hora y media.

**Artículo 18**— Los descansos pagos establecidos, en los artículos anteriores serán compensables con los vigentes y no modificarán los beneficios mayores que se encontraren acordados con anterioridad a la firma del presente.

### **Jornada en cámara de frío**

**Artículo 19**— Cuando la prestación laboral se llevare a cabo en cámaras frías con temperaturas inferiores a los cero grados, la jornada se reducirá a seis (6) horas de labor sin mengua en la remuneración. Cuando la jornada fuere mixta, las horas laboradas en la cámara de frío se computarán como una (1) hora veinte (20) minutos de la jornada normal. Igual tratamiento se dispensará a los trabajadores que procesen requECHOS bajo las mismas condiciones ambientales.

**Artículo 20**— Los serenos, porteros y/o personal de vigilancia, efectuarán solamente su trabajo específico ajustándose a la jornada que establece la Ley N° 11.544.

### **Condiciones más favorables al trabajador**

**Artículo 21**— Los empleadores deberán mantener en sus establecimientos las mejores condiciones –no salariales– que se hubieren acordado con anterioridad a la firma de la presente convención, evaluadas dentro del contexto de cada instituto de modo tal que no constituya una mera acumulación sucesiva de beneficios en dicho instituto.

### **Condiciones menos favorables.**

#### **Inoportunidad**

**Artículo 22**— Las normas más favorables establecidas por esta Convención con relación a la legislación vigente serán válidas y de aplicación como, por el contrario, los empleadores no podrán pactar con sus trabajadores bajo pena de nulidad, condiciones que resulten menos favorables al trabajador que las aquí establecidas.

#### **Pago insuficiente**

**Artículo 23**— El pago insuficiente originado en las relaciones laborales será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aún cuando fuere recibido sin reservas.

### **Obligación de suministrar información**

**Artículo 24**— Los empleadores están obligados a suministrar a la Asociación Gremial signataria de esta Convención, mensualmente el listado de su personal discriminando en forma individual, el importe de sus remuneraciones, las retenciones y sus aportes.

### **Reserva de puesto**

**Artículo 25**— Los familiares directos del personal no calificado cuyo contrato de trabajo hubiere cesado por fallecimiento o incapacidad serán preferidos a los terceros para acceder a la vacante generada, sin que ello implique la preservación de la tarea o remuneración que aquel gozare.

**Artículo 26**— Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

### **Obligación de certificar**

**Artículo 27**— La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador, en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal real al momento de la certificación, el que será entregado en un plazo no mayor a siete (7) días hábiles.

### **Suspensión de la jornada de trabajo**

**Artículo 28**— En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo, y sin previo aviso la firma suspenda la entrada, percibirá el cien por ciento (100%) de la jornada laboral.

Con igual derecho estarán aquellos trabajadores que habiendo iniciado el trabajo, fueran suspendidos en sus tareas por decisión de la empresa; exceptuándose medidas disciplinarias.

### **Trabajo de menores**

**Artículo 29**— Los establecimientos darán cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen al trabajo y descanso de los menores de dieciocho (18) años de edad.

### **Accidentes de trabajo**

**Artículo 30**— Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo de los previstos en la Ley N° 24.557 percibirá el cien por ciento (100%) de sus salarios, tal como si continuase trabajando y según su sistema habitual de trabajo. A los fines de la liquidación de los jornales del trabajador/a hasta el alta médica del mismo, deberá promediarse además de las horas normales, las horas extraordinarias, premios y adicionales de cualquier tipo que haya percibido en las dos (2) últimas quincenas. Al mismo efecto también corresponderá cualquier aumento general de salarios convencional legal o de la empresa que se otorgue durante la convalecencia del trabajador/a accidentado.

## **CAPÍTULO III**

### **Régimen del personal no permanente**

**Artículo 31**— Cuando por razones inherentes a la actividad productiva de los establecimientos fuere necesario la incorporación de personal no permanente en virtud de la zafra, levantamiento de la veda de caza o ciclo evolutivo de la materia prima a procesar, el régimen del mismo se establecerá de conformidad con el siguiente capítulo.

**Artículo 32**— Se considerará trabajadores no permanentes a aquellos que fueren incorporados, cualquiera fuere la índole o actividad principal del establecimiento de que se trate, para su participación en el proceso productivo amparado en la presente Convención.

**Artículo 33**— Se entenderá que no existe indeterminación del plazo en la vinculación contractual, cuando la prestación real e ininterrumpida no exceda los doscientos cin-

cuenta (250) días de trabajo efectivamente prestados en el año calendario. Al fin se considerarán tales los no laborados por causa de accidente, enfermedad y/o licencias legales o convencionales.

**Artículo 34**— A los fines del cumplimiento de los recaudos previstos en el artículo 98 de la Ley de Contrato de Trabajo se entenderá que el empleador ha agotado su deber de buena fe publicando en un medio de circulación local o mediante avisos en el lugar de acceso al establecimiento, el inicio de la nueva temporada y la fecha límite que no podrá ser inferior a diez (10) días para que el trabajador manifieste su disposición a desempeñar el cargo o empleo.

**Artículo 35**— Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior el empleador fijará a su solo juicio el número de personal a incorporar en atención a la previsión del volumen de la zafra, ciclo, o temporada a comenzar, respetando la antigüedad de los postulantes en virtud de las distintas especialidades requeridas de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

**Artículo 36**— Cuando el número de los postulantes con antigüedad excediera los requerimientos de la zafra, ciclo o temporada, el empleador deberá publicar, del mismo modo previsto para la convocatoria, la nómina del personal a incorporar.

**Artículo 37**— Cuando el trabajador que hubiere manifestado su voluntad de desempeñar el cargo y, luego de admitido, su incorporación no pudiera hacerse efectiva por razones de enfermedad debidamente acreditada, mantendrá su prioridad de ingreso en las nuevas incorporaciones que efectúe la empresa luego de obtenida el alta médica.

**Artículo 38**— Cuando el licenciamiento del personal no fuere total en virtud de la no coincidencia en la finalización de la zafra, veda, etcétera, en diversas provincias o regiones, el empleador reacomodará los planteles en función de la materia prima existente en plaza.

**Artículo 39**— A los fines del presente Convenio no podrá entenderse que existe una novación o que el contrato del personal no permanente pudiere transformarse en uno de plazo indeterminado cuando, aun excedido el período anual previsto en el artículo 33, el empleador convocare al trabajador para la realización de tareas temporarias no amparadas en la presente Convención cualquiera fuere la actividad principal del establecimiento.

**Artículo 40**— La antigüedad a que se refieren los artículos anteriores se computará en virtud de los ciclos, períodos o temporadas efectivamente laboradas. A tal fin, se entenderá que el trabajador que omitiere manifestar su disposición ante el requerimiento del empleador perderá el derecho al reconocimiento de la misma para su incorporación.

## CAPÍTULO IV

### Higiene y seguridad

**Artículo 41**— Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales vigentes en la materia a cargo del empleador, incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar

en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en su lugar de trabajo, a cuyo fin deberán observar lo dispuesto en la presente Convención, las órdenes e instrucciones de sus superiores y las normas internas que a ese fin se dicten.

Especialmente deberán:

- Usar correctamente y en forma permanente los medios de protección personal establecidos en el presente Convenio, cuidando de su perfecto estado de conservación.
- Dar cuenta a sus superiores de cualquier deficiencia o avería que pueda poner en peligro la seguridad del personal o de los lugares de trabajo.
- Cuidar su higiene personal a fin de evitar la transmisión de enfermedades contagiosas u ocasionar molestias a sus compañeros.
- No introducir bebidas alcohólicas u otras sustancias no autorizadas en centros de trabajo, ni permanecer en ellos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.
- Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de víctimas de accidentes en las condiciones que, racionalmente fueren en cada caso exigibles.
- Abstenerse de retirar desperdicios, desechos o cualquier otro producto sobrante del proceso industrial del establecimiento aún cuando no fueren destinados para consumo humano.
- Comunicar de inmediato cualquier accidente ocurrido en ocasión del trabajo a sus superiores.
- Abstenerse de usar anillos, pañuelos, reloj pulsera, etcétera, durante el tiempo de trabajo.

### Provisión de uniformes y ropa de trabajo

**Artículo 42**— Se proveerá de dos (2) uniformes de trabajo al ingreso del operario/a, teniendo que reponer un uniforme cada seis (6) meses. La conservación, lavado y planchado correrán por cuenta del operario/a, los cuales serán responsables para el caso de pérdida o extravío y se les obligará a usarlo. Las empresas proveerán de calzado adecuado al operario/a que realice tareas en lugares que requieran protección (tales como: electricistas, mecánicos, automotores, torneros, foguistas y etcétera), en salvaguarda de su integridad física.

Al finalizar la temporada, el trabajador deberá reintegrar el o los equipos que se le hubieren suministrado, debiendo la empresa en caso de que así se lo soliciten, identificar y depositar aquellos que fueren devueltos en condiciones apropiadas a tal efecto para ser entregados al mismo dependiente al inicio de la nueva temporada.

Cada trabajador deberá contar con la indumentaria adecuada al nivel de temperatura de su puesto habitual de trabajo.

### Baños y vestuarios

**Artículo 43**— El empleador deberá proveer de un servicio adecuado de baños, discriminado por sexos, en relación al número de personal ocupado, cuyo cuidado y conservación junto con los lugares destinados a vestuarios, estará a cargo de los trabajadores.

## Lugares de descanso

**Artículo 44**— El empleador deberá disponer de un espacio adecuado donde los trabajadores permanecerán en las pausas a su actividad y donde tomará los alimentos durante la jornada de trabajo. En ningún caso, en los períodos de descanso, el personal podrá retirarse del establecimiento sin autorización expresa de sus superiores.

## Régimen de provisión de herramientas

**Artículo 45**— El empleador deberá proveer a todo el personal de las herramientas, útiles o elementos necesarios para el normal desempeño de sus tareas. La reposición estará a cargo de la empresa cuando el desgaste o deterioro por el uso normal lo haga necesario, contra entrega del elemento inútil. Los elementos que fueren destinados para el uso exclusivo de cada trabajador quedarán bajo su guarda, cuidado y mantenimiento, quedándole expresamente vedado el retiro de los mismos del establecimiento. El empleador deberá proveer, en ese caso, un lugar que permita la guarda segura de los mismos.

## Botiquines

**Artículo 46**— El establecimiento habilitará botiquines de primeros auxilios, acordes con las leyes vigentes.

## Guardarropas

**Artículo 47**— Para todo el personal ocupado se habilitará armarios con cerraduras (guardarropas) y que se individualizarán con el mismo número de tarjeta del trabajador. Para aquellos casos en que la autoridad sanitaria no permita esta modalidad deberá adoptarse otra que garantice para el trabajador la conservación de sus efectos.

**Artículo 48**— El personal femenino no podrá realizar tareas de estiba, les queda prohibido las tareas penosas y de esfuerzo.

**Artículo 49**— En los trabajos de esfuerzo y repetitivos, la empresa –en las condiciones del proceso– rotará al personal involucrado cada dos (2) horas, preservando la salud del trabajador (Resolución N° 295/2003).

## CAPÍTULO V RÉGIMEN DE LICENCIAS Y FRANCOS

### Liquidación de francos y feriados laborados

**Artículo 50**— Si por razones propias de la actividad el trabajador debiera prestar servicios en los días en que le corresponda gozar del franco, la totalidad de las horas laboradas serán liquidadas con un recargo del cien por ciento (100%). El mismo procedimiento corresponderá cuando el trabajador, debiera laborar uno de los feriados nacionales declarados pagos. En ambos casos deberá compensarse el descanso no gozado.

### Régimen de feriados nacionales y descanso hebdomadario

**Artículo 51**— Se deja expresamente aclarado que, cuando mediaren los períodos de zafra, levantamiento de veda de caza, ciclos evolutivos, etcétera, relativos a las distintas explotaciones y que le otorgan el carácter de intensiva, to-

dos los días del año serán laborables con las condiciones expresadas en los artículos anteriores.

## Vacaciones

**Artículo 52**— Se establece el siguiente régimen de vacaciones para la actividad:

- Hasta cinco (5) años de antigüedad : Catorce (14) días corridos.
- Más de cinco (5) años y hasta diez (10) años: Veintiún (21) días corridos.
- Más de diez (10) y hasta veinte (20) años : Veintiocho (28) días corridos.
- Más de veinte (20) años: Treinta y cinco (35) días corridos.

## Goce del beneficio. Personal no permanente

**Artículo 53**— El personal que labore en forma no permanente o por temporada, gozará del beneficio vacacional en el tiempo inmediato posterior a la finalización del plazo contractual, pudiendo optar por la compensación anticipada en dinero al finalizar su prestación. La antigüedad en años, para el personal no permanente o de temporada, será alcanzada por la sumatoria de los meses en que efectivamente se hubieren prestado los servicios.

## Excepción al régimen general

**Artículo 54**— Sin perjuicio de lo antedicho con relación al período de goce del beneficio vacacional para el personal no permanente, los períodos se regularán de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo a excepción que coincidieren con los períodos de zafras, levantamiento de veda o ciclos de evolución, que tornen intensiva la actividad.

## Licencias especiales pagas

**Artículo 55**—

- a) Por estudio: Dos (2) días corridos por mes y un máximo de diez (10) días en el año para rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria, contra la presentación de la acreditación respectiva.
- b) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos [al menos uno (1) hábil].
- c) Por fallecimiento de padres o hijos, cónyuge o con quien se encontrase el trabajador unido en aparente matrimonio: Tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano: Un (1) día.  
En los casos en que el fallecimiento de un familiar del trabajador se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podrá retirarse de su lugar de trabajo, no computándose ese día dentro del permiso por días hábiles que le corresponda.
- e) Por casamiento del trabajador: Diez (10) días corridos.
- f) Por casamiento de hijos: Un (1) día hábil.



- g) Por examen prematrimonial: Hasta ocho (8) horas de trabajo, pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo éste presentar la respectiva constancia.
- h) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa justificará y abonará hasta cuatro (4) horas de su jornal y en todos los casos el valor de la libreta.
- i) Todo trabajador gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre.
- j) Cuando el trabajador hubiere concurrido al Ministerio de Trabajo o a cualquier otro Organismo vinculado con su prestación laboral ante citación escrita del mismo la empresa le abonará las horas que hubiere dejado de percibir por esa causa, como si hubiera trabajado, debiendo el trabajador presentar certificado oficial con hora de finalización de la citación.
- k) Por consideración al “*día femenino*”, se otorgará una licencia paga de un (1) día por mes.

## **CAPÍTULO VI CATEGORIZACIÓN Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 56**— Cualquiera fuere la actividad principal del establecimiento se entenderá que todo el personal ocupado en las distintas etapas del procesamiento y la producción alcanzada por la presente Convención se encuentra amparado en la misma, de conformidad con los agrupamientos que se detallan:

### **Personal de producción**

- **Categoría “A”**
  - Peón general (trabajador que se desempeña en funciones específicas sin experiencia).
  - Embolsador.
  - Digestor.
  - Lavador de camiones.
  - Secador de cueros.
  - Descarga y recibo (sin clasificación).
  - Armador de cajas.
- **Categoría “B”**
  - Personal de mesa: Personal que realiza el repaso y prolijado de los cortes efectuados con la sierra sin fin.
  - Colgador y descolgador de la noria.
  - Corte de orejas.
  - Romaneo.
  - Balanza.
  - Abre caderas: Operario que realiza dicha tarea en la noria.
  - Cavidad ventral: Operario que abre la cavidad ventral en la noria.
  - Recto: Operario que baja el recto en la noria.
  - Vacío: Operario que corta los flancos de la res en la noria.

- Deshuesador.
- Corta patas y manitos.
- Corta genitales.
- Clasificador de cueros en secadero.
- Eviscerado: Personal que realiza el retiro de las vísceras de la res previo al troceo.
- Repasador y prolijado de la zona eviscerado.
- Descarga y recibo (con clasificación).
- Personal de limpieza o personal destacado para tal fin.
- Operario de recortes de liebres en placa de congelación.
- Operario de recorte de liebres, residuo y molido.
- Operario de transporte de mercadería en carro.
- Operario zunchador de cajas.
- Operario de detector de metales.
- **Categoría “C”**
  - Envasador al vacío.
  - Ayudante de veterinario.
  - Despellejado: Operario que trabaja con la máquina despellejadora.
  - Operario de calibración y pesaje (balanceadora).
  - Operario carro colgante.
- **Categoría “D”**
  - Troceo en sierra.
  - Camarista permanente.
  - Autoelevador.
  - Cuereador de segunda.
- **Categoría “D 1”**
  - Cuereador de primera.

### **Personal de mantenimiento**

**Artículo 57**—

- a) Ayudante.
- b) Medio oficial.
- c) Oficial.
- d) Oficial multiple.
- e) Oficial matriculado.

### **Personal Administrativo**

**Artículo 58**—

- a) Personal sin experiencia.
- b) Auxiliar administrativo.
- c) Administrativos de producción, contaduría y personal.
- d) 2do. jefe de sección.

### **Personal mensualizado**

**Artículo 59**—

- Capataces.
- Encargados.

- Supervisores 2do. jefe de sección.

La remuneración de los capataces y/o encargados no podrá ser inferior al equivalente a doscientas (200) horas del salario del oficial múltiple. La remuneración de los supervisores y/o segundo jefe de sección no podrá ser inferior al equivalente a doscientas (200) horas del salario del oficial matriculado.

### Choferes

**Artículo 60**— Cuando las empresas contaren con transporte propio el personal de choferes se regulará del siguiente modo:

- Chofer titular: Se entenderá por tal a quién tiene a su cargo la responsabilidad del vehículo desempeñándose en la categoría “D”. Cualquiera fuere la extensión de su jornada laboral percibirá el equivalente a doscientas (200) horas mensuales con más un adicional del ocho por ciento (8%) mensual.
- Ayudante con manejo: Se alternará en la conducción con el chofer titular desempeñándose en la categoría “C” bajo el mismo régimen, en cuanto a la jornada laboral, que el responsable del vehículo, percibiendo un adicional del ocho por ciento (8%) mensual.

**Artículo 61**— Cuando los choferes o ayudantes se desempeñaren fuera del establecimiento en los horarios de almuerzo o cena, percibirán el vale de comida correspondiente para cada uno de ellos, cuyo importe se fijará junto con las escalas salariales.

### Personal mensualizado

**Artículo 62**— Percibirán sus remuneraciones de dicho modo los trabajadores que se desempeñen como caseros, vigilancia o portería, etcétera.

## CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE SUBSIDIOS

### Gastos de sepelio

**Artículo 63**— La empresa abonará por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del trabajador/a, un subsidio equivalente a un mes de sueldo básico, y para el personal jornalizado el equivalente a doscientas (200) horas de su jornal básico, para gastos de sepelio; en caso de que hubiera dos (2) o más familiares con derecho a dicho beneficio, se liquidará en conjunto un cincuenta por ciento (50%) adicional tomando como base para el cálculo el promedio de los diferentes salarios. La suma resultante se dividirá entre los beneficiarios por partes iguales.

### Subsidio por jubilación

**Artículo 64**— Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del presente Convenio que deban retirarse de un establecimiento para acogerse a la jubilación ordinaria, percibirán del empleador el siguiente subsidio, de acuerdo a su antigüedad en la empresa:

- De doce (12) a diecisiete (17) años: Un (1) mes de su último sueldo.
- De dieciocho (18) a veintidós (22) años. Dos (2) meses de su último sueldo.

- Con más de veintitrés (23) años: Tres (3) meses de su último sueldo.

**Artículo 65**— Cuando el trabajador/a reuniere los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá actuar de acuerdo a las leyes vigentes, a esos fines.

Cuando el trabajador/a decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la empresa deberá extenderle, a su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

### Antigüedad. Cómputo

**Artículo 66**— A los fines de la determinación de la antigüedad del trabajador para el pago de la asignación que por tal carácter se establece en el presente Convenio, el tiempo de servicio se calculará desde la fecha de ingreso. Para el personal no permanente la antigüedad en años se alcanzará a razón de uno (1) por cada tres (3) temporadas íntegramente trabajadas o fracción mayor de nueve (9) meses. Para los trabajadores temporarios (nuevos ingresos), ingresados por primera vez a partir del 16 de mayo de 2005, la antigüedad se aplicará de acuerdo a las normas legales actualmente en vigencia, teniendo como tope máximo un (1) año cada cuatro (4) temporadas.

### Adicional por antigüedad

**Artículo 67**— Los trabajadores/as comprendidos en éste Convenio percibirán un adicional por año de antigüedad que se liquidará sobre sus salarios básicos y las horas extras que realizaren y que se calculará conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

- De uno (1) a nueve (9) años de antigüedad: Uno por ciento (1%) por año.
- De diez (10) años de antigüedad: Uno con veinticinco centésimos por ciento (1,25%) por año.
- Más de quince (15) años de antigüedad en adelante: Uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) por año.

### Adicional por zona desfavorable

**Artículo 68**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que prestaren servicios en establecimientos situados al sur del Río Colorado, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico del doce por ciento (12%) en concepto por zona desfavorable. A los efectos del pago adicional por zona se conviene que el mismo es un ajuste diferente por zona desfavorable aplicable exclusivamente sobre los valores básicos de la hora y de las horas extraordinarias que pudieran laborar, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

## CAPÍTULO VIII REPRESENTACIÓN GREMIAL SISTEMA DE RECLAMACIONES

### Comisión de Relaciones Internas

**Artículo 69**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión de Relaciones Inter-

nas ante la dirección de la empresa o la persona que éste designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

### **Integración**

**Artículo 70**— La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a la F.T.I.A. se integrará de la siguiente manera:

- De cinco (5) a cuarenta (40) Trabajadores: Un (1) delegado.
- De cuarenta y uno (41) a (80) ochenta trabajadores: Dos (2) delegados.
- De ochenta y uno (81) trabajadores en adelante. Se agrega un (1) delegado cada cien (100) trabajadores.

**Artículo 71**— En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo.

**Artículo 72**— Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres (3) o más delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

**Artículo 73**— Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los sindicatos adheridos a la F.T.I.A. dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

### **Requisitos para ocupar la representación gremial**

**Artículo 74**— Para ejercer las funciones de delegados se requiere:

- a) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo;
- b) Revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección; y.
- c) Contar con una antigüedad mínima de la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un (1) año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo.

**Artículo 75**— Cuando en algún establecimiento el personal esté compuesto exclusivamente por menores de dieciocho (18) años, el Sindicato adherido respectivo designará una Comisión de Relaciones Internas con carácter de provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo delegado.

### **Duración del mandato**

**Artículo 76**— Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán dos (2) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

### **Función de la Comisión de Relaciones Internas**

**Artículo 77**— Las comisiones de relaciones internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado no exclusivo para que la representación gremial se reúna;
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieren provocar actos que deriven en indisciplina.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) Presentar a la Dirección del establecimiento o a la persona que éste designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- f) Elevar a la Dirección del establecimiento toda propuesta o inquietud relacionada con la velocidad del desarrollo del trabajo y condiciones ambientales, propendiendo a la preservación de la salud psico-física de los trabajadores.
- g) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la dirección.

### **Normas para el funcionamiento de la Comisión de Relaciones Internas**

**Artículo 78**— La Dirección del establecimiento informará a la Comisión de Relaciones Internas, la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido o transferencia de personal a una sección distinta del establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo;
- b) Las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes dentro de la jornada legal de trabajo;
- c) Los delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la Dirección, encargado, capataz o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas

para cumplir con las funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros;

- d) Planteará las cuestiones a la dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe, superior o la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito;
- e) La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado por la dirección no pudiere contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informarle y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes;
- f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etcétera, el reclamo sólo podrá ser sometida la dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente, con las autoridades del establecimiento;
- g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la Dirección serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción;
- h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrán plantear, excepcionalmente, en forma verbal, asuntos a la Dirección del Establecimiento, solicitando audiencia previa, con exposición motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiere;
- i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento, quién otorgará el permiso gremial pago correspondiente. Finalizada la gestión, el delegado deberá exhibir a la Dirección del Establecimiento la certificación oficial;
- j) Cuando el delegado deba concurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de ley, Convenio o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta un (1) día por mes por delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los delegados previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que corresponda por establecimientos de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.
- k) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándole el correspondiente permiso, quién extenderá por escrito

dicha autorización, en la que constará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir sus cometidos.

- l) Para el caso de que el delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con un (1) día de anticipación.
- ll) En los casos de los incisos k) y l) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen sus gestiones.

### Lugar para comunicaciones

**Artículo 79**— El establecimiento colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del Delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo previa visación de la empresa. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la empresa a su personal.

**Artículo 80**— Los trabajadores/as que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

El período del tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención Colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en caso de haber prestado servicio. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

### Paritaria Permanente de Interpretación. Adaptación y aplicación

**Artículo 81**— Las partes de común acuerdo dejan constituida con los actuales paritarios nacionales en los términos de la Ley N° 14.250 texto ordenado, Decreto N° 108/88, y a los efectos previstos en los artículos 14, 15, 16 y 17 de dicha norma, una Comisión Paritaria Permanente, la que sesionará con tres (3) miembros por cada una de las partes como mínimo.

En caso de producirse modificaciones en la integración de los compone paritarios deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 82**— Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar ambas partes signatarias, todas

las precauciones para que en tal fecha esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

**Artículo 83**— El Ministerio de Trabajo será el Organismo de Aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

**Artículo 84**— La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

**Artículo 85**— El Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección de Relaciones del Trabajo, a solicitud de partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada del presente Convenio. Se deja aclarado que el costo de impresión de las copias del texto convencional que se expidan será a cargo de quien las solicite.

## CAPÍTULO IX DISPOSICIONES ESPECIALES

### **Aportes y contribuciones destinadas entre otros objetivos a la acción gremial, capacitación, acción social, formación profesional, la investigación y el desarrollo convencional**

**Artículo 86**—

a) Aporte solidario: De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferido por el Congreso Nacional Extraordinario de Delegados de la F.T.I.A. del 23 de abril de 2003 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t. o.) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante la vigencia del mismo y a partir del mes de mayo de 2005, una suma equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones mensuales que los mismos perciban.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otras finalidades, estará destinado a cubrir gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las Convenciones Colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluri-disciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva, servicios y prestaciones que determine la asociación sindical y que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente en el párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda, en cumplimiento de la normativa vigente, en actuar como agente de retención del aporte, el que se

depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la F.T.I.A., que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen.

Los sindicatos destinatarios del aporte solidario podrán dispensar del pago del mismo a quienes ya vienen realizando los aportes correspondientes.

b) Contribución empresaria: Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la F.T.I.A., las empresas comprendidas en la Convención Colectiva de Trabajo se obligan realizar contribución mensual de cuatro pesos (\$ 4) por cada trabajador comprendidos en esta Convención. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir del mes de mayo 2005 y durante la vigencia del presente, dentro de los quince (15) días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada número 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal número 0046—Carlos Calvo, a nombre de la F.T.I.A. o en la que ésta habilitase en el futuro.

## CAPÍTULO X

**Escalas salariales:** Las partes convienen las siguientes condiciones salariales:

### PLANILLA DE SALARIOS BÁSICOS A partir del 16 de mayo del 2005

Producción	
Categoría	Remuneración \$ por hora
“A”	4,90
“B”	5,12
“C”	5,35
“D”	5,59
“D I”	6,00

El salario básico por hora de los cuereadores de primera (categoría “D I”) se ha fijado considerándose un valor horario superior en un siete con cincuenta por ciento (7,50%) al correspondiente a los operarios que se desempeñan en la categoría “D”.

Mantenimiento	
Categoría	Remuneración \$ por hora
Ayudante	5,12
Medio oficial	5,35
Oficial	5,59
Oficial múltiple	5,84
Oficial matriculado	6,10

Administrativo	
Categoría	Remuneración \$
a)	1.070,00
b)	1.118,00
c)	1.220,00

La remuneración de los capataces y/o encargados no podrá ser inferior al equivalente a doscientas (200) horas del salario del oficial múltiple. La remuneración de los supervisores y/o segundo jefe de sección no podrá ser inferior al equivalente a doscientas (200) horas del salario del Oficial Matriculado.

- Vale por comida (artículo 61): \$ 15

NOTA: El salario básico arriba establecido ya lleva incorporado el incremento otorgado por el Decreto N° 2.005/2004. En el caso de que el Ejecutivo Nacional dispusiera otorgar un incremento de haberes durante la vigencia del presente Convenio, las partes signatarias podrán analizar el modo de aplicación, en el marco de este Convenio, a cuyo efecto se

reunirán a solicitud de cualquiera de ellas, dentro de los cinco (5) días de publicado en el Boletín Oficial el decreto respectivo del Poder Ejecutivo de la Nación, siempre y cuando, la norma que lo otorgue no especifique su forma y/o alcances en su aplicación.

**Integración de personas con discapacidad:** En cumplimiento de lo dispuesto por las Resoluciones Nros. 438/2001 (M.T.E.y R.F.H.) y 156/2001 (Ss.R.L.), las partes signatarias del presente Convenio procurarán, en el marco de la Comisión Partidaria Permanente, fijar las bases para la integración de dichos trabajadores, dentro del plazo de vigencia del mismo.

**Expediente N° 1.107.553/2005**

Buenos Aires, 21 de noviembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 123/2005 (Ss. R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 29/44 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 424/2005.

# OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ACEITERA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 420/2005*

**(B.O. DEL 14/10/2005)**

### **Resolución N° 343/2005**

Buenos Aires, 27/09/2005

VISTO el Expediente N° 1.091.818/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que a fojas 78/92 del Expediente N° 1.091.818/2004, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que luce a fojas 67/69 de estos actuados la Disposición N° 85 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de fecha 13 de diciembre de 2004, por la que se constituyó la pertinente Comisión Negociadora para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 349/2002, entre cuyos considerandos se señaló que la “... *negociación pedida lo es sin menoscabo de otros convenios autónomos de la actividad que no significan sino el respeto por los derechos y capacidades negociales de todas las partes y actores sociales del sector ...*”.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y a la actividad principal de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en la mentada Convención, dentro de sus respectivos ámbitos de facultad negociadora.

Que las partes establecen la vigencia del texto convenido a partir del 1° de junio de 2005 hasta el 31 de mayo de 2007.

Que se deja constancia que con posterioridad al dictado del presente se procederá a efectuar por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio de

las escalas salariales que forman parte del plexo convencional, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### **LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, que luce a fojas 78/92 del Expediente N° 1.091.818/2004.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 78/92 del Expediente N° 1.091.818/2004.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

**Expediente N° 1.091.818/2004**

Buenos Aires, 29 de septiembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 343/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a flojas 78/92 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 420/2005. Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA  
OBREROS Y EMPLEADOS INDUSTRIA  
ACEITERA**

**I. TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO DE LA  
CONVENCIÓN**

**Objeto de la Convención**

**Artículo 1°**— Es objeto del presente Convenio regular las condiciones de trabajo, fijar los salarios del personal obrero y empleado, promover el mantenimiento de las relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto entre el personal y las empresas de la industria aceitera. Las partes consideran que la defensa de las condiciones de trabajo es compatible con la eficiencia del mismo y consecuentemente buscarán la correcta organización de las tareas y/o mejoramiento y modernización de la maquinaria y la adecuación de la mano de obra de la misma.

Lo precedentemente acordado tenderá como finalidad primordial favorecer la rentabilidad de las empresas, promover la incorporación de tecnología que posibilite una mayor eficiencia del proceso productivo, incentivar las inversiones en equipos e instalaciones tendientes a una mayor oferta exportable de productos elaborados, mantener a las empresas en un nivel competitivo en el mercado y consecuentemente lograr una realización plena del trabajador aceitero y su familia en lo económico, social y educativo.

A tales efectos se propenderá a incrementar los canales de comunicación como medios indispensables de evaluar el grado de alcance de los objetivos preestablecidos y que hacen concretamente a los intereses comunes.

**II. PARTES INTERVINIENTES**

**Artículo 2°**— Son partes de este Convenio Colectivo de Trabajo la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, con domicilio real en la calle

Piedras 77, piso 5, Capital Federal, por la parte sindical, y la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina, con domicilio real en la calle Bouchard 454, piso 7, Capital Federal, la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, con domicilio real en la calle Pasaje España 1365, Barrio Nueva Córdoba, Córdoba por la parte empresaria.

**III. APLICACIONES DE LA  
CONVENCIÓN COLECTIVA**

**Vigencia temporal**

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá a partir del 1° de junio de 2005 y hasta el 31 de mayo de 2007.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 4°**— Declárense comprendidos en el régimen establecido por este Convenio las actividades de obreros y empleados realizadas en todo el país:

- a) Fábricas y/o refinerías de aceites vegetales, incluyendo aceites de oliva, de uva y esenciales, ya sea de elaboración total o parcial.
- b) Envasadores y/o fraccionadores de productos y/o sub-productos oleaginosos elaborados.
- c) Depósitos de las fábricas, refinerías y/o fraccionadores para materia prima y/o productos parcial o totalmente elaborados que dependen directamente de la industria, cualesquiera sea su ubicación: Las plantas de selección de maní, integradas a fábricas de aceite.
- d) Los trabajadores que se desempeñan en las actividades enumeradas precedentemente, cuando éstas sean subsidiarias o accesorias de otras principales a las que pertenezca el establecimiento se hallan comprendidos en las disposiciones del presente Convenio, en tanto las condiciones de trabajo no se encuentren fijadas en otros regímenes convencionales.
- e) Los empleados y obreros de las desmontadoras dentro de un mismo local o perímetro de las fábricas de aceite y de una misma firma gozarán de los beneficios que les acuerda el presente Convenio. Se establece que los empleados de las desmontadoras pertenecientes a firmas que también tienen fábricas de aceites en la misma localidad, gozarán de los beneficios que les acuerda el presente Convenio.
- f) En aquellas fábricas de aceite que cuentan con sección jabonería se aplicarán al personal ocupado en las mismas las disposiciones del presente Convenio.

**Personal transitorio**

**Artículo 5°**— Este tipo de personal se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976), su reglamentación o posteriores modificaciones.



## IV – CONDICIONES DE TRABAJO

### Categorías de operadores y empleados: Enunciación

#### Artículo 6°—

Obreros codificación	Denominación
A	Operador inicial
B	Operador intermedio
C	Operador avanzado
D	Operador superior

Empleados codificación	Denominación
E	Empleado inicial
F	Empleado intermedio
G	Empleado avanzado
H	Empleado principal

### Categorías de operadores y empleados: Descripción

#### Artículo 7°—

- a) **Operador inicial:** Están comprendidos en esta categoría, quienes desempeñen actividades simples y rutinarias que no requieran más de un breve período de adaptación, sin ser necesaria la toma de decisiones ni conocimientos específicos de oficio, bastando un nivel educacional primario completo.
- b) **Operador intermedio:** Están comprendidos en esta categoría quienes desempeñen tareas varias de oficio, para las que puede contarse con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales para realizar el trabajo de manera autónoma, con capacidad de decisión sobre los desvíos más frecuentes y responsabilidad en el resultado, conforme las reglas del arte del oficio. Se requiere conocimientos de nivel medio o equivalentes, complementados con los necesarios para realizar las tareas correspondientes.
- c) **Operador avanzado:** Están comprendidos en esta categoría quienes realicen tareas varias y complejas, pudiendo contar con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar, decidiendo sobre las eventualidades con responsabilidad en el resultado. Se requiere formación educacional equivalente al nivel secundario o formación profesional completa con los conocimientos necesarios según lo requiere la función.
- d) **Operador superior:** Están comprendidos en esta categoría quienes realicen tareas varias y complejas, cumpliendo órdenes del personal gerencial, e interpretándolas con criterio propio. Se requiere formación educacional equivalente a nivel secundario especializado.
- e) **Empleado inicial:** Es aquel que hace tareas generales.

- f) **Empleado intermedio:** Es aquel que colabora en la ejecución de las tareas propias de cada sector.
- g) **Empleado avanzado:** Es aquel que demuestra experiencia y conocimientos de la tarea, que le permiten tomar algunas decisiones conforme criterio de superiores.
- h) **Empleado principal:** Es aquel que realiza tareas de mayor responsabilidad, con criterio propio.

Las categorías descriptas, son de carácter enunciativo y no limitativo, quedando excluidas de las mismas: Directores, gerentes, subgerentes, secretarías de directorio, secretarías de gerencias, personal de recursos humanos, personal con gente a cargo y personal que maneja información confidencial. También se encuentran excluidos los técnicos y profesionales, salvo cuando cumplan tareas de las enumeradas en las categorías definidas precedentemente ajenas a su título.

### Alcance de la enunciación de tareas

**Artículo 8°—** Se ratifica que la enumeración de tareas que figura en el Convenio así como la determinación de categorías no significa limitación ni exclusión de las mismas. Cada obrero y empleado deberá realizar todas las labores que sean inherentes a sus funciones y aquellas que sean complementarias o consideradas como secundarias de la principal, de acuerdo a la organización del trabajo de cada establecimiento pues es de valor sobreentendido que los establecimientos enumerados en el artículo 4° del presente Convenio, se consideran individualmente un todo homogéneo sin exclusión.

Debido a la diferencia de distribución de sistemas de trabajo de los establecimientos comprendidos, las empresas no están obligadas a cubrir con personal individual ni exclusivo todas las tareas citadas, quedando a cargo de la dirección del establecimiento la fijación de la cantidad de personal necesario para el desarrollo de las tareas, como asimismo la distribución de ellas. Las categorías de trabajo y salarios de las fábricas deberán estar de acuerdo con las calificaciones de tareas y retribuciones fijadas en el presente Convenio.

### Dotación de personal

**Artículo 9°—** Cada establecimiento o sector del mismo, reflejarán la estructura y/o modalidad operativa que en cada caso corresponda, según las decisiones empresarias al respecto. Los roles deberán adecuarse a las necesidades de servicio debidamente justificadas y a las innovaciones tecnológicas o de organización que pudieran implementarse.

### Asignación de tareas

**Artículo 10—** Cuando por razones de necesidad u operativa debieran reasignarse transitoriamente aún dentro de la misma jornada, las tareas de un establecimiento, sector, o puesto de trabajo, el personal podrá ser transitoriamente transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas dentro del sector en que reviste. Se reconocerán y pagarán las diferencias remuneratorias que pudieran existir en cada caso en que resultaran asignadas tareas de categorías superiores.

## **Trabajos nocturnos en turnos rotativos, adicional por turno noche**

**Artículo 11**— El personal que trabajara turnos rotativos y cuando efectivamente cumpla tareas en el turno noche exclusivamente, percibirá un beneficio del veinticinco por ciento (25%) sobre el jornal básico hasta un máximo de ocho (8) horas, quedando aclarado que cualquiera sea el diagrama de turnos que adopte la empleadora, solamente un turno dentro de las veinticuatro (24) horas será el que percibirá este adicional. El personal que por cualquier motivo, incluso paradas, dejare de trabajar en turno cesará de percibir automáticamente el citado adicional. Las sumas resultantes por este concepto serán imputables a los que pueda establecerse por ley, decisión administrativa o judicial por igual concepto. Asimismo no se modificará la forma de pago si por convenio interno se hubiere establecido un pago superior siempre dentro del concepto señalado precedentemente.

## **Relevos en turnos rotativos**

**Artículo 12**— El personal que cumple tareas en turnos rotativos, en aquellas secciones donde es necesaria la presencia de un operario para abandonar su puesto de trabajo una vez cumplido el turno habitual, deberá aguardar el arribo de su reemplazante al puesto de trabajo con un mínimo de dos (2) horas, luego de finalizado su respectivo turno. En caso de no cumplir con esta espera el operario deberá justificarla debidamente. Este artículo no anula ni modifica la legislación vigente.

## **Trabajo en turnos rotativos. Intervalos para merendar**

**Artículo 13**— Los obreros que trabajen en jornadas corridas tendrán un intervalo para merendar que no podrá exceder de treinta (30) minutos. En ningún caso deberá quedar afectada con esta franquicia la producción o marcha de la fábrica. Los obreros contarán en la misma sección donde trabajan o donde la empresa lo disponga, de una mesa y bancos al efecto.

## **Suplencias y/o reemplazos**

**Artículo 14**— Los obreros que desempeñen eventual o transitoriamente funciones mejor remuneradas que aquéllas que le son habituales, no serán considerados ascendidos sino después de sesenta (60) días consecutivos de desempeño anualmente. Durante el tiempo que se desempeñaren en tales tareas, aún antes de cumplir sesenta (60) días, percibirán el salario que corresponde a las funciones que realizan, mediante vales equivalentes a la diferencia de jornales. En el supuesto que la suplencia y/o reemplazo no fuera en forma consecutiva, también se podrá obtener la categoría cuando preste esos servicios en forma alternada durante ciento veinte (120) días. En ambos casos sólo se accederá a la nueva categoría en las siguientes condiciones:

- a) El personal de mantenimiento, previa evaluación de la empleadora.
- b) El personal de producción y restante, previa vacante definitiva.

La obtención de categoría no impide retornar a las funciones inmediatas anteriores. Cuando no hubiera vacante definitiva el trabajador percibirá la diferencia de salario que corresponde entre su categoría y la que en su momento cubrió. Cuando fuera confirmado en la superior percibirá el jornal de la nueva categoría, absorbiéndose la diferencia abonada hasta entonces.

## **Vacantes transitorias o definitivas**

**Artículo 15**— Las vacantes de carácter transitorio o definitivas, serán cubiertas por las empresas en uso de sus facultades de dirección. Podrán designar dentro de su apreciación en el trabajo, el sustituto que deba reemplazar al titular, en lo posible entre aquellos empleados y obreros del mismo sector y dentro de la categoría inmediata inferior de mayor capacidad. A igualdad de capacidad se preferirá al de mayor antigüedad, teniéndose presente en ambos casos los antecedentes acumulados. En los casos en que algún empleado u obrero se considere postergado injustamente en su ascenso, podrá recurrir a la Comisión Paritaria para que considere su situación.

## **Reemplazo con operarios menores de edad**

**Artículo 16**— No podrá cubrirse en una sección en que trabajen operarios mayores de edad, puesto alguno con un operario menor de dieciséis (16) años, si con ello quedara relegado a una categoría inferior otro operario mayor de edad.

## **Día del aceitero**

**Artículo 17**— Queda instituido como día del aceitero para toda la industria aceitera del país el día 29 de octubre de cada año. La celebración se realizará de forma tal que no signifique un impedimento al logro de una mayor productividad. Por lo tanto las modalidades del festejo serán acordes con las modalidades de trabajo de cada establecimiento. La paralización de actividades ese día se iniciará a partir de la terminación del tercer turno del día anterior y hasta la iniciación del primer turno del día siguiente. El personal tendrá derecho al importe de su jornal habitual. El personal que trabaje en dicho día, incluidos porteros y/o serenos, tendrá derecho al importe de otro jornal, además de su jornal habitual.

## **Enfermedades inculpables**

**Artículo 18**— Se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

## **Accidentes y enfermedades del trabajo**

**Artículo 19**— Serán de aplicación las Leyes Nros. 20.744 (t.o. 1976) y 24.557.

## **Provisión de agua**

**Artículo 20**— Los establecimientos dispondrán de los elementos necesarios para la provisión de agua fresca.

## **Ropa de trabajo**

**Artículo 21**— Se proveerá un equipo de ropa de trabajo cada seis (6) meses, jardinero o pantalón y camisa a los hombres, guardapolvo o jardinera y camisa a las mujeres, a todos los obreros de cada establecimiento con una antigüedad no inferior a cuatro (4) meses. El personal que deba trabajar a la intemperie en caso de lluvia, deberá ser provis-

to de los elementos adecuados (impermeables, trajes de agua y botas). Los elementos serán utilizados obligatoria y exclusivamente para el desempeño de las tareas que deba realizar el obrero, siendo propiedad de la empresa y debiendo quedar en poder de la misma. Igualmente la empresa proveerá de calzado de trabajo adecuado a cada tarea una vez al año, debiendo reemplazarlo en caso de deterioro previa entrega del calzado deteriorado.

Cuando por las características del trabajo, el personal administrativo con una antigüedad no inferior a cuatro (4) meses, deba concurrir habitualmente a las dependencias específicamente industriales de cada establecimiento, las empresas lo proveerán de un guardapolvo o pantalón y camisa cada seis (6) meses, los que serán de uso obligatorio durante la permanencia del empleado en la zona industrial. Los elementos serán utilizados obligatoria y exclusivamente para el desempeño de las tareas que deba realizar el empleado, siendo propiedad de la empresa y debiendo quedar en poder de la misma.

**Protección personal**

**Artículo 22**— Los equipos de protección personal deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos. La determinación de la necesidad de usos de equipos y elementos de protección personal, su aprobación, condiciones de utilización y vida útil, estará a cargo de la empresa. Establecidas las normas sobre el uso de la protección, el trabajador estará obligado a su uso, conservación y cuidado, comprometiéndose a avisar a la empresa en caso de deterioro, destrucción o pérdida, para su reposición. Los equipos o elementos serán de uso individual, cuando razones de higiene y practicidad así lo aconsejen. La empresa y los empleados se comprometen al estricto cumplimiento de lo dispuesto por las leyes de higiene y seguridad sobre protección personal.

**Provisión de asientos**

**Artículo 23**— En los lugares que por las características del trabajo el obrero deba permanecer sentado, sin que ello afecte la marcha del trabajo, se le proveerá de asiento con respaldo, de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 12.205 (Ley de la silla).

**V – SALARIOS**

**Artículo 24**— Tablas de salarios:

Operadores	Por hora \$
Categoría A – (Operador inicial)	4,02
Categoría B – (Operador intermedio)	4,32
Categoría C – (Operador avanzado)	4,76
Categoría D – (Operador superior)	5,29

Empleados	Mensuales \$
Categoría E – (Empleado inicial)	804,00
Categoría F – (Empleado intermedio)	864,00
Categoría G – (Empleado avanzado)	952,00

Categoría H – (Empleado principal)	1.058,00
------------------------------------	----------

Se deja expresamente aclarado que las escalas detalladas en este Convenio Colectivo, incluyen los Decretos Nros. 1.273/2002; 2.641/2002; 905/2003; 392/2003 y Resolución N° 64/2003 (S.T.) y artículos 1° (por \$ 100 más \$ 20) 6° y 7° del Decreto N° 2.005/2004 del Poder Ejecutivo Nacional.

**Comisión Salarial Permanente**

**Artículo 25**— Las partes convienen formar una Comisión Salarial Permanente compuesta por representantes de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País y las Cámaras Empresarias signatarias de esta Convención Colectiva de Trabajo, que se reunirá necesariamente a solicitud de una de las partes en el término de cinco (5) días de efectuado el pedido, a los efectos de tratar la evolución salarial de los trabajadores involucrados en esta Convención Colectiva de Trabajo.

**Premio por presentismo**

**Artículo 26**— Institúyese para todos los obreros aceiteros un premio a la asistencia y puntualidad y contracción al trabajo, denominado premio por presentismo, bajo las siguientes condiciones:

- a) Este premio consistirá en el pago de una suma adicional horaria de dieciocho centavos de pesos (\$ 0,18) o mensual de treinta y tres pesos con veinte centavos (\$ 33,20) que será liquidado a todos los obreros o empleados respectivamente que hayan cumplido en cada período (quincena o mes, según se trate de operario o empleado) efectiva, íntegra y puntualmente su horario de trabajo, durante todas las jornadas de labor estipuladas por el empleador, y que además hayan cumplido las tareas en las condiciones habituales en base a las normas y disposiciones estipuladas en este Convenio. No se computarán como ausencias a los efectos de adjudicar el premio:
  - 1) Hasta tres (3) días corridos por fallecimiento de padres, cónyuge o persona con la que el trabajador estuviese unido en aparente matrimonio, hijos o hermanos legítimos; o hasta cinco (5) días corridos en el caso de que el familiar fallecido se encontrare a una distancia mayor de sesenta (60) kilómetros, y el operario concurriere a la localidad distante.
  - 2) Hasta doce (12) días corridos de licencia por matrimonio.
  - 3) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta dos (2) días corridos y hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.
  - 4) Hasta dos (2) días corridos por nacimiento de hijo.
  - 5) Hasta un (1) día por donación de sangre.
  - 6) Tampoco serán tomadas como ausencias a los efectos del presente beneficio los permisos que el empleador otorgue a pedido de la Federación de

Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País u Organización gremial de la actividad aceitera reconocida, a los Miembros de Comisión Interna o Dirigentes Gremiales, motivados exclusivamente por su función específica como tales, siempre y cuando los permisos hayan sido solicitados por escrito, con expresión de causa y con debida antelación.

- 7) Las ausencias como consecuencia de accidentes de trabajo que excedan de siete (7) días.
- b) El premio se liquidará en base a las horas normales de trabajo y también sobre las horas extraordinarias que puedan exceder las horas normales, pero consideradas éstas como hora simple para la determinación de la cantidad.
- c) No serán acreedores al premio los obreros que no hayan cumplido sus horarios completos en la quincena o mes por causas distintas a las mencionadas anteriormente, aún cuando las ausencias o cumplimiento parcial de su horario fuere motivado por causas no voluntarias. Tampoco serán acreedores al premio los obreros que incurran en paro, trabajos a desgano o reglamento, salvo excepcionalmente paros con abandono de los lugares de trabajo decretados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País y organización gremial jerárquica reconocida.
- d) El obrero que durante una quincena haya incurrido en una ausencia al trabajo o dos (2) llegadas tarde, cuya duración total sea superior a treinta (30) minutos, será acreedor al cuarenta por ciento (40%) del premio total correspondiente a dicha quincena. No recibirá premio alguno el obrero que en una quincena incurriera en más de una ausencia al trabajo o en más de dos (2) llegadas tarde, tal cual queda expresado.
- e) Los empleadores que tengan establecidos premios a la asistencia, puntualidad y/o contracción al trabajo, iguales, similares o parecidos, sea por institución unilateral del empleador, acuerdos de empresa o bien homologados por las entidades representativas de ambos sectores laborales, acuerdos individuales, acuerdos de empresa, convenios zonales, beneficios inherentes a la retribución de aquellos que hayan respondido pura y exclusivamente a una verdadera racionalización de tareas, quedarán absorbidos por el presente premio.

Se deja estipulado que el presente premio conformará el salario profesional para la industria aceitera del país, en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

### Horas extraordinarias

**Artículo 27**— Las partes convienen como beneficio de la presente Convención Colectiva de Trabajo que los obreros y empleados de la actividad percibirán como retribución por las horas extraordinarias de labor, un adicional del ciento por ciento (100%) sobre el valor de las horas normales, cualquiera sea el día de la semana en que las mismas se realicen. Se deja perfectamente aclarado que el incremento

del cien por ciento (100%) estipulado en este artículo, absorbe y reemplaza al beneficio que por igual concepto, es decir, horas extras, dispone la Ley N° 20.744 (t.o. 1976), como así también las disposiciones reglamentarias y/o complementarias y/o legislación futura que disponga sobre la materia.

### Antigüedad

**Artículo 28**— Los obreros y empleados percibirán un adicional por antigüedad consistente en el uno por ciento (1%) de su salario básico por cada año de servicio.

### Viático conductor y acompañante de camión. Horas extraordinarias

**Artículo 29**— Los conductores y personal acompañantes de camiones que efectúen tareas de reparto o transporte de mercadería y que por tal circunstancia del trabajo deban almorzar fuera del lugar del que habitualmente lo hacen, percibirán un viático equivalente al veintitrés por ciento (23%) del jornal, por tal concepto por día y por persona. Atento a las características del transporte a larga distancia, los conductores y acompañantes de camión a larga distancia percibirán un uno con treinta y siete centésimos por ciento (1,37%) del valor hora por kilómetro recorrido, compensándose con ese importe las horas extraordinarias. En los casos de viajes realizados los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y feriados, la compensación por horas extraordinarias se incrementa en un ciento por ciento (100%). Queda expresamente convenido que la retribución por kilometraje recorrido se deberá pagar en función de la distancia efectivamente recorrida, aunque el trabajador no hubiese realizado horas extras en el período de que se trate. En el caso en que los conductores y acompañantes de camión a larga distancia deban pernoctar fuera de su residencia percibirán un cuarenta por ciento (40%) del jornal. En aquellos casos que se registren permanencias fuera del lugar de residencia por más de doce (12) horas percibirán en concepto de estadía por día un ciento dos por ciento (102%) del jornal. Será considerado transporte a larga distancia el que supere los cien (100) kilómetros de recorrido.

## VI – LICENCIAS Y SUBSIDIOS

### Licencia por matrimonio

**Artículo 30**— El trabajador que contraiga matrimonio tendrá en lugar de la licencia estipulada por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976), doce (12) días corridos como beneficio acordado por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Licencia por nacimiento

**Artículo 31**— Conforme a lo establecido por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) los empleadores otorgarán a su personal por nacimiento de hijos, una licencia extraordinaria de dos (2) días corridos pagos. Cuando los mismos coincidan con días domingo o feriados no laborables, deberá necesariamente computarse un día hábil.

### Licencia para rendir examen

**Artículo 32**— Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes o a las que se establezcan oportunamente.

### Permiso a dadores de sangre

**Artículo 33**— En los casos en que el obrero voluntariamente done sangre se le abonarán las horas realmente perdidas, debiendo para ello presentar el comprobante correspondiente, siendo derecho del empleador determinar el momento en que el dador de sangre debe reanudar sus tareas, para lo cual el mismo deberá acudir a la enfermería del establecimiento.

### Subsidio por fallecimiento

**Artículo 34**— En caso de fallecimiento del obrero, la esposa, esposo o persona con quien conviva en aparente matrimonio, los herederos legales o las personas que él haya indicado percibirán además de las indemnizaciones en vigencia, la suma equivalente a diez (10) jornales de la máxima categoría, debiendo tener el obrero fallecido a este efecto, seis (6) meses cumplidos de antigüedad en el establecimiento. El pago se efectuará dentro del término de cinco (5) días, previa notificación y certificación del fallecimiento. De no existir familiares o herederos legales o si el obrero no hubiese indicado el destinatario del subsidio, éste se efectivizará a la persona o entidad que haya corrido con los gastos de sepelio, debiendo presentar al industrial los comprobantes respectivos.

### Subsidio por nacimiento de hijo

**Artículo 35**— Las partes se ajustarán a las disposiciones legales o a las que se establezcan oportunamente.

### Subsidio por matrimonio

**Artículo 36**— Además de las sumas que por este concepto establezcan las disposiciones legales vigentes o las que establezcan oportunamente, los empleadores otorgarán como beneficio de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un subsidio por matrimonio equivalente a cinco (5) jornales de la máxima categoría.

### Asignación por esposa

**Artículo 37**— Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes o a las que se establezcan oportunamente.

### Asignación por hijos menores

**Artículo 38**— Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes o a las que se establezcan oportunamente.

### Fomento al estudio y capacitación

**Artículo 39**—

- I) Los empleados que habiendo concluido sus estudios universitarios contarán con títulos habilitantes expedidos por universidades nacionales o extranjeras, revalidados, cuando trabajen en tareas directamente relacionadas con su profesión, gozarán de un adicional equivalente al cuatro por ciento (4%) del sueldo básico de la máxima categoría, independientemente del sueldo que les corresponda, de acuerdo a la escala de sueldos del presente Convenio.
- II) Los que hayan concluido el plan total de enseñanza secundaria nacional, normal, comercial o industrial del establecimiento en que cursen, en colegios nacionales, oficiales, provinciales o incorporados a éstos, recibirán un adicional equivalente al dos por ciento (2%) del

sueldo básico de la máxima categoría, independientemente del sueldo que les corresponda de acuerdo a la escala de sueldos del presente Convenio.

III) Para gozar de estos beneficios deberá el empleado exhibir al empleador el título o certificado correspondiente.

IV) Estos beneficios podrán ser absorbidos en los casos en que el empleado perciba una remuneración superior a la establecida en el presente Convenio.

## VII – REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

### Representación gremial. Sistema de reclamaciones

**Artículo 40**— Los representantes del personal en el establecimiento son los delegados del personal. El número de delegados es el que establece la Ley de Asociaciones Profesionales. Los delegados del personal en los reclamos que deban efectuar ante las empresas, procederán conforme con el artículo 43 de la Ley N° 23.551 y el artículo 27 de su Decreto Reglamentario N° 467/88, debiendo en todos los casos acompañar la autorización fehaciente de la organización gremial para el reclamo. Los inconvenientes que puedan surgir, tanto de orden individual como colectivo entre las empresas y su personal, deberán plantearse previamente entre las partes antes de requerir la intervención de la Comisión Paritaria o Autoridad de Aplicación. Las reuniones periódicas entre los delegados del personal y la empresa, establecidas en el artículo 43, inciso b) y artículo 44, inciso b) de la Ley N° 23.551, se realizarán como mínimo una (1) vez cada quince (15) días, salvo circunstancias que requieran mayor periodicidad.

### Facultades de los representantes del personal

**Artículo 41**— Sin perjuicio de las facultades otorgadas por la Ley de Asociaciones Profesionales, para el movimiento dentro del establecimiento y únicamente cuando se suscitare algún problema, el delegado podrá concurrir al sector que corresponda previa comunicación y autorización de la empresa. De acuerdo a lo previsto en el artículo 44, inciso c) de la Ley de Asociaciones Profesionales, se establece un crédito de doce (12) horas mensuales para los delegados sindicales cuando deban cumplir su actividad fuera del establecimiento o cuando participen de reuniones citadas por la empresa fuera del horario normal de trabajo. Para disponer de este beneficio cuando la actividad se desarrolle fuera del establecimiento, se requerirá en todos los casos comunicación previa de la organización sindical correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas.

### Comisión Paritaria de Interpretación

**Artículo 42**— Dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se constituirá la Comisión de Interpretación, la que estará integrada por un número de hasta cinco (5) representantes por sector como máximo. La Comisión de Interpretación, funcionará de acuerdo a lo que establece la Resolución N° 125 y con la presidencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo. Sus resoluciones deben ser ampliamente fundadas. La re-

solución producida podrá ser apelada ante la Comisión Paritaria Nacional Central y tal recurso podrá ser interpuesto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del pronunciamiento.

## VIII – DISPOSICIONES ESPECIALES

### Mensualización de obreros

**Artículo 43**— Los beneficios del presente Convenio se harán extensivos para los obreros mensualizados o quincenales y para la asignación de los sueldos se tomará el cómputo de acuerdo a la categoría que le corresponda conforme el presente Convenio.

### Sistema de contratistas

**Artículo 44**— No podrá utilizarse contratistas para la realización de tareas comunes, regulares y habituales de los establecimientos, salvo para los trabajos extraordinarios, en cuyo caso las empresas podrán ocuparlos de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

### Concurrencia de beneficios

**Artículo 45**— En caso de concurrencia de dos (2) o más beneficios similares se aplicará únicamente el más favorable al trabajador.

### Vitrina sindical

**Artículo 46**— Cada establecimiento podrá habilitar una vitrina para noticias gremiales y sociales. Toda información al respecto se colocará únicamente en dicha vitrina. Los delegados del personal serán directamente responsables de cuanto se publique en la misma, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda haber a los firmantes. Deberán excluirse las noticias de tipo político partidista y todas aquellas ajenas al quehacer gremial y social, pudiendo la empresa exigir el retiro de las publicaciones que considere agraviantes.

### Bolsa de trabajo sindical

**Artículo 47**— Los industriales podrán solicitar a los sindicatos el personal que pudieran necesitar. Especialmente procurarán dar preferencia al personal disponible en los sindicatos en las épocas en que, por circunstancias especiales, se paralicen las actividades en algunos establecimientos.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 48**— El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en este Convenio.

### No cumplimiento de la Convención

**Artículo 49**— El no cumplimiento de las condiciones estipuladas, será sancionado de conformidad con las leyes vigentes y reglamentaciones pertinentes.

### Registro de entrada y salida del personal

**Artículo 50**— Cada empresa determinará el modo y la forma en que se debe proceder para el registro de entrada y salida del personal.

### Selección de maní

**Artículo 51**— Se establece que para los operarios que desempeñen tareas en las plantas de selección de maní integradas a fábricas de aceite, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba por medio de un acuerdo que será presentado oportunamente como parte integrante de este Convenio, establecerán condiciones que contemplen el trabajo por temporada y niveles y forma de remuneración acordes con los vigentes en otros establecimientos dedicados a la clasificación de maní.

### Contribución solidaria

**Artículo 52**— De conformidad con lo dispuesto por los artículos 9°, segunda parte y 37, inciso a) de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto Reglamentario N° 467/88, se conviene que los empleadores efectuarán una contribución solidaria a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, del uno por ciento (1%) mensual sobre todas las remuneraciones que abonen a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo y que se encuentran sujetas a aportes previsionales. Estos fondos serán administrados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País y será objeto de una administración especial documentada por separado de la que corresponda a los fondos sindicales. El destino de esta contribución será la cobertura de gastos de sepelio y otros beneficios asistenciales y sociales de los trabajadores y su grupo familiar, comprendidos en este Convenio Colectivo.

A los fines del cumplimiento de la presente, las empresas remitirán conjuntamente con la constancia de esta contribución, el detalle del personal comprendido.

### Contribución solidaria extraordinaria

**Artículo 53**— De conformidad con lo dispuesto por los artículos 9°, segunda parte y 37, inciso a) de la Ley N° 23.551 y por el artículo 4° del Decreto Reglamentario N° 467/88, se conviene que los empleadores efectuarán una contribución solidaria extraordinaria a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, consistente en cuatro (4) depósitos semestrales consecutivos, el primero al segundo mes de aplicado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, consistente cada uno de ellos en el seis por ciento (6%) sobre todas las remuneraciones que abonen a todos los trabajadores comprendidas en este Convenio Colectivo y que se encuentran sujetas a aportes previsionales correspondientes al mes anterior al del depósito excluidas las sumas correspondientes al aguinaldo. Estos fondos serán administrados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País y será objeto de una administración especial documentada por separado de la que corresponda a los fondos sindicales. El destino de esta contribución será la cobertura de los gastos que realice la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País para mejorar los servicios de extensión cultural, capacitación, turismo y deportes de los trabajadores y su grupo familiar comprendidos en este Convenio Colectivo. Esta contribución –concretada en cuatro (4) depósitos semestrales– se extinguirá de pleno derecho y en forma automática el 31 de mayo de 2007, aún en el caso que la presente Convención Colectiva de Tra-

bajo continuara rigiendo por cualquier causa legal o convencional luego del término mencionado. Estos fondos serán depositados a nombre de esta Federación en la cuenta corriente bancaria que la institución posee en el Banco de la Nación Argentina – Sucursal Plaza de Mayo Cuenta Corriente N° 40367/08.

### **Retención**

**Artículo 54**— La representación gremial solicita a la representación empresaria que retenga al personal beneficiario del presente Convenio, el cuarenta (40%) por ciento del incremento correspondiente a la nueva tabla salarial fijada en este Convenio correspondiente al primer mes de vigencia del mismo. La representación empresaria manifiesta

que procederá en tal sentido, previa homologación del presente Convenio por el Ministerio de Trabajo. Los recursos resultantes de esta retención, serán depositados a nombre de esta Federación en la cuenta corriente bancaria que la institución posee en el Banco de la Nación Argentina – Sucursal Plaza de Mayo Cuenta Corriente N° 40367/08.

**Artículo 55**— Las partes dentro de las facultades que les otorga el artículo 18 de la Ley N° 14.250 (t.o.), podrán convenir unidades de negociación de ámbito menor. En todos los casos en que ello ocurra, pese a las facultades de representación que pueda atribuirse a la organización que intervenga, deberá también intervenir la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País.





# INDUSTRIA LECHERA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 2/88*

### **TRABAJADORES**

#### **CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Vigencia**

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva regirá a partir del 1° de agosto de 1988, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de julio de 1992, sin perjuicio de lo que se determina en el artículo 74 de este convenio. Los beneficios establecidos en este convenio en favor de los trabajadores y/o de A.T.I.L.R.A u O.S.P.I.L. se deberán cumplir en las formas, modalidades y términos establecidos, y se continuarán aplicando, mientras no sean modificados por un nuevo convenio.

Las partes signantes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo, con una antelación de ciento ochenta (180) días a la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio; sin perjuicio de la misma, a cuyos efectos deberán, en el término de treinta (30) días de cumplido el plazo para iniciar las conversaciones, acreditar los requisitos necesarios ante las autoridades administrativas correspondientes.

##### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— El convenio regirá en todo el país para la totalidad de las empresas de la industria láctea, se encuentren o no integrando los centros empresarios firmantes del mismo. Continuarán en vigencia todas las conquistas establecidas en forma particular y que no se encuentren contempladas en el presente convenio o que determinen situaciones más ventajosas para el trabajador.

##### **Mantenimiento de modalidades**

**Artículo 3°**— Las condiciones de trabajo, modalidades y sistemas de cada establecimiento que específicamente no queden modificadas por el presente convenio o que sean más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas por las partes.

##### **Comisión paritaria nacional**

**Artículo 4°**— A fin de resolver en definitiva sobre las diferencias que pudieran suscitarse entre las partes, respecto a la interpretación y alcance de cualquiera de los artículos del presente convenio, en cualquier momento y a pedido de cualquiera de ellas, será constituida la Comisión Paritaria Nacional, compuesta por cinco (5) miembros designados

por la Organización Sindical y el mismo número designado por el Sector Empresario signante del mismo. La Comisión será presidida por el funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designado a tales efectos. La misma adecuará su actuación a lo que al respecto establecen las leyes vigentes. Será competencia también de esta Comisión la inclusión en el escalafón de las nuevas posiciones de trabajo que surjan durante la vigencia del presente y todas aquellas no previstas, y la actualización o modificación de las cláusulas de condiciones generales de trabajo no económicas, que resulten necesarios actualizar y/o modificar como consecuencia, por ejemplo, de la introducción de nuevas tecnologías en la industria. Las resoluciones de dicha comisión en tales aspectos se incorporarán al presente convenio.

#### **CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **Personal contratado**

**Artículo 5°**— En caso de personal ingresado mediante contrato a plazo fijo, de acuerdo a las disposiciones legales, al finalizar el plazo deberá ser incorporado definitivamente o darse por concluidas sus tareas, no pudiendo renovarse el contrato por nuevos períodos. Se podrá contratar personal para realizar trabajos temporarios y en este caso deberá procurarse que los mismos se extiendan por la totalidad de la temporada. Para todos los casos de trabajo a plazo fijo, de temporada o eventuales regirá el sistema indemnizatorio previsto por la respectiva legislación.

##### **Pausa en la jornada laboral**

**Artículo 6°**— Las empresas que dispongan para su personal la realización de horario corridos, con una duración mínima de ocho (8) horas, establecerán, a media jornada, una pausa paga de veinte (20) minutos. En aquellos lugares de trabajo donde las modalidades existentes o disposiciones legales vigentes establezcan un descanso pago superior, el mismo se mantendrá.

##### **Accidentes de trabajo**

**Artículo 7°**— En todos los casos de accidentes de trabajo, la empresa abonará directamente los jornales que el trabajador percibirá en caso de prestar servicios de acuerdo a la legislación respectiva vigente, sin quitas ni deducciones, salvo las habituales, no pudiendo acreditarse estos pagos a

cuenta de futuras indemnizaciones. Estos pagos se mantendrán por los períodos de ley, haciéndose asimismo cargo el empleador por el mismo plazo de los gastos de tratamiento. En los supuestos en que el trabajador haya sido asistido médicamente por la Obra Social, las empresas reintegrarán a la misma los gastos en que incurriere.

### Accidentes y enfermedades inculpables

**Artículo 8°**— Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración normal y habitual, incluyendo los adicionales de ésta convención colectiva (salvo el artículo 57 que se liquidará de acuerdo a lo establecido en el mismo) durante un período de tres (3) meses si su antigüedad en el empleo fuere inferior a cinco (5) años; de seis (6) meses si su antigüedad fuera mayor de cinco (5) y menor de diez (10) años; de nueve (9) meses si su antigüedad fuera mayor de diez (10) años y menor de quince (15); y de doce (12) meses cuando supere los quince (15) años de antigüedad. Cuando se trate de trabajadores con carga de familia, los períodos durante los cuales mantienen el derecho a ser remunerados se extenderán al doble de los indicados precedentemente, según la antigüedad. Cuando durante los plazos indicados se evidenciare una incapacidad permanente, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

### Provisión de ropa de trabajo

**Artículo 9°**— Al personal se le proveerá gratuitamente un equipo cada seis (6) meses, es decir dos (2) por año, de los siguientes elementos según las respectivas tareas: Obreros de producción: un (1) pantalón, una (1) camisa o saco, un (1) gorro y calzado adecuado o botas y un (1) delantal, según la sección en que preste servicios; Personal que realiza tareas permanentemente en cámaras frigoríficas: un (1) equipo especial para frío, por año, apto para la temperatura habitual de trabajo; Personal de mantenimiento: Se le entregarán dos (2) juegos cada seis (6) meses, es decir cuatro (4) equipos por año; Personal administrativo y de ventas: dos (2) guardapolvos o sacos por año. En los casos en que se requiera una mayor uniformidad en la presentación, se entregará la misma cantidad de las prendas que se exijan como parte del uniforme; Personal de repartidores: dos (2) sacos blancos o azules, dos (2) pantalones, un (1) equipo impermeable para lluvia y un (1) par de botas por año; Personal de planchada, patio, lavado de vehículos y cuidado de cerdos: además de lo señalado para el personal de producción, se proveerá por año, una (1) campera de abrigo, dos (2) pares de medias de lana y una (1) capa para lluvia; Personal que cumple tareas en saladeros de quesos: además de lo señalado para el personal de producción, recibirá guantes de goma especiales para sus tareas. Todas las prendas señaladas serán provistas por la empresa sin cargo alguno, con la obligación de ser usadas en el lugar de trabajo y mantenidas en buenas condiciones de higiene. La provisión de ropa se efectuará en canje por el equipo anterior con la periodicidad indicada y de inmediato en caso de excesivo deterioro involuntario o rotura accidental. Todas las prendas serán de uso individual. Toda la ropa entregada en uso, deberá ajustarse a las normas vigentes en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo.

### Comidas al personal

**Artículo 10**— Sin perjuicio del mantenimiento del servicio de comidas en su actual modalidad, en aquella empresa que lo otorga a la fecha de vigencia del presente, la empresa podrá autorizar la explotación de los servicios de comedores en sus plantas los que deberán cumplir con los necesarios requisitos de salubridad, higiene y decoro.

### Servicios de comedores

**Artículo 11**— La empresa deberá proporcionar un lugar que, reuniendo las debidas condiciones de higiene y comodidad, pueda ser utilizado por el personal para ingerir alimentos, sin que necesariamente deba ser usado simultáneamente por todos los trabajadores, pudiendo ocuparse alternadamente conforme a modalidades y horarios de cada tarea, respetándose las formas de trabajo establecidas.

### Resguardo de medios de movilidad

**Artículo 12**— La empresa pondrá a disposición de los trabajadores en sus establecimientos, un lugar adecuado para guardar las bicicletas y/o motocicletas del personal, durante la jornada de trabajo. Asimismo, si el espacio propio disponible lo permite, deberá brindar comodidades para el estacionamiento de los automotores del personal. La empresa proveerá un sistema de seguridad y/o vigilancia adecuado sin constituirse en depositaria de los vehículos, ni asumiendo responsabilidad frente a los propietarios ni a terceros.

### Guardarropas o cofres

**Artículo 13**— La empresa deberá habilitar guardarropas o cofres, para ser utilizados en forma individual por el trabajador. Queda garantizada la privacidad en el uso de los mismos, y el empleador solo podrá disponer su apertura en presencia del trabajador o del representante gremial, en caso de negativa de aquel, labrándose acta que será firmada por todos los presentes.

### Trabajo de la mujer

**Artículo 14**— Todas las cláusulas del presente convenio en las que se menciona al trabajador son de aplicación para el caso que se trate de una trabajadora y por extensión le caben las mismas retribuciones, no aceptándose ningún tipo de situación limitativa o discriminatoria basada en su condición o sexo.

### Trabajo de menores

**Artículo 15**— El trabajo de los menores de dieciocho años (18) años se regirá por las disposiciones protectoras en vigencia, estableciéndose que en caso de cumplir tareas u horarios similares a los del trabajador adulto percibirán idénticas retribuciones, básicas y adicionales. En caso de disminución horaria, la retribución será proporcional, salvo para los menores casados, los que recibirán la misma remuneración que quienes cumplan jornada completa.

### Constancia de liquidación de haberes

**Artículo 16**— El recibo de haberes correspondiente a cada liquidación, deberá contener mención detallada de los rubros que lo componen, con indicación de la cláusula convencional a que correspondan los haberes y descuentos. En caso de utilizarse códigos, el concepto que comprenda

cada uno deberá constar en el mismo cuerpo del duplicado de recibo entregado al trabajador, debiendo un ejemplar suscripto por el empleador ser fijado a la vista de los trabajadores.

### **Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 17**— En aquellos establecimientos en los cuales, por el número de sus trabajadores no sea exigible legalmente la instalación de Servicios de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad, los empleadores determinarán los casos y tipos de asistencia necesaria para cada planta, teniendo en consideración la cantidad de trabajadores ocupados, la distancia a los centros urbanos, posibilidades de asistencia en clínicas u hospitales el tipo de tareas desarrolladas, etc.

### **Controles médicos especiales**

**Artículo 18**— Al personal que cumple tareas de recepción de leche en contacto directo con la materia prima, o afectado al cuidado de cerdos, se le efectuarán dos controles sanitarios anuales de brucelosis, los que estarán a cargo de la empresa. Se brindará a los trabajadores en general toda la protección que sea necesaria para evitar que contraigan enfermedades cuyo origen pueda ser la tarea realizada.

### **Capacitación técnica**

**Artículo 19**— Los centros empresarios, estudiarán la factibilidad de capacitar técnicamente al personal de la industria, con el propósito de elevar su nivel profesional y posibilitar que el mismo se mantenga actualizado acorde con las innovaciones tecnológicas que se vayan produciendo.

### **Corredores y viajantes**

**Artículo 20**— Los corredores y viajantes y/o vendedores placistas, de la actividad láctea, se encuentran comprendidos en el escalafón del presente convenio y percibirán un sueldo básico mensual inicial equivalente al ciento veinte por ciento (120%) del que corresponda en cada período de pago para la categoría "A" y los adicionales que les correspondan.

Asimismo percibirán, una comisión por ventas y en su caso por cobranzas, que se fijará por acuerdo entre los trabajadores y cada empresa. La comisión por cobranzas no podrá ser inferior al treinta y cinco por ciento (35%) de la que se fije para las ventas.

### **Certificación de servicios y de cese**

**Artículo 21**— La empresa deberá entregar, dentro del término de treinta (30) días posteriores a su ingreso, a todo trabajador que no se encontrara afiliado al sistema nacional de previsión, una constancia del envío del formulario de afiliación a la Caja de Previsión respectiva. Asimismo, dentro del mismo plazo contado desde la fecha de baja, deberá entregar al trabajador, la certificación de servicios y de cese, cualquiera sea el motivo de su retiro.

### **Traslados solicitados por el personal**

**Artículo 22**— La empresa dará preferencia para trasladar a otros establecimientos al personal que así lo solicite por motivos bien fundamentados y siempre que existan puestos vacantes de la categoría del solicitante en la planta de des-

tino, que puedan ser desempeñados por éste, a juicio del empleador.

### **Trabajos por turnos**

**Artículo 23**— Cuando existan tareas que se realicen en turnos rotativos, la empresa solo podrá mantener a un trabajador o a un equipo de trabajo en un turno fijo, mientras subsista la conformidad expresa de éstos.

## **CAPÍTULO TERCERO RÉGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS**

### **Día del trabajador de la industria lechera**

**Artículo 24**— Se mantiene como tal el día 10 de Septiembre de cada año, considerándose como feriado con el alcance del artículo 46, a todos los efectos.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 25**— A todo trabajador que done sangre se le concederá permiso con goce de sueldo durante la jornada de trabajo completa, debiendo justificarlo mediante certificado extendido por la autoridad competente de la institución receptora.

### **Permiso por examen**

**Artículo 26**— A todo trabajador que curse estudios secundarios, universitarios o terciarios oficiales, se le otorgará permiso con goce de haberes, cuando deba rendir exámenes finales, que promuevan una materia, o resulten eliminatorios, con un máximo de tres (3) días por examen y un tope de quince (15) días anuales, pudiendo acumularse los días no utilizados del año anterior en el caso de estudios universitarios y/o terciarios. Este permiso deberá solicitarse con la debida anticipación y acreditarse fehacientemente haber rendido el examen y la fecha del mismo.

### **Licencia por matrimonio**

**Artículo 27**— Se concederán veinticinco (25) días corridos de licencia extraordinaria paga al trabajador que contraiga matrimonio civil, siempre que tenga una antigüedad mínima de tres (3) meses en la empresa. El trabajador podrá anexar esta licencia a sus vacaciones ordinarias anuales, siempre que le corresponda hacer uso de las mismas. En los casos que disposiciones legales establezcan otros beneficios mayores, menores o iguales para el mismo fin, estos no serán acumulativos. Además se abonará, con las remuneraciones correspondientes al mes en que contraiga matrimonio, una asignación especial equivalente al veinte por ciento (20%) del haber básico inicial de la categoría "A". En caso que el enlace se llevara a cabo entre dos personas de una misma empresa, ambas recibirán estos beneficios.

### **Permiso especial por decenios**

**Artículo 28**— A todo trabajador que cumpla, en forma ininterrumpida en la empresa, las antigüedades que se mencionan en este artículo, se le otorgarán —el año en que se cumplan— los siguientes permisos pagos: a los diez (10) años, tres (3) días; a los veinte (20) años, cinco (5) días; a los treinta (30) años, diez (10) y a los cuarenta (40) años, quince (15) días. Estos permisos podrán adicionarse a solicitud del trabajador, a su licencia anual ordinaria. Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos

trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.

### Permiso especial por nacimiento de hijo

**Artículo 29**— Se otorgará un permiso especial con goce de sueldo de tres (3) días, con motivo del nacimiento de hijos del trabajador. Dicho permiso se otorgará los días que el trabajador lo solicite, pudiendo uno de ellos ser el día del parto. En caso de adopción también se otorgará este permiso, debiendo acreditarse mediante certificado judicial, la entrega de la guarda con fines de adopción. A la mujer trabajadora que adopte, se le otorgará a partir del momento en que se haga cargo de la guarda con dicho fin, un permiso especial pago de sesenta (60) días. En caso que disposiciones legales establecieran licencias o permisos por la misma causa, hacia la mujer adoptante, éstos no serán acumulativos con el previsto en este artículo.

### Permiso especial por mudanza

**Artículo 30**— La empresa otorgará a todo trabajador que deba cambiar de domicilio, un (1) día en concepto de permiso especial pago.

Quedan exceptuados los casos de trabajadores que se alojen en casa de familiares, en hoteles, pensiones o similares. Cuando el trabajador tenga en el empleo una antigüedad mínima de dos (2) años, recibirá por causa de mudanza una compensación especial por gastos equivalente al siete por ciento (7%) del haber básico inicial de la categoría "A", pago al que no podrá volver a acceder hasta transcurridos dos (2) años de una percepción anterior. El trabajador deberá acreditar fehacientemente el cambio de domicilio.

### Permiso especial por enfermedades de familiar del trabajador

**Artículo 31**— En caso de enfermedad del cónyuge del trabajador (o quien conviva como tal), sus hijos, padres que convivan con él, y en el supuesto de vivir solos siempre que el trabajador sea la única persona que pueda brindarles atención y ésta sea indispensable, asistirán a este los siguientes derechos:

- Se le concedan los cambios de horarios y modalidad de prestación de tareas, que posibiliten turnarse con otros familiares en el cuidado del enfermo, sin necesidad de pérdida de horas de trabajo;
- En caso de ser imposible la alternativa antes enunciada, se le conceda un permiso especial sin pérdida de su remuneración de hasta cinco (5) días en el año;
- En los casos en que, por la gravedad de la dolencia o las particularidades de la situación familiar, el plazo anteriormente mencionado resulte insuficiente a criterio del Servicio Médico Empresario, y conforme a las constancias presentadas por el trabajador, el permiso se otorgará por otros cinco (5) días adicionales.

En todos los casos el trabajador presentará a la empresa una certificación extendida por el médico tratante, en la que constará la dolencia y el respectivo diagnóstico, como asimismo la necesidad de la asistencia continuada. El trabaja-

dor deberá solicitar el cambio a que refiere el inciso a) indicando las necesidades del mismo, las que de no poder ser satisfechas dentro de las veinticuatro (24) horas, harán viable la aplicación de los incisos b) y c).

### Renovación de libreta sanitaria, certificado de salud y/o registro de conductor

**Artículo 32**— Cuando el trabajador deba concurrir para obtener o renovar la libreta sanitaria o el certificado de salud y/o la licencia de conductor (cuando la misma es necesaria para la tarea desarrollada) se le otorgará el permiso correspondiente, abonándosele las horas utilizadas, siempre que el trámite deba efectuarse en horas de labor. La empresa tendrá a su cargo el costo que ocasione la obtención de dicha documentación o su posterior renovación.

### Permiso especial por fallecimiento de familiar

**Artículo 33**— Por fallecimiento dentro del grupo familiar se concederán al trabajador:

- Por cónyuge, o quien conviva como tal, hijos, padres, suegros o hermanos, cinco (5) días de permiso pago;
- Por abuelos, nietos, cuñados, yernos y nueras, dos (2) días de permiso pago;
- Por abuelos políticos, tíos o sobrinos, se concederá permiso pago por el tiempo necesario para asistir al sepelio.

En los casos de los incisos a) y b) y cuando el trabajador se traslade para asistir a los servicios, se concederá un (1) día de permiso adicional por cada quinientos (500) kms o fracción que supere los ciento cincuenta (150) kms. Este adicional, en caso de corresponder, nunca será inferior a tres (3) días. En todos los casos el permiso se iniciará el mismo día del fallecimiento o el inmediato posterior si este fue trabajado. En los casos en que se estuviera concediendo al personal por la misma causa un beneficio superior, el mismo se mantendrá, pero en ningún caso se acumulará.

### Régimen de licencias

**Artículo 34**— El trabajador gozará de un período mínimo continuado de descanso anual remunerado de catorce (14) días corridos cuando su antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años; de veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda los diez (10); de veintiocho (28) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) y no exceda los veinte (20) y de treinta y cinco (35) días corridos cuando su antigüedad exceda los veinte (20) años. Teniendo en cuenta el período legal en que deben otorgarse las licencias anuales ordinarias (1° de octubre al 30 de abril) y las dificultades propias de la industria para concederlas durante el mismo, se faculta al empleador a otorgarlas fuera de ese período, correspondiendo en esos casos al trabajador, en concepto de compensación, un (1) día adicional de vacaciones por cada siete (7) que se le otorguen fuera del período legal. La fecha de otorgamiento de las vacaciones se notificará al trabajador con una antelación mínima de cuarenta y cinco (45) días, teniendo derecho a gozar, al menos una vez cada tres (3) años, su licencia en el período comprendido entre los meses de diciembre y marzo. La empresa que a la fecha

de vigencia del presente estuviera otorgando a su personal beneficios superiores (por otorgar fuera del período legal mayor cantidad de días o computar solamente los hábiles), mantendrá su actual modalidad sin que corresponda adicionar los beneficios de este artículo. El período de vacaciones deberá comenzar un día lunes o el primer día hábil posterior al franco semanal o feriado nacional, debiendo abonarse en forma completa el período vacacional al inicio del mismo.

### **Permiso especial para estudios médicos**

**Artículo 35**— La empresa otorgará un permiso pago por el tiempo máximo de cuatro (4) horas a todo el personal que deba concurrir a un servicio externo para efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías especializadas que no pudieran llevarse a cabo fuera de la jornada habitual de trabajo, en los casos en que el cambio transitorio de horario no fuere posible. Las revisiones médicas que sean dispuestas por la empresa serán efectuadas, preferentemente, dentro de la jornada habitual de trabajo del personal, considerándose el tiempo que insuman las mismas como tiempo de trabajo.

## **CAPÍTULO CUARTO BENEFICIOS Y SUBSIDIOS**

### **Reconocimiento de antigüedad**

**Artículo 36**— En el caso que un trabajador haya finalizado su relación laboral con una empresa, cualquiera sea la causa, y posteriormente reintrese a la misma, se le reconocerá la antigüedad acumulada al momento del cese a efectos de determinar salario, vacaciones, y revistará en la categoría que se le asigne a su reintegro.

### **Descuentos en la venta al trabajador**

**Artículo 37**— El personal en actividad o jubilado de la industria, tendrá derecho a adquirir los productos elaborados en la fábrica en que trabaje o haya trabajado, con destino exclusivo al consumo familiar, a los precios fijados por el empleador para el comercio minorista.

### **Provisión de leche**

**Artículo 38**— La empresa proveerá en forma gratuita y durante todos los días del mes, trabaje o no, un (1) litro de leche al trabajador soltero; dos (2) litros al casado con cargos de familia y tres (3) litros cuando se trate de un trabajador con familia numerosa a cargo. El empleador podrá cumplir con esta obligación, abonando el total mensual que hubiere correspondido al trabajador según el precio de venta al público.

### **Asignación por esposa**

**Artículo 39**— A todo el personal casado se le abonará una asignación por esposa, siempre que ésta no realice tareas retribuidas fuera de su domicilio, equivalente al uno por ciento (1%) del haber básico inicial de la categoría "A".

Este adicional se abonará en forma independiente de la asignación por cónyuge instituida por Ley N° 18.017 y sus modificatorias. Asimismo gozará de este beneficio quien conviva en aparente matrimonio y tuviera inscripta a la

concubina como beneficiaria de la Obra Social, según notificación fehaciente de OSPIL al empleador.

### **Asignación por hijos**

**Artículo 40**— El salario familiar por hijos se abonará de acuerdo a lo establecido en el artículo respectivo de la Ley N° 18.017, quedando convenido que si se derogasen las leyes que fijan este tipo de asignación familiar, la empresa la seguirá abonando con los montos que se determinarán de común acuerdo entre las partes signantes del presente convenio, siempre y cuando la empresa no deba efectuar aportes con este mismo objeto a ningún otro organismo, y cese su obligación de contribuir al sostenimiento de las Cajas de Subsidios Familiares.

### **Gratificación especial por antigüedad**

**Artículo 41**— Todo trabajador que cumpla veinticinco (25) años de antigüedad en la misma empresa, a partir de la entrada en vigencia de esta convención, se hará acreedor a una bonificación especial y por única vez de un monto equivalente a un (1) sueldo básico mensual inicial de su categoría. Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.

### **Reingreso por cesación de incapacidad**

**Artículo 42**— Cuando un trabajador al que se le hubiere otorgado la jubilación por incapacidad física o mental, dejare de percibir el beneficio por haber desaparecido las causales de incapacidad, la empresa en la que trabajó hasta su jubilación, procurará darle preferencia para su reintegro. En caso de reincorporación percibirá el sueldo correspondiente a la categoría en la que reintrese, reconociéndole, a todos los efectos, la antigüedad anterior, deduciéndose de futuras indemnizaciones que pudieran corresponder las sumas abonadas con motivo de su cese, debidamente actualizadas.

## **CAPÍTULO QUINTO CLAUSULAS REMUNERATIVAS**

### **Adicional por antigüedad**

**Artículo 43**— Queda fijada la compensación mensual, por cada año cumplido de antigüedad del trabajador en la empresa, equivalente al uno con dos décimas por ciento (1,2%) del salario básico inicial de la categoría en que revista el mismo, durante el primer año de vigencia de esta convención. El porcentaje mencionado se elevará al uno con tres décimas por ciento (1,3%) a partir del 1° de agosto de 1989; al uno con cuatro décimas por ciento (1,4%) a partir del 1° de agosto de 1990 y al uno con cinco décimas por ciento (1,5%) a partir del 1° de agosto de 1991.

### **Cálculo de la remuneración mensual**

**Artículo 44**— Para todos los efectos que pudieran corresponder, queda establecido que el cálculo de la remuneración mensual se hará sobre la base de veintiséis (26) jornales, consecuentemente, para establecer el jornal diario se dividirá el sueldo mensual por veintiséis (26). Igual criterio se aplicará para el pago correspondiente a los días laborales complementarios del período de vacaciones anuales.

## **Jornada de trabajo en días sábados y domingos**

**Artículo 45**— El trabajador que realice tareas dentro del lapso comprendido entre las trece (13) horas del día sábado y las veinticuatro (24) horas del día domingo, tendrá derecho a:

- 1) percibir la retribución habitual correspondiente;
- 2) gozar durante la semana siguiente del descanso semanal correspondiente, el que no podrá ser fraccionado ni acumulado; y
- 3) cobrar un adicional equivalente al ciento diez por ciento (110%) del valor hora que habitualmente perciba, por cada hora trabajada dentro del período mencionado, durante el primer año de vigencia de esta convención.

El personal que de acuerdo a la diagramación de su horario, trabaje habitualmente en días sábados después de las trece (13) horas o domingos y goce de su franco semanal en otro día de la semana, tendrá derecho a percibir el adicional previsto en el inciso 3) por las horas trabajadas en el período mencionado.

El adicional mencionado en el inciso 3) precedente se elevará al ciento veinte por ciento (120%) a partir del 1° de agosto de 1989; al ciento treinta por ciento (130%) a partir del 1° de agosto de 1990 y al ciento cincuenta por ciento (150%) a partir del 1° de agosto de 1991.

Atendiendo a las particularidades características de la industria, queda convenido que en los supuestos en que excepcionalmente sea imposible el cumplimiento del inciso 2), las horas trabajadas en el día en que el mismo debió cumplirse se abonarán al trabajador con el recargo del inciso 3).

## **Feriatos nacionales**

**Artículo 46**— Al personal que deba trabajar en días feriados nacionales, la empresa le abonará su jornal con el recargo establecido en el inciso 3) del artículo 45 de esta Convención Colectiva de Trabajo y según la escala de ajuste anual mencionada en el mismo. La empresa podrá designar el personal que sea imprescindible para cumplir tareas durante los días feriados nacionales.

## **Jornada de 44 horas semanales**

**Artículo 47**— La jornada máxima semanal de trabajo del personal comprendido en este convenio será de cuarenta y cuatro (44) horas, percibiendo el trabajador su remuneración, como si trabajase cuarenta y ocho (48) horas. Todas las horas trabajadas que superen la jornada establecida precedentemente, o la habitual del trabajador si ésta fuere menor, se liquidarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) si se tratase de días comunes y con el recargo previsto en el inciso 3) del artículo 45 del presente, si se trata de trabajos entre las trece (13) horas del sábado y las veinticuatro (24) del domingo o en días feriados.

## **Adicional por zona fría**

**Artículo 48**— El personal que cumpla tareas en la región del país ubicada al sur del río Colorado, percibirá como

adicional el equivalente al veinte por ciento (20%) del haber básico inicial de la categoría "A".

## **Reconocimiento profesional**

**Artículo 49**— Todo el personal que posea título secundario de reconocimiento nacional, percibirá una bonificación mensual equivalente al cinco por ciento (5%) del haber básico inicial de la categoría "A".

Si el título es de carácter universitario, terciario o equivalente de cualquier tipo y es aplicado a las tareas que realiza en la industria, la bonificación será equivalente al quince por ciento (15%) del haber básico inicial de la categoría "A".

## **Viáticos por traslado ocasional**

**Artículo 50**— Al personal que ocasionalmente deba trasladarse fuera de la localidad donde habitualmente presta servicios, ya sea para realizar tareas encomendadas por la empresa o para recibir capacitación dispuestas por la misma, se le abonarán los gastos correspondientes a traslado, alojamiento y comidas, de acuerdo al sistema que para ello tenga instrumentado cada empresa. Además recibirá, como mínimo, un viático diario equivalente al uno por ciento (1%) del haber básico inicial de la categoría "A". En caso que la prolongación de las tareas efectivamente desarrolladas le impida gozar del descanso mínimo entre jornada y jornada se le otorgará un franco compensatorio al regreso al lugar habitual de trabajo, por cada semana de comisión o fracción mayor de cuatro (4) días.

En los casos en que las empresas estuvieran otorgando a la fecha de vigencia del presente beneficios superiores, o abonando las horas de permanencia fuera del lugar de prestación habitual con recargos, mantendrán la actual modalidad, sin que corresponda acumular el beneficio establecido en este párrafo.

## **Movilidad a corredores e inspectores**

**Artículo 51**— Los corredores, inspectores de venta y cobradores percibirán el reintegro de los gastos de movilidad que el cumplimiento de su función les ocasione, de acuerdo al sistema instrumentado por cada empresa, más una compensación mensual equivalente al dieciocho por ciento (18%) del haber básico inicial de la categoría "A".

## **Cajeros y recaudadores**

**Artículo 52**— El personal que cumpla tareas de cajero, encargado de cobranzas, recaudador, pagador o de índole similar, siempre que no reciba comisiones por las mismas, percibirá —en concepto de falla de caja— una compensación mensual equivalente al cinco por ciento (5%) del haber básico inicial de la categoría "A". Esta compensación, será abonada también a los choferes que efectúen cobranzas.

## **Choferes y repartidores en general**

**Artículo 53**— El trabajador que tenga a su cargo realizar, controlar y cobrar el reparto de mercadería (chofer, repartidor, encargado o ayudante) percibirá una bonificación diaria equivalente al dos por ciento (2%) del haber básico inicial de la categoría "A" por cada día que efectivamente realice la tarea.

### Asignación por gastos de comida

**Artículo 54**— Cuando por razones de trabajo el empleador disponga la continuación de las tareas, fuera del horario habitual, durante las horas de comida, y el trabajador deba comer fuera del lugar habitual, se le pagará —además de las horas extraordinarias correspondientes— un importe adicional equivalente al ocho décimas por ciento (0,8%) del haber básico inicial de la categoría “A”.

### Asignación por servicio militar

**Artículo 55**— Todo trabajador que se incorpore al servicio militar obligatorio recibirá una asignación mensual equivalente al catorce por ciento (14%) del haber básico inicial de la categoría “A”, mientras dure su incorporación, si a la fecha de la misma contaba con una antigüedad en el empleo inferior a dos (2) años. Si su antigüedad fuera mayor, esta asignación será duplicada. En ambos casos percibirá también íntegramente los jornales de los días en que deba someterse a revisión médica, con un máximo de tres (3) días, concediéndose un día de permiso adicional, por cada quinientos (500) Km. o fracción que supere los trescientos (300), cuando el trabajador deba trasladarse para cumplir con su obligación. Dicho adicional, en caso de corresponder, no será inferior a dos (2) días. Producida la baja podrá optar, por reintegrarse a sus tareas habituales dentro de los siete (7) días, en las condiciones previstas en este artículo; o utilizar una licencia especial de treinta (30) días corridos sin goce de haberes.

### Casa y comida

**Artículo 56**— Los trabajadores de la industria de todo el país, que a la fecha reciben alimentación y vivienda como parte integrante de su salario, continuarán gozando de dicha forma de remuneración ya que la misma se encuentra contemplada y admitida en la legislación vigente. Se establece el valor de tales prestaciones en el equivalente al diez por ciento (10%) del haber básico mensual de la categoría “A” por la vivienda y del equivalente al veinte por ciento (20%) por dos comidas diarias. Si al trabajador se le diera solamente una de las comidas, se le deducirá de su retribución el equivalente al diez por ciento (10%) del haber básico mensual de la categoría “A”. En caso de producirse el despido del trabajador que habitará una vivienda de la empresa, ésta deberá otorgarle un plazo no menor de treinta (30) días para que el mismo pueda mudarse a otra vivienda.

### Asignación por asistencia

**Artículo 57**— Todo trabajador que observe asistencia y puntualidad perfecta durante el mes, percibirá una asignación mensual equivalente al veinte por ciento (20%) del haber básico mensual inicial de su categoría, la que será aplicada y computada en cuatro (4) períodos y abonada mensualmente o quincenalmente (al personal jornalizado).

A los efectos de la liquidación, los períodos se establecen desde el día 1° al 7; del 8 al 15; del 16 al 23 y del 24 al último de cada mes. Consecuentemente, las ausencias o faltas de puntualidad afectarán solamente el pago correspondiente al período en que se hubieren producido. Para la asistencia perfecta se considerarán como efectivamente trabajados, los días en que el personal falte por accidente de trabajo apreciable a simple vista o radiológicamente, y aquellos en

que goce de la licencia anual ordinaria o de las especiales por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar y donación de sangre. En los casos en que el empleador estuviera otorgando por esta causa porcentajes superiores, deberá mantener los mismos, sin que corresponda acumulación o diferencia de ningún tipo.

### Horario nocturno

**Artículo 58**— Quienes presten servicios en horarios nocturnos, es decir entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas, cumplirán una jornada de solamente siete (7) horas, que será equivalente a las ocho (8) horas diurnas.

En caso de disponerse horarios superiores al fijado, percibirán un adicional de ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada.

## CAPÍTULO SEXTO CLAUSULAS OBLIGACIONALES

### Comunicación de movimiento de personal

**Artículo 59**— Los empleadores deberán informar mensualmente a la seccional de A.T.I.L.R.A., que por jurisdicción corresponda mediante comunicación fehaciente, las altas y bajas que se produzcan en la dotación de la empresa, además informarán el grupo y factor sanguíneo del ingresante.

### Cartelera sindical

**Artículo 60**— Queda establecido que las empresas comprendidas por este convenio colocarán —en un sitio visible de cada establecimiento— un transparente o pizarrón para ser utilizado en forma exclusiva por la organización gremial para sus informaciones al personal.

Asimismo, y en un lugar accesible al personal, deberán estar colocadas las planillas de horarios de trabajo y la diagramación de los francos correspondientes.

### Retención de la cuota sindical

**Artículo 61**— Las empresas actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales de los trabajadores comprendidos en este convenio que sean afiliados a la organización gremial, de acuerdo a las autorizaciones que expida la autoridad de aplicación correspondiente. Si así no lo hicieren, serán pasibles del recargo por actualización e intereses punitivos que —por igual motivo— perciba la Obra Social del Personal de la Industria Lechera (O.S.P.I.L.).

### Retenciones especiales

**Artículo 62**— Asimismo, las empresas actuarán dentro de los márgenes máximos previstos por la ley, como agentes de retención de todos aquellos aportes que la Organización Gremial disponga y que cuenten con la autorización correspondiente de la autoridad de aplicación, con la finalidad de cumplir con su función social en beneficio de los trabajadores, como, por ejemplo: estadías en lugares de turismo del trabajador y su grupo familiar, préstamos personales, gastos de farmacia, proveeduría, aportes con destino a fondos de cualquier tipo (jubilatorios, de sepelios, etc.).

La falta de pago de estas retenciones –en las fechas y modos previstos para los de Obra Social– hará pasible a las empresas de los recargos por actualización e intereses mencionados en el artículo anterior. Al respecto, y a fin de posibilitar tal tramitación la entidad sindical se compromete a remitir las planillas respectivas y las autorizaciones escritas y firmadas del trabajador, con la necesaria anticipación a la fecha de cierre de liquidación de cada empresa, la que así podrá efectuar la retención a partir del siguiente pago. Las planillas mencionadas deberán contener el nombre y apellido completos del trabajador, su número de legajo interno en la empresa, el motivo y monto de la retención, y el estado de la deuda del mismo. En caso de retirarse el trabajador de la empresa, se notificará al personal directivo de la seccional correspondiente de A.T.I.L.R.A. del día y hora en que se le abonará al trabajador la liquidación final, esta notificación tendrá el carácter de colaboración empresaria y de ningún modo obstaculizará el desarrollo del distracto.

### **Bolsa de trabajo gremial**

**Artículo 63**— Las empresas comunicarán a la organización sindical toda necesidad de personal para sus establecimientos, a fin de que ésta pueda presentar sus propios postulantes.

### **Fondo compensador para jubilados y pensionados de A.T.I.L.R.A. (F.O.C.A.I.L.)**

**Artículo 64**— Teniendo en consideración que el Fondo Compensador creado por ATILRA para sus afiliados constituye un importante beneficio de índole social ya que posibilita que los trabajadores que se acojan a los beneficios previsionales alcancen retribuciones que les permitan el acceso a una vejez digna, lo que no se logra en la actualidad a través de las jubilaciones y pensiones oficiales; los empleadores efectuarán las retenciones de los aportes al personal beneficiario del sistema, las que comenzarán a hacerse efectivas a partir del mes siguiente de la notificación a los centros empresarios, por parte de A.T.I.L.R.A. de la entrada en funcionamiento del sistema y la acreditación ante los mismos centros del cumplimiento de los recaudos legales.

### **Contribución especial obra social**

**Artículo 65**— Con destino a la Obra Social de los Trabajadores de la Industria Lechera y además de las contribuciones, que con similar destino establece o establezca la legislación en vigencia o futura; las empresas efectuarán una contribución mensual, adicional, consistente en una suma igual al tres por ciento (3%) del salario básico inicial de la categoría “A”, por cada beneficiario titular de la Obra Social. El importe resultante, que reemplaza al denominado A.R.O.S. y a todo otro similar de origen convencional determinado con destino a la Obra Social vigente a la fecha, se depositará a la orden de O.S.P.I.L. en forma simultánea con los aportes y contribuciones mensuales con el mismo destino.

### **Facilidades a la gestión gremial**

**Artículo 66**— Las empresas, de acuerdo a lo determinado en el inciso “C” del artículo 44 de la Ley N° 23.551, de Asociaciones Sindicales, otorgarán, por delegado del personal, un permiso pago de ocho (8) horas por mes, para el

desempeño de sus funciones. Este permiso se duplicará en caso de existir en el establecimiento un solo delegado. Este crédito horario se extenderá previa presentación de la solicitud firmada por las autoridades locales de la Asociación Gremial y podrán acumularse hasta las horas correspondientes a un trimestre. Asimismo, las empresas otorgarán los permisos correspondientes –sin goce de haberes, manteniéndose la modalidad vigente en aquellos casos en que fuesen pagos– a los trabajadores que se desempeñen como directivos, delegados de establecimientos, delegados congresales ó integrantes de la Comisión Paritaria Nacional, cuando deban cumplir misiones encomendadas por la organización, la que deberá, mediante nota, comunicar a la empresa la tarea gremial asignado al trabajador y la duración de la misma. Las empresas deberán asimismo, facilitar, a través de todos los medios a su alcance, la gestión gremial de los dirigentes y representantes de su personal.

### **Fondo de subsidio**

**Artículo 67**— A partir de la vigencia de esta convención, los empleadores aportarán mensualmente el importe equivalente al uno con cincuenta por ciento (1,50%) del básico inicial de la categoría “A” por cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino a A.T.I.L.R.A., quien lo destinará a atender debidamente las dificultades económicas originadas en el seno del hogar del trabajador, por el fallecimiento del mismo o de alguno de los integrantes del grupo familiar.

### **Reserva legal**

**Artículo 68**— La organización Gremial se reserva el derecho de adoptar las decisiones que oportunamente dispongan sus cuerpos orgánicos, respecto de los aportes correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención, con destino a la obra social y a la propia entidad sindical.

### **Incentivos**

**Artículo 69**— La implantación de incentivos, morales y materiales que estimulan a los trabajadores hacia una mayor productividad y que no atenten contra la jornada legal ni la salud de aquellos, se regirá por la legislación vigente.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO RÉGIMEN ESCALAFONARIO**

### **Promociones**

**Artículo 70**— En caso que la categoría que le corresponda al trabajador al ingresar en la empresa sea la “A”, al cumplir los tres (3) meses de desempeño, automáticamente será promovido a la categoría “B”.

Para la cobertura de vacantes, la empresa dará prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad, siempre que considere a los mismos adecuadamente capacitados para desempeñar el nuevo puesto. Aún cuando el reemplazo fuere transitorio, se considerará al reemplazante, mientras dure el reemplazo, incluido en la categoría correspondiente a la tarea que cumpla provisoriamente, y percibirá la retribución de la misma, siempre que la suplencia supere la media jornada de labor. No se considerará suplencia o tarea provisoria, sino funciones permanentes, a aquellos reemplazos que se efectúen en virtud de la diagramación de horarios y tareas



habituales, ni a los que se realicen en forma regular o periódica.

### Escalafón

**Artículo 71**— A partir del presente convenio queda conformado para todo el personal comprendido en el mismo, el nuevo cuadro escalafonario que se adjunta como Anexo N° 1, con el detalle –ejemplificativo– de las categorizaciones, según la descripción de las tareas que cumpla el personal comprendido en el presente, con la sola excepción de los vendedores–corredores placistas a quienes por el único motivo de su especial modo de remuneración se le dispensa un tratamiento extraescalafonario.

### Diferencias escalafonarias

**Artículo 72**— Los salarios básicos iniciales que se agregan como Anexo N° 2 del presente convenio, representan las siguientes diferencias porcentuales entre las distintas categorías:

- **CATEGORÍA B:** Diez por ciento (10%) sobre Categoría A
- **CATEGORÍA C:** Veinte por ciento (20%) sobre Categoría A
- **CATEGORÍA D:** Treinta por ciento (30%) sobre Categoría A
- **CATEGORÍA E:** Cuarenta por ciento (40%) sobre Categoría A
- **CATEGORÍA F:** Cincuenta por ciento (50%) sobre Categoría A

Para el caso que disposiciones legales establecieran en el futuro incrementos generales de sueldos para los trabajadores consistentes en sumas fijas, queda convenido que las mismas se adicionarán a los sueldos de la categoría B, manteniéndose respecto de las categorías superiores la diferencia porcentual que surge de la tabla precedente. La Comisión prevista en el artículo 74 de este convenio, establecerá el salario básico de los trabajadores de la industria determinando el correspondiente a la categoría “B”.

## CAPÍTULO OCTAVO SALARIOS

### Salarios

**Artículo 73**— Los salarios básicos iniciales de cada categoría, quedan determinados en el respectivo anexo que forma parte integrante de este convenio y serán reajustados según lo estipulado en el artículo 74.

A todo personal que por modalidad laboral, la empresa lo emplee por un horario menor a la mitad de la jornada normal, se le garantizará por cada día de trabajo un retribución mínima equivalente a cuatro (4) horas normales. Se establece el pago quincenal sin excepción, para todo el personal cuya liquidación se efectúe por jornal.

### Comisión de actualización salarial

**Artículo 74**— A los fines de posibilitar una constante adecuación de las escalas remunerativas básicas previstas en

el anexo respectivo, queda conformada una Comisión de Actualización Salarial, integrada por representantes de ambas partes.

La representación sindical será designada por el Secretario Nacional de A.T.I.L.R.A. de su seno y del sector empleador por las entidades signantes del presente. La Comisión tendrá como objetivo negociar los valores de los salarios básicos del personal comprendido en el presente convenio, efectuando en los mismos los reajustes periódicos que sean pertinentes. Dentro de los quince (15) días de vigencia de la presente, las partes designarán sus respectivos miembros, los que se abocarán de inmediato al cumplimiento de su cometido.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### Retenciones obligatorias adicionales

Atento las disposiciones del artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88), y lo resuelto por el XVI Congreso General Ordinario de A.T.I.L.R.A., la organización hace saber a los centros empresarios signantes que, conforme lo convenido en el artículo 62 de este Convenio, deberán retener a todos los trabajadores comprendidos en el mismo, el cincuenta por ciento (50%) de la diferencia que surja en sus respectivos haberes totales como consecuencia de la aplicación de las escalas salariales y demás cláusulas convencionales en relación a las remuneraciones percibidas en el mes inmediato anterior.

Además de la retención mencionada precedentemente, al iniciarse cada período anual de vigencia; 1° de agosto de los años 1989, 1990 y 1991, en los salarios que correspondan a esos meses se efectuarán retenciones en la misma proporción (50%) de las diferencias que se produzcan en los sueldos totales de los trabajadores comprendidos en este convenio por la aplicación de nuevas escalas básicas y de las restantes cláusulas remunerativas cuyos ajustes se hayan pactado en forma anual.

Los empleadores depositarán los importes resultantes, a la orden de A.T.I.L.R.A. en la cuenta que el Consejo Directivo de ésta determine, dentro de los quince (15) días de abonados los haberes correspondientes a los meses señalados.

## ANEXO I CUADRO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL COMPRENDIDO EN EL C.C.T. PARA LA INDUSTRIA LECHERA

### CATEGORÍA “A”

Personal que realiza tareas simples, sin complejidad o sin calificación.

Comprende a peones, operarios y/o empleados que realizan tareas que no requieren el ejercicio de criterio propio ni mayor experiencia.

### CATEGORÍA "B"

Personal que realiza tareas generales o comunes.

Comprende a aquellos operarios, peones y/o empleados especializados en algunas tareas que requieren cierta experiencia y criterios propios, así como una preparación y/o experiencia técnica mediana, bajo supervisión directa, y al personal comprendido en la categoría anterior al cumplir los noventa (90) días de antigüedad.

### CATEGORÍA "C"

Personal que realiza tareas medianamente calificadas o medianamente complejas.

Comprende a aquellos operarios, técnicos y/o empleados que desempeñan tareas de mediana responsabilidad y que –poseyendo la preparación técnica teórico–práctica necesaria– realicen tareas de mediana complejidad dentro de su especialidad. Pueden recibir supervisión.

Deben tener conocimiento básico de los trabajos que se realizan dentro de su área y/o especialidad y –eventualmente– deben poder supervisar las tareas de los operarios de categorías inferiores.

### CATEGORÍA "D"

Personal que realiza tareas altamente calificadas o complejas.

Quedan comprendidos en esta categoría los operarios, técnicos y/o empleados de amplia preparación teórico–práctica que los habilita para realizar los trabajos de mayor responsabilidad dentro de su especialidad. Se requiere además un amplio conocimiento de las tareas que se desempeñan en su área. Sus criterios e iniciativa deben capacitarlos para aconsejar en todos los casos los cambios de procedimientos y/o rutinas de trabajo para mejorar las tareas relacionadas con su especialidad. Deben estar capacitados para controlar las tareas del personal de categorías inferiores (el que no estará a su cargo), impartiendo las instrucciones necesarias y efectuando las correcciones correspondientes.

### CATEGORÍA "E"

Personal que realiza tareas altamente calificadas o de gran responsabilidad o de gran complejidad.

Quedan comprendidos en esta categoría los operarios, técnicos y/o empleados que realizan tareas muy importantes por su responsabilidad, teniendo perfecto conocimiento del total de los trabajos que se realicen en su sección, sector, taller y oficina y los fundamentos técnicos de los procesos administrativos, contables y/o de producción que se realizan en su área y/o especialidad y están capacitados para supervisar el trabajo del personal de categorías inferiores, siendo responsables ante su superiores por el trabajo realizado por sus ayudantes, auxiliares y/o colaboradores, pudiendo no tener personal a su cargo, sobre el que ejercerán autoridad funcional o técnica, pero no jerárquica ni disciplinaria.

### CATEGORÍA "F"

Personal que realiza tareas superiores.

Quedan comprendidos en ésta categoría, los trabajadores que, sin perjuicio de desarrollar eventualmente tareas de elaboración, operativas, administrativas y/o de mantenimiento, según la magnitud de la empresa, supervisan las tareas de sus colaboradores: encargados y/o supervisores, recomiendan sistemas o procedimientos relacionados con las tareas de su sector, sugieren la promoción, ascenso y/o capacitación del personal e informan a la superioridad los aspectos relacionados con la disciplina del sector, si tener facultades decisorias, ni responsabilidades ejecutivas, sin ejercer la representación de la empresa frente al personal.

## ENUNCIACIÓN EJEMPLIFICATIVA DE LAS CATEGORIZACIONES PRODUCCIÓN

### CATEGORÍA "A"

Peón  
Cuidador de cerdos  
Operario común

### CATEGORÍA "B"

Maquinista auxiliar  
Maquinista envasado de leche pasteurizada  
Molinero de grumo plástico  
Lavador de canastos  
Volcador/lavador de tarros  
Operario de recibo de leche  
Peón de carga y/o descarga  
Peón expedición–estibador  
Llenador / pesador / cosedor / pegador de envases a granel  
Tomador de muestras  
Operario tina quesera  
Operario de limpieza química  
Operario de producción  
Operario de limpieza de máquinas  
Revisor de huevos  
Operario de almacén  
Operario de saladero  
Operario de depósito, sótano y/o cámara de quesos  
Operario especializado  
Operario de planta spray  
Maquinista de envasado  
Rasqueteador y/o parafinador y/o pintor de quesos  
Ayudante y/o auxiliar de laboratorio  
Picador de quesos  
Palletizador  
Maquinista de molino para caseína  
Maquinista de lavadora de canastos

### CATEGORÍA "C"

Operario preparador de pulpas y/o frutas y/o jarabes  
Maquinistas de elaboración continua de manteca  
Maquinista extrusora /sopladora de envases  
Maquinista impresora de envases  
Maquinista de Ultrafiltración

Responsable de saladero  
Preparador de fermentos  
Operador de fundidora de quesos  
Preparador de alimentos balanceados  
Laborística  
Quesero elaborador de ricota / muzzarella  
Pesteurizador  
Recibidor / tipificador de leche  
Operador de equipos de esterilización  
Operador de equipos planta deshidratadora  
Operario permanente de cámara frigorífica

#### **CATEGORÍA “D”**

Responsable de elaboración de yogur, postres, helados , jugos  
Calificador/ clasificador de quesos  
Ayudante de capataz  
Quesero / mantequero / caseinero / dulcero  
Técnico laboratorista especializado en lechería  
Relevante del encargado de Sección  
Clasificador de cerdos  
Responsable de torre spray

#### **CATEGORÍA “E”**

Encargado criadero / invernadero de cerdos  
Encargado de cremería  
Encargado de quesería  
Encargado de mantequería  
Encargado de dulcería  
Encargado de caseinería  
Ayudante de capataz general

#### **CATEGORÍA “F”**

Capataz general

### **MANTENIMIENTO Y SERVICIOS**

#### **CATEGORÍA “A”**

Peón tareas generales  
Peón de limpieza  
Peón de albañilería  
Personal de maestranza  
Ayudante de cocina y/o cafetería  
Mozo  
Jardinero – parquero

#### **CATEGORÍA “B”**

Lavador de vehículos, termos y/o silos  
Medio oficial de albañilería o pintura o carpintería  
Encargado de cafetería  
Ayudante de oficios de mantenimiento y servicios (mecánicos, electricistas, usinas, calderas, compresores, tornería, montador, mecánico de motores, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, equipos de refrigeración, etcétera.  
Chofer interno  
Conductor autoelevador – tractorista

#### **CATEGORÍA “C”**

Oficial de albañilería o pintura o carpintería  
Encargado de cocina  
Chofer de corta distancia  
Medio oficial de mantenimiento y servicios (Calderista, foguista o foguista de segunda, maquinista foguista, mecánico de usina, mecánico montador, electricista, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, tornero, soldador, refrigeración, ajustador, compresores, cañistas, motores, etcétera)

#### **CATEGORÍA “D”**

Chofer de larga distancia  
Dibujante técnico  
Técnico especializado  
Maquinista foguista encargado de guardia  
Oficial de mantenimiento y servicios (Calderista, foguista, o foguista de primera, maquinista foguista, mecánico de usina, mecánico montador, electricista, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, tornero, soldador, refrigeración, ajustador, compresores, cañistas, motores, etcétera)

#### **CATEGORÍA “E”**

Dibujante proyectista  
Encargado de taller de mantenimiento y servicios

#### **CATEGORÍA “F”**

Jefe de usina  
Jefe de calderas  
Mayordomo  
Intendente

### **ADMINISTRACIÓN**

#### **CATEGORÍA “A”**

Cadete  
Auxiliar administrativo de 4ta. categoría  
Ordenanza  
Repositor de productos

#### **CATEGORÍA “B”**

Auxiliar administrativo de 3° Categoría  
Rondin, playero, vigilador, sereno, portero  
Dependiente o auxiliar de mostrador de venta al público y/o al personal  
Recibidor de pedidos  
Calculista  
Auxiliar de caja y/o recaudador y/o cobrador interno

#### **CATEGORÍA “C”**

Auxiliar administrativo de 2° Categoría  
Portero y vigilador y pesador de vehículos  
Control de playa de maniobras y/o carga y descarga y/o de stocks.  
Auxiliar y/o activador de compras

Control de cámaras y/o expedición  
 Graboverificador, perfoverificador  
 Auxiliar de guía de relaciones públicas  
 Promotor de ventas  
 Telefonista y/o recepcionista  
 Cobrador externo  
 Repartidor recaudador

**CATEGORÍA “D”**

Operador de máquina de contabilidad, de computación y/o procesamiento de datos  
 Auxiliar administrativo de 1° categoría  
 Guía de relaciones públicas  
 Enfermero  
 Comprador  
 Cajero pagador

**CATEGORÍA “E”**

Supervisor de distribución y/o ventas  
 Comprador especializado  
 Segundo jefe de depósito y/o almacén  
 Segundo jefe o encargado de sección administrativa  
 Inspector  
 Programador de computación y/o máquinas de contabilidad

**CATEGORÍA “F”**

Jefe de sección, oficina o Departamento administrativo  
 Cajero general  
 Jefe de ventas y repartos  
 Auditor de sucursales  
 Analista de sistemas  
 Inspector de producción de tambos y cremerías

Nota: Vendedores, corredores o viajeros placistas (ver artículo 20 del C.C.T.)

**ANEXO II**  
**Salarios Básicos Iniciales del Personal**  
**Comprendido en el Convenio para la**  
**Industria Lechera vigentes a partir**  
**del 1° de agosto de 1988**

CATEGORÍA	MENSUAL	DIARIO
“A”	A 1909	A 73,42
“B”	A 2100	A 80,77
“C”	A 2291	A 88,12
“D”	A 2482	A 95,46
“E”	A 2673	A 102,81
“F”	A 2863	A 110,12

**ADICIONALES CONVENCIONALES**  
**REMUNERATIVOS**

Artículo 39— Asignación por esposa: uno por ciento (1%) mensual: A 19,09

Artículo 48— Adicional por zona fría: veinte por ciento (20%) mensual: A 381,80

Artículo 49— Reconocimiento profesional:  
 Título secundario: cinco por ciento (5%) mensual: A 95,45  
 Título universitario o equivalente: quince por ciento (15%) mensual: A 286,35

Artículo 50— Viáticos por traslado ocasional: uno por ciento (1%) diario: A 19,09

Artículo 51— Movilidad a corredores e inspectores: dieciocho por ciento (18%) mensual: A 343,62

Artículo 52— Cajeros y recaudadores: cinco por ciento (5%) mensual: A 95,45

Artículo 53— Choferes y repartidores en general: dos por ciento (2%) diario: A 38,18

Artículo 54— Asignación por gastos de comida: ocho décimas por ciento (0,8%) por comida: A 15,27

Artículo 55— Asignación por servicio militar: catorce por ciento (14%) mensual: A 267,26.

Buenos Aires, 25 de agosto 1988

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el “Centro de la Industria Lechera”; “Asociación Santafesina de Productores e Industriales Lácteos”; “Junta Intercooperativa de Productores de Leche” y “Sancor Cooperativas Unidas Limitadas” con Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina”, con ámbito de aplicación establecido respecto de los obreros de la Industria Lechera y territorial para todo el territorio de la Nación; con término de vigencia fijado hasta el 31 de julio de 1992, y ajustándose a la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88, sin perjuicio de la competencia que al respecto pueda tener el Instituto Nacional de Obras Sociales (I.N.O.S.) con respecto a lo pactado en el punto 65.

Con referencia al Capítulo “Disposición Transitoria”, que establece retenciones obligaciones adicionales a todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se hace saber que las Empresas de la Industria, que actuarán como agentes de retención, deberán depositar los importes resultantes en la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina, agencia Miserere, N° 129.600/66, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, antes del día 15 de septiembre de 1988.

Por lo tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 182/224.

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación en la forma que corresponda del texto de la convención, procediéndose al depósito del presente legajo.

Buenos Aires, 25 de agosto de 1988

Atento a lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 182/224 quedando registrada bajo el N° 2/88.



# INDUSTRIA DEL HIELO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 232/94*

### ***TRABAJADORES***

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 10 diciembre de 1993

**Partes intervinientes:** Por el sector empresario: Cámara de Frigoríficos y Fábricas de Hielo, Cámara Comercial Argentina del Pescado, Cámara Argentina de Fruticultores Integrados, Sociedad de Productores Exportadores de Frutas Frescas Frigoríficos y Afines de Mendoza, Mercado de Productores, Cámara de Fruteros y Anexos de Santa Fe y la Federación Nacional de Operadores Frutihortícolas de la República Argentina.

Por el sector sindical: Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y de Mercados Particulares de la República Argentina.

**Actividad regulada:** Industria del Hielo, Frigoríficos, Cámaras Frigoríficas, Mercados sin Excepción, Ferias y Galpones.

**Personal comprendido:** Todos los obreros comunes y especializados, personal de oficio, maestranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se establecen en cada caso:

- a) Industria del hielo, frigoríficos y cámaras frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos.
- b) Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras hortalizas y/o tubérculos.
- c) Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores empaquadores y/o permisionarios de puestos y/o depósitos ubicados en los mercados mencionados en el inciso b), ferias y galpones. Establecimientos dedicados a la venta al por mayor de: 1) Frutas, verduras, hortalizas y tubérculos; 2) Pescados y mariscos.

**Números de beneficiarios:** 7.000 beneficiarios.

**Ámbito de aplicación:** Todo el territorio de la Nación.

**Período de vigencia:** La presente Convención Colectiva regirá a partir del 1° de septiembre de 1993 al 31 de agosto

de 1996, con excepción del personal comprendido en el inciso a) del artículo 3° cuya vigencia será del 1° de septiembre de 1993 al 28 de febrero de 1995

Expediente N° 937.765/93

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 10 días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y tres, siendo las catorce y treinta horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo ante mí don Hugo L. Luna, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales N° 4, los Sres. José I. Acosta, Francisco Toledo, Ernesto Lisondo, Osvaldo Solís, Raúl Ríos, Pedro Ortega y Justo Lugo en representación del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y de Mercados Particulares de la República Argentina por una parte y por la otra lo hacen los señores Miguel J. Oneto y Carlos D. Carullo en representación de Frigoríficos y Fábricas del Hielo Cámara; Juan Mariani Miguel A. Miquel en representación de la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados; Miguel A. Miquel en representación de la Sociedad de Productores Exportadores de Frutas Frescas, Frigoríficos y Afines de Mendoza; Sergio Giobanini en representación de la Federación Nacional de Operadores Frutihortícolas de la República Argentina; Carlos A. Royer por el Mercado de Productores de Rosario; se deja constancia de la comparencia del Dr. Arturo Norberto de La Mota por el sector sindical declarado abierto el acto por el funcionario actuante los comparecientes proceden a hacer entrega del nuevo texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo dando por ello finalizadas las tratativas, solicitando la respectiva Homologación y Registro. Se deja constancia que esta nueva Convención Colectiva de Trabajo reemplaza a la registrada bajo el número 126/90.

No siendo para más se da finalizado el acto firmando los comparecientes previa lectura y ratificación ante mí que así lo certifico.

### **CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Vigencia**

**Artículo 1°**— Las condiciones de trabajo pactadas durarán tres (3) años a partir del 1° de septiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996, con excepción del personal comprendido

en el inciso a) del artículo 3° cuya vigencia será del 1° de septiembre de 1993 al 28 de febrero de 1995. Las condiciones económicas se ajustarán a lo dispuesto en el Capítulo IV, artículo 61.

### Ámbito de aplicación

**Artículo 2°**— Todo el territorio de la Nación.

### Personal comprendido

**Artículo 3°**— Quedan comprendidos en la presente Convención todos los obreros comunes y especializados, personal de oficio, maestranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se establecen en cada caso:

- a) Industria del hielo, frigoríficos y cámara frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos.
- b) Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras, hortalizas y/o tubérculos.
- c) Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores, empacadores y/o permisionarios de puestos y/o depósitos ubicados en los mercados mencionados en el inciso b), ferias y galpones. Establecimientos dedicados a la venta por mayor de: 1) Frutas, verduras, hortalizas y tubérculos; 2) Pescados y mariscos.

## CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### Maquinista "A"

**Artículo 4°**— Es el que realiza el manejo de las máquinas y las maniobras en el sistema de generación de frío para sus distintos usos, pudiéndose asignar el desarme y armado de las máquinas. Cuando deba efectuar las tareas de desarme y armado quedará desafectado de las otras funciones propias de la categoría, hasta tanto concluya su labor, salvo en aquellos supuestos en que tenga el apoyo suficiente de un maquinista "B" o de un ayudante de máquina.

### Maquinista "B"

**Artículo 5°**— Es el que realiza tareas a las del maquinista "A" con excepción de desarmar y armar las máquinas.

### Ayudante de máquinas y foguistas

**Artículo 6°**— Son los que secundan al maquinista en el desempeño de sus funciones. En casos de emergencia y de manera meramente temporaria reemplazará al maquinista.

### Temperaturista

**Artículo 7°**— Es el encargado del control de regulación de temperaturas de las cámaras, en aquellos establecimientos que sea necesario la realización de esas tareas. En el caso de desempeñar las funciones de temperaturista cualquier otro miembro del personal gozará como mínimo de una sobre asignación del veinte por ciento (20%), excepto en el

caso de realizar esa tarea un maquinista la sobre asignación será del veintitrés por ciento (23%). En ambos casos dichos porcentajes se liquidarán sobre el total del jornal que percibiera. Posteriormente continuarán realizando sus tareas habituales.

### Guincheros

**Artículo 8°**— Tendrá a su cargo el funcionamiento de los guinches y limpieza, engrase, etcétera. Debiendo colaborar en su reparación, cuando se produzcan desperfectos.

### Porteros

**Artículo 9°**— Son los encargados de ejercer la vigilancia en la puerta, debiendo prestar atención especial a la entrada y salida de vehículos y personas, de acuerdo con las instrucciones que le impartan sus superiores.

### Capataces

**Artículo 10°**— Son los que tienen a su cargo la organización en su sector o en el total del establecimiento de trabajo, distribución del personal y vigilancia del cumplimiento de las órdenes impartidas por el personal superior, pudiendo contar para ello, con la colaboración de uno o varios subcapataces o encargados de cámaras.

### Serenos

**Artículo 11°**— Cuidarán los inmuebles, existencias, etcétera. Si se realizaran otras tareas que las específicas de vigilancia, no podrán ser ocupados fuera del horario legal.

### Encargados y subcapataces de cámaras, ferias, galpones y puestos de mercados

**Artículo 12°**— Son los que tienen a su cargo el personal de cada sección de cámaras frigoríficas y el desempeño del trabajo que en ellas se realice, complementando las órdenes y directivas impartidas por el capataz o capataces, o personal autorizado teniendo la obligación de realizar los trabajos de movimiento de mercaderías en el frigorífico, juntamente con el personal designado para tal efecto. En caso de que el encargado de cámaras o subcapataz reemplace al capataz en funciones de dirección y vigilancia, no estará obligado a realizar simultáneamente esas tareas con las de movimiento de bultos a cargo del personal general.

### Engrasaderos

**Artículo 13°**— Son los que como tarea exclusiva tienen a su cargo la lubricación de todas las maquinarias que lo requieran. Los que en la actualidad estén así clasificado, aunque no realicen dicha tarea seguirán en la misma forma y en los establecimientos en que dichas tareas las realice otro personal, éstos la continuarán realizando.

### Chofer de autoelevador

**Artículo 14°**— Tienen a su cargo la conducción de los equipos autoelevadores para el traslado y movimiento de bultos en su ingreso y egreso de cámara, descarga de camiones. Se ocupa también de las reparaciones ligeras servicios y mantenimiento y el control de los sistemas y elementos de seguridad de los mencionados equipos. En épocas de receso o cuando no tenga tareas de su especialidad, se desempeñara en cualquier otra tarea del establecimiento, sin que ello afecte su salario.



## Personal administrativo

**Artículo 15**— Es aquel que realiza tareas en la administración o inherente a ésta. Dicho personal será calificado, atento a sus conocimientos y capacidad laboral, en las siguientes categorías:

**Administrativo “A” especializado:** Es el empleado que de acuerdo a su grado de capacitación realice las siguientes tareas: Liquidadores de sueldos o jornales, liquidadores de mercadería recibida o entregada en consignación, cuentas corrientistas, operadores de máquinas de contabilidad, operadores de máquinas de computación, corresponsales con redacción propia, tenedores de libros, cajeros/as, personal de ventas, especialistas en leyes laborales, liquidadores de impuestos, taquidactilógrafos, analistas de imputación contable, personal de comercio exterior, operadores de télex y cualquier otra tarea que implique especialización y capacitación laboral, facturistas, ayudantes de contadores.

**Administrativo “B” auxiliar:** Es todo el personal que colabora en la realización de las tareas indicadas en la categoría de administrativo “A” como ser: Taquígrafos, dactilógrafos, controladores, archivistas, revisadores de facturas, ficheristas, imputadores de cuentas regidas por normas, telefonistas, secretarios/as, encargados de operaciones bancarias, ayudantes de cajeros/as, y otras actividades afines y/o similares.

**Personal complementario no administrativo de maestranza y servicio:** Es todo aquel personal que realiza normal y habitualmente las tareas de maestranza, servicios, ordenanzas, mantenimiento de limpieza de la administración, cadetes y cualquier otra similar a las enunciadas en este artículo.

## Otras categorías

**Artículo 16**— Choferes, obreros de frigoríficos, limpieza, cámaras frías, obrero especializados, obreros de mercado, o las correspondientes a otro personal comprendido en el artículo 3°.

## Personal de fabricación y mantenimiento

**Artículo 17**— Es el que realiza en las empresas tareas de conservación y/o ampliación de las plantas industriales, instalaciones, muebles, útiles, enseres y además bienes que las componen y de fabricación de elementos necesarios para esos fines, en una o varias de las especialidades de aislamiento, albañilería, carpintería, electricidad, herrería, mecánica, pintura, tornería, soldadura, etcétera.

**Artículo 18**— Las empresas asignarán al personal de fabricación y mantenimiento la categoría y especialidad que representan la actividad o conocimiento principal del operario. Este personal estará obligado a realizar tareas de otras especialidades, dentro de su capacitación, cuando la empresa así lo requiera.

## Categorías

**Artículo 19**—

a) **Oficial de fabricación y mantenimiento:** Es el que en una especialidad o en el conjunto de tareas que realiza

está capacitado para cumplir las instrucciones que reciba de sus superiores sin necesidad de conducción alguna.

- b) **Medio oficial de fabricación y mantenimiento:** Es el que en una especialidad o en el conjunto de las tareas que realiza colabora directamente con el oficial bajo la dirección de éste.
- c) **Ayudante de fabricación y mantenimiento:** Es el obrero que cumple labores auxiliares a las encomendadas a los oficiales y medio oficiales en una especialidad o en el conjunto de tareas que realiza.
- d) **Peón de fabricación y mantenimiento:** Es el que colabora con el personal de fabricación y mantenimiento realizando trabajos de orden general.

**Artículo 20**— Durante los períodos de poca actividad en los establecimientos o fábricas el personal obrero podrá ser empleado en tareas de limpieza y conservación siempre que no constituyan un trabajo continuo y exclusivo que excediera dichos períodos. Bien entendido que el personal que aún cuando durante la temporada se hubiera desempeñado en cámaras a las que corresponda jornada insalubre, al ser destinado a otras tareas fuera de las mismas, deberá desempeñar la jornada que por ley corresponda. El aviso de cambio de jornada a esta persona, se hará con cinco (5) días de anticipación, salvo el caso de fuerza mayor, necesidades imprevistas o emergencias; en este último caso con la debida simultánea comunicación a la Organización Sindical, a efectos de comprobar las mencionadas circunstancias si así lo estimara conveniente.

**Artículo 21**— El trabajador realizará las tareas inherentes a su categoría laboral. Cuando por acuerdo de las partes realice tareas inherentes a una categoría inferior a la que revisa, no sufrirá modificaciones en su remuneración.

**Artículo 22**— En caso de promoción de categoría deberá computarse la antigüedad del obrero desde la fecha de su último ingreso en el establecimiento.

**Artículo 23**— En las promociones, deberá tenerse en cuenta en primer término la idoneidad y contracción al trabajo, sirviendo, asimismo la antigüedad, disciplina y asistencia como elementos calificantes para ocupar las vacantes producidas. El empleador podrá determinar la conveniencia de suplir o no las vacantes que se produzcan, teniendo en cuenta lo estipulado en los artículos 24 y 25, debiendo preferir, a través de razonable y correcta valoración y en igualdad de condiciones al personal del establecimiento para cubrir los cargos o categorías establecidas en la presente Convención. De igual modo se deberá promover prefiriéndose a igualdad de condiciones al trabajador de la sección donde se produzca la vacante.

**Temporada:** Si se empleasen trabajadores de temporada serán éstos preferidos para cubrir los cargos permanentes de prestación continua en la sección y categoría en la cual se hubiesen desempeñado.

En el supuesto de disidencia que se produzcan entre empleadores y trabajadores acerca de promociones o cobertura

de vacantes, la Comisión Partidaria de Interpretación inter- vendrá dictando resolución que obligará a las partes interesadas y, en caso de no lograrse acuerdo entre sus integrantes, laudará el funcionamiento que la presida siempre que aquellas por escrito expresen su voluntad de someterse a este procedimiento.

**Artículo 24**— El personal que pase a desempeñar funciones mejor remuneradas que aquellas que le son habituales, será considerado ascendido de categoría después de noventa (90) días consecutivos o alternados de desempeño en la categoría superior sin perjuicio de gozar mientras tanto de los beneficios que establezca el artículo 25.

**Artículo 25**— Si el personal prestare servicios accidentalmente o temporariamente en un puesto de mayor remuneración, percibirá la diferencia entre jornales o sueldos. El personal que se desempeñe en varias tareas, percibirá el salario establecido para la mejor remuneración de ellas.

**Artículo 26**— Los empleadores procurarán acordar al personal efectivo treinta y seis (36) o cuarenta y ocho (48) horas de trabajo por semana (según se trabaje en lugares insalubres o no) a cuyo efecto restringirá al mínimo posible la paralización del personal por feriados no obligatorios.

**Artículo 27**— Dentro de los treinta (30) días de la firma del presente Convenio, los empleadores exhibirán en lugar visible para todo su personal, las respectivas clasificaciones en que se hallen colocados.

**Artículo 28**— Dentro de los treinta (30) días de la fecha de su ingreso el obrero o empleado será notificado por escrito de su clasificación.

**Artículo 29**— En caso de disconformidad, la parte afectada gestionará ante su empleador por la vía administrativa pertinente, su inclusión en la clasificación que a su juicio le corresponda. No arribando a un acuerdo solicitará la intervención del Sindicato para que lo represente en dichas gestiones, y éste, en caso de no tener éxito, podrá solicitar la formación de la Comisión Paritaria de Interpretación.

**Artículo 30**— Salvo en los casos en que la modalidad de trabajo imperante fuera distinta o en los que de común acuerdo con el personal del establecimiento se convenga otro régimen de horario, encuadrados todos ellos dentro de las disposiciones legales respectivas, los turnos serán rotativos por plazos que no podrán exceder de quince (15) días.

En caso que las necesidades imprevistas o situaciones urgentes de trabajo lo hagan necesario, dispondrá el empleador la fijación de los horarios que estime conveniente, siempre que los mismos no constituyan una forma de sanción, ni tengan carácter de presencia.

**Artículo 31**— El personal efectivo que concurra dentro del horario habitual al establecimiento tendrá derecho por esta sola circunstancia al cobro de la jornada completa.

**Artículo 32**— Cuando se deba suspender al personal efectivo por falta de trabajo, se le comunicará la suspensión

con cinco (5) días de anticipación como mínimo, siempre que la misma exceda de tres (3) días podría ser comunicada con una anticipación no menor de dos (2) días. Esta reducción se aplicará al personal en razón de su menor antigüedad, debiendo ser reincorporado tan pronto cesen las causas que motivaron su suspensión, por orden de antigüedad, computándosele los servicios prestados. En caso de que las empresas no se ajustaran a estas condiciones deberán abonar al personal suspendido todos los salarios caídos durante el lapso de la suspensión.

**Artículo 33**— Se acordará horario fijo y corrido en época de exámenes a quienes cursen estudios medios o universitarios, no habiendo quita de jornal o sueldo cuando deba rendir examen correspondiéndole dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. El trabajador tendrá la obligación de justificar ante su empleador mediante certificado auténtico expedido por entidad oficial o autorizada, dentro de los cinco (5) días, el haber rendido examen.

**Artículo 34**— Se deja expresamente establecido que se mantienen los horarios de trabajo imperantes en la práctica.

**Artículo 35**— En los distintos establecimientos donde por razones de servicio no es posible dar franco el día domingo a todo el personal, los francos se darán en forma rotativa, siempre que no existan acuerdos entre las partes en contrario.

**Artículo 36**— En los turnos y horarios corridos, se establecerá un descanso de treinta (30) minutos para merendar, para horarios corridos de ocho (8) horas, sin afectar la producción.

**Artículo 37**— El personal podrá fumar durante el desempeño de sus tareas salvo que por razones de peligrosidad o higiene, ello fuera inconveniente.

**Artículo 38**— Cuando el personal tenga una antigüedad inferior a cinco (5) años, las vacaciones se computarán de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 20.744 (t.o.). Cuando la antigüedad sea superior a los cinco (5) años se computarán en días hábiles y serán de plazo continuado. Queda establecido que la interpretación de hábiles y de plazo continuado a que hace referencia este artículo, tendrá la siguiente aplicación: En todos los casos deberá acumularse al período de vacaciones que le corresponda al trabajador por ley los francos semanales que le hubiesen correspondido en caso de trabajar, debiéndose abonar en concepto de retribución por el período de vacaciones, incluido el lapso acumulado, de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajadores remunerados con sueldo mensual, dividiendo el sueldo por veinticinco (25) y multiplicándolo exclusivamente por el término de los días previstos en el artículo 164 de la Ley N° 20.744, es decir, veintiuno (21), veintiocho (28) o treinta y cinco (35) días según corresponda;
- b) Tratándose de trabajadores remunerados por día, se multiplicará exclusivamente el jornal por el término de

días previstos en el artículo 150 de la Ley N° 20.744, es decir, veintiuno (21), veintiocho (28) o treinta y cinco (35) días, según corresponda.

Si hallándose en uso de licencia el trabajador contrajera alguna enfermedad y ésta fuera comprobada por médicos oficiales o designados por el empleador, la licencia se considerará suspendida. Una vez dado de alta, continuará haciendo uso de su licencia, computándosele los días previos a dicha enfermedad que se hubiesen gozado. Este beneficio se aplicará al obrero que goce de la licencia en el lugar de trabajo o hasta un radio de sesenta (60) kilómetros a su alrededor. Excedido dicho radio de sesenta (60) kilómetros el trabajador deberá comunicar al empleador su enfermedad cuando ésta se produzca, por medio de telegrama, indicando su nombre, lugar preciso de residencia en ese momento y dolencia que lo afecta.

Para gozar del beneficio referido en el párrafo anterior deberá también al reintegrarse a sus tareas habituales presentar certificado médico expedido por autoridad sanitaria municipal o provincial o nacional de la localidad donde se haya enfermado, que acredite la enfermedad denunciada.

**Artículo 39**— Las vacaciones se podrán asignar en forma rotativa y durante los meses de marzo a noviembre de cada año, pudiendo otorgarse fuera de este período cuando a criterio del empleador las necesidades del servicio así lo requieran. El empleador deberá proceder en forma tal que para cada trabajador le corresponda el goce de éstas, por lo menos, en una temporada de verano cada tres (3) períodos. El personal será notificado con sesenta (60) días de anticipación como mínimo de la fecha que empezará a gozar de las vacaciones anuales.

**Artículo 40**— Además de la licencia anual retribuida los trabajadores podrán obtener hasta un mes de licencia sin goce de sueldo, desde el mes de mayo a octubre de cada año, siempre que no afecte la marcha del establecimiento y cuando las causas sean justificadas a juicio del empleado. Para gozar de este beneficio deberá el trabajador tener una antigüedad mínima de un (1) año de servicio en el establecimiento, y no podrá solicitarlo más de una (1) vez por año. El reemplazo se computará a los efectos de promoción a categoría superior.

**Artículo 41**— Las empresas deberán contar con baños para el uso de su personal, los que estarán provistos de: agua caliente, elementos de higiene tales como toallas de mano o secamanos, jabón y aquellos necesarios para cumplir su función, incluyendo los de limpieza que puedan ser requeridos por los digestos municipales o sanitarios, dadas las características del trabajo. Asimismo, suficientes armarios o espacios abiertos destinados a tal fin dentro de los vestuarios para cambiarse de ropa, ducha para higienizarse y un lugar adecuado para el almuerzo y/o merienda. En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable caso contrario deberá suministrarla la empresa, y se posibilitará la instalación de bebederos para uso del personal.

**Artículo 42**— En los casos que la modalidad de trabajo así lo requiera, la empresa deberá proveer las herramientas necesarias para tal fin. El trabajador debe conservar tales ins-

trumentos y/o útiles sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran como consecuencia del uso regular.

**Artículo 43**— Las empresas respetarán y cumplirán todas las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo. El delegado vigilará especialmente el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad e higiene y transmitirá a la empresa las observaciones que sobre el particular se formulen.

**Artículo 44**— Las empresas tendrán en condiciones de seguridad las máquinas o lugares de trabajo, colocando las protecciones correspondientes y observando escrupulosamente las disposiciones o reglamentaciones en vigencia.

**Artículo 45**— Los carteles que se fijen con relación a precauciones para prevenir accidentes en el establecimiento deberán ser, siempre que ello sea posible, los facilitados por las reparticiones públicas correspondientes. Los trabajadores respetarán cuidadosamente las disposiciones de seguridad establecidas por las empresas.

**Artículo 46**— En los establecimientos divididos en secciones deberá haber un botiquín por cada una de éstas con los elementos necesarios para curas de emergencia y en los establecimientos de cierta importancia, personal debidamente instruido al efecto. En aquellos que no cuenten con secciones independientes será suficiente contar con un (1) botiquín con iguales elementos.

## Ropa de trabajo

**Artículo 47**— Los empleadores proveerán a su personal efectivo de acuerdo con sus tareas habituales, las siguientes prendas de trabajo de buena calidad, nuevas y sin cargo.

### Al personal efectivo que trabaje en cámaras frías:

- Dos (2) tricotas por año;
- Una (1) boina o pasamontañas por año, renovable por otra y por una sola vez;
- Dos (2) pantalones de fajina por año;
- Dos (2) camisas;
- Dos (2) sacos de abrigo, camperas o buzo de loneta blanco por año;
- Un (1) par de botines de goma (tipo tractor) por año, renovables por una sola vez;
- Un (1) par de guantes para el personal que manipule cajones o para aquel que dada la índole de su trabajo lo necesite siendo renovables por deterioro de acuerdo a las necesidades;
- Un (1) delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de autoelevadores, se le adicionará un (1) buzo térmico por año renovable una sola vez, por deterioro, y tres (3) pares de guantes de cuerina con abrigo, por año, renovables por deterioro, tantas veces sea necesario.

### A los que trabajen dentro de cámaras de conservación de hielo, se adicionará lo siguiente:

- Un (1) delantal de goma o tela impermeable por año.

- Un (1) par de guantes de goma (sustituyen a los otros), renovables por deterioro.
- Dos (2) calzoncillos largos de frisa por año.
- Dos (2) pares de medias de abrigo por año.
- Un (1) saco campera de abrigo.

**Al personal obrero, de oficios y sala de máquinas que trabajen fuera de cámaras:**

- Una (1) boina.
- Dos (2) sacos o dos (2) camisas y dos (2) pantalones de fajina por año.
- Un (1) par de botines tipo tractor (en caso de deterioro renovable una vez al año) es decir como máximo dos (2) pares por año.
- Un (1) delantal de lona renovable si el trabajo lo requiere.
- Dos (2) gabanes o camperas de abrigo por año.

**Al personal que trabaja en forma permanente en cámaras cuya temperatura sea inferior a los -10 grados centígrados, se le proveerá además:**

- Dos (2) calzoncillos de frisa por año.
- Dos (2) camisetas de frisa por año.
- Dos (2) pares de medias de abrigo por año.
- Dos (2) pantalones de abrigo por año.
- Un (1) chaleco de abrigo o de piel de cordero o similar.

**Al personal administrativo:**

- a) Que presta tareas dentro de oficinas:
  - Dos (2) guardapolvos.
- b) Que realiza sus funciones fuera de las oficinas y en expedición:
  - Un (1) par de zapatos liviano renovable una vez por año.
  - Una (1) campera de abrigo.
  - Dos (2) guardapolvos.

A todo personal que realice tareas a la intemperie, cuando llueva se le suministrará capas impermeables. Si las tareas fueran tales que el personal obrero estuviese en contacto permanente y directo con el agua o suelo mojado, será provisto de botas de goma. La entrega de ropa de trabajo se efectuará antes del 30 de junio de cada año. Las prendas en las que haya dualidad pueden suministrarse en dos (2) oportunidades durante los meses de enero y junio.

En caso que por causas justificadas el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a la Organización Sindical de cada jurisdicción, la cual concederá una prórroga prudencial.

**Para Río Negro, Neuquén y La Pampa rige la siguiente ropa de trabajo:**

**Al personal efectivo que trabaje en cámaras frías:**

- Dos (2) tricotas por año.
- Una (1) boina o pasamontañas por año, renovable por otra y por una sola vez.
- Dos (2) pantalones de fajina por año.
- Dos (2) camisas.

- Dos (2) sacos de abrigo, camperas o buzos de loneta por año.
- Un (1) par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) por año, renovable por una sola vez.
- Un (1) par de guantes para el personal que manipule cajones o para aquel que dada la índole de su trabajo lo necesite, siendo renovables por deterioro de acuerdo a las necesidades.
- Un (1) delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de autoelevadores, se le adicionará un (1) buzo térmico por año renovable una sola vez, por deterioro, y tres (3) pares de guantes de cuerina con abrigo, por año, renovable por deterioro, tantas veces sea necesario.

**Al personal obrero, de oficios y sala de máquinas que trabajen fuera de cámara:**

- Una (1) boina o pasa montaña por año.
- Dos (2) camisas.
- Dos (2) pantalones,
- Un (1) saco de fajina y un (1) gabán.
- Un (1) par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) renovable por deterioro y por una sola vez en el año.
- Un (1) delantal de lona renovable por deterioro.

**A los que trabajen dentro de cámaras de conservación de hielo, se adicionará lo siguiente:**

- Un (1) delantal de goma o tela impermeable por año.
- Un (1) par de guantes de goma (sustituyen a los otros) renovables por deterioro.
- Dos (2) calzoncillos largos de frisa por año.
- Dos (2) pares de medias de abrigo por año.
- Un (1) saco o campera de abrigo.

**Al personal administrativo:**

- Dos (2) guardapolvos.

**Para Mendoza rige la siguiente ropa de trabajo:**

**Al personal efectivo que trabaje en cámaras frías y sala de máquinas:**

- Dos (2) tricotas por año.
- Una (1) boina o pasamontañas por año, renovable por otra y por una sola vez.
- Dos (2) pantalones de fajina por año.
- Dos (2) camisas.
- Dos (2) sacos de abrigo, camperas o buzos de loneta blanco por año.
- Un (1) par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) por año, renovable por una sola vez.
- Un (1) par de guantes para el personal que manipule cajones o para aquel que dada la índole de su trabajo lo necesite, siendo renovables por deterioro de acuerdo a las necesidades.
- Un (1) delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de autoelevadores, se le adicionará un (1) buzo térmico por año renovable una sola vez, por deterioro, y tres (3) pares de guantes de cuerina con abrigo,

por año, renovable por deterioro, tantas veces sea necesario.

**A los que trabajen dentro de cámaras de conservación de hielo, se adicionará lo siguiente:**

- Un (1) delantal de goma o tela impermeable por año.
- Un (1) par de guantes de goma (sustituyen a los otros) renovables por deterioro.
- Dos (2) calzoncillos largos de frisa por año.
- Dos (2) pares de medias de abrigo por año.
- Un (1) saco o campera de abrigo.

**Al personal obrero, de oficios y sala de máquinas que trabajen fuera de cámaras:**

- Una (1) boina.
- Dos (2) sacos o dos (2) camisas y dos (2) pantalones de fajina por año.
- Un (1) par de botines tipo tractor (en caso de deterioro renovable una vez al año) es decir como máximo dos (2) pares por año.
- Un (1) delantal de lona renovable si el trabajo lo requiere.
- Dos (2) gabanes o camperas de abrigo por año.

**Al personal que trabaja en forma permanente en cámaras cuya temperatura sea inferior a los -10 grados centígrados, se le proveerá además:**

- Dos (2) calzoncillos de frisa por año.
- Dos (2) camisetas de frisa por año.
- Dos (2) pares de medias de abrigo por año.
- Dos (2) pantalones de abrigo o buzos por año.
- Un (1) chaleco de abrigo o de piel de cordero o similar.

**Al personal administrativo:**

- c) Que presta tareas dentro de oficinas:
  - Dos (2) guardapolvos.
- d) Que realiza sus funciones fuera de las oficinas y en expedición:
  - Un (1) par de zapatos liviano renovable una vez por año.
  - Una (1) campera de abrigo.
  - Dos (2) guardapolvos.

A todo personal que realice tareas a la intemperie, cuando llueva se le suministrará capas impermeables. Si las tareas fueran tales que el personal obrero estuviese en contacto permanente y directo con el agua o suelo mojado, será provisto de botas de goma. La entrega de ropa de trabajo se efectuará antes del 30 de junio de cada año. Las prendas en las que haya dualidad pueden suministrarse en dos (2) oportunidades durante los meses de enero y junio.

En caso que por causas justificadas el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a la Organización Sindical de cada jurisdicción, la cual concederá una prórroga prudencial.

**Artículo 48**— El empleador colocará en lugar visible para su personal la nómina de los jefes, inspectores-jefes, encargados, etcétera, facultados para dar órdenes.

**Artículo 49**— Cuando se deba determinar el salario diario del personal remunerado en forma mensual, a los efectos de liquidar las vacaciones se dividirá el importe de éste por veinticinco (25).

**Artículo 50**— Cuando un obrero jornalizado pase a ser mensualizado y habiendo aceptado éste ese cambio, el sueldo correspondiente resultará de la multiplicación de su jornal por veinticinco (25) días.

**Artículo 51**— El personal mensualizado no podrá ser pasado a jornalizado, salvo el caso de que el interesado acepte ese cambio.

**Artículo 52**— El empleador abonará los salarios ajustándose a las disposiciones establecidas en la Ley N° 20.744 (t.o.).

**Artículo 53**— No perderá la jornada el trabajador que durante su horario, sea citado y concurra al Ministerio o Tribunales de trabajo, juzgado, policía o autoridades militares para su revisión médica. Tampoco la perderá cuando el obrero o empleado done sangre o cambie de domicilio por mudanza.

**Artículo 54**— Ambas partes de común acuerdo se comprometen en allanar toda clase de trabas y/u obstáculos para obtener el máximo de productividad y eficiencia en el desarrollo del trabajo, considerando como único límite el fijado para el correcto rendimiento técnico de cada establecimiento.

**Artículo 55**— Las partes convienen que en forma previa a la aplicación de medidas disciplinarias, el empleador, por escrito deberá recabar al trabajador explicación sobre el hecho que da motivo a la misma, siempre que las circunstancias así lo permitan. Éste deberá por sí o con intervención de un delegado del personal o de la Organización Sindical, proporcionar también por escrito, las explicaciones requeridas en un plazo que no debe exceder de las veinticuatro (24) horas excluyéndose, a tal fin los días domingos y feriados nacionales. Queda a salvo el derecho del trabajador, cualquiera sea la medida que adopte el empleador y la explicación que hubiese proporcionado el trabajador para solicitar la revisión de la medida en instancia administrativa o judicial.

## CAPÍTULO TERCERO CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

### Personal temporario

**Artículo 56**— Dada la modalidad de trabajo de esta industria que así lo exige, las empresas podrán tomar personal a sus órdenes durante un período de tiempo, en cada año, reservando el puesto para ese personal para iguales períodos en los años subsiguientes.

### Iniciación de temporada

**Artículo 57**— Las fechas de iniciación de las temporadas de trabajo, se estará a las modalidades imperantes en cada región, en cada caso, serán establecidas en los contratos

suscriptos por la empresa con cada obrero, sobre la base de Contrato Tipo que las Representaciones Patronal y Obrera han adoptado de común acuerdo y que transcriptos dice:

### Solicitud de ingreso de obrero temporario

A los señores ..... El suscripto cuya firma figura al pie de la presente solicita ingresar a esa empresa como obrero temporario y de conformidad en la Convención Colectiva de Trabajo homologada bajo el N°..., para la carga, descarga de productos perecederos, con excepción de carne en cuartos con huesos con peso superior a los cincuenta (50) kilos. Declaro conocer y aceptar las condiciones de trabajo de temporada en la industria y que las mismas se iniciarán cada año el día... y finalizarán el día... A partir de la segunda temporada que realice, la misma tendrá una duración mínima de noventa (90) días y no podrá excederse de los ciento ochenta (180) días. La garantía de trabajo que la duración mínima de la temporada significa, sólo rige para el personal que sea efectivamente incorporado a la empresa en la segunda o sucesivas temporadas. El vínculo laboral durante el receso de trabajo no se rompe sino que se suspende entre la terminación de una temporada y el comienzo de la otra. La empresa deberá comunicarme por carta certificada con aviso de retorno con un plazo de anticipación no menor de diez (10) días la fecha exacta de iniciación de cada temporada, la que no podrá excederse de un plazo de veinte (20) días corridos contados a partir de la fecha de iniciación de la primera temporada, considerándome incurso en abandono de trabajo si no me presentara a ocupar mi puesto en dicha fecha. Si la empresa no me comunicara en término la iniciación de la temporada en la forma establecida, previa intimación de asignación de tareas hecha en forma fehaciente, me reservo el derecho de considerarme despedido. Dejo constancia de que previo a mi ingreso en cada temporada deberá ser declarado apto para el trabajo en revisión médica por el médico de la empresa y presentar la libreta sanitaria debidamente actualizada, debiendo la empresa reservarme mi puesto hasta obtener el correspondiente certificado de alta otorgado por el mismo médico en caso de encontrarme enfermo a la iniciación de cada temporada.

En caso de que mi médico diagnostique que soy apto para iniciar mis tareas, tendré el derecho de solicitar la intervención de la autoridad competente de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. El cese de tareas de cada temporada me será notificado en la forma establecida en el artículo 58 del Convenio vigente. Doy expresa conformidad a esta modalidad de trabajo temporario, en la forma arriba expresada. Mi domicilio actual es calle... N°... Localidad... Ferrocarril... Me notifico que tengo la obligación de comunicar por escrito al establecimiento, cualquier cambio de domicilio inmediatamente de haberse producido. Quedo a la espera de vuestra contestación y lo saludo muy atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma del obrero

### Cese de trabajo

**Artículo 58**— Las empresas con el objeto de procurar al personal temporario la mayor cantidad posible de jornadas laborales, notificarán por escrito, por duplicado, en papel

con membrete de la firma empleadora y con una anticipación mínima de tres (3) días corridos el cese de cada temporada de trabajo.

### Ropa de trabajo

#### Artículo 59—

- a) Al personal que ingrese en las condiciones expresadas en el artículo 56, las empresas deberán proveerle ropa de trabajo en buenas condiciones de uso e higiene de acuerdo a lo establecido en el artículo 47. En caso de dualidad se hará entrega de una sola unidad que deberá ser reintegrada a la finalización de la temporada.
- b) Para Río Negro, Neuquén y La Pampa: Regirá lo acordado en el inciso a) del presente artículo.
- c) Para Mendoza: Regirá lo acordado en el inciso a) del presente artículo.

**Artículo 60**— Los trabajadores que desarrollen tareas de carácter temporario de acuerdo a lo establecido en el artículo 57 del presente Convenio, una vez finalizada su temporada de trabajo percibirán conjuntamente con las remuneraciones, el aguinaldo correspondiente a ese período de trabajo. Además gozarán de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

## CAPÍTULO CUARTO SALARIOS – CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

### Comisión Paritaria Permanente de Adecuación Salarial

#### Artículo 61—

- 1) Créase la Comisión Paritaria Permanente de Adecuación Salarial, la que se integrará por cinco (5) miembros titulares y tres (3) suplentes en representación de cada una de las partes empresaria y sindical. Esta comisión se constituirá dentro de los diez (10) días siguientes a la firma del presente artículo. Una vez constituida celebrará reuniones periódicas cada dos (2) meses, debiendo iniciarse las tratativas en la segunda quincena del primer mes. Cualquiera de las partes podrá promover las negociaciones comunicando a la otra su voluntad mediante notificación fehaciente. En el supuesto de existir negativa de alguna de las partes a negociar colectivamente en el seno de esta comisión, podrá solicitarse la intervención de la autoridad de aplicación a los efectos que convoque a ambas representaciones a audiencias a celebrarse en sede Ministerial. Las funciones de la Comisión serán todas aquellas relacionadas con los aspectos salariales del Convenio Colectivo, de carácter amplio, señalándose a los fines exclusivamente ejemplificativos las siguientes:

- a) Realizar estudios sobre la evolución de las remuneraciones en la actividad.
- b) Controlar los eventuales desfasajes que se pudieran producir en los salarios.

- c) Evitar las distorsiones y los achatamientos en las categorías convencionales.
  - ch) Impedir que el transcurso del tiempo y los factores coyunturales alteren la voluntad de las partes expresada en las normas del Convenio al momento de su firma, manteniendo permanentemente el alcance originario de las cláusulas salariales.
  - d) Todas las actuaciones necesarias para el pleno cumplimiento de sus funciones. Para lograr sus objetivos la Comisión dictará resoluciones válidas para todos los trabajadores de la actividad que se encuentren comprendidos en el ámbito del presente Convenio, adecuando debidamente las variaciones que se hayan producido en las remuneraciones establecidas en las normas convencionales.
- 2) Instituyese las Comisiones Paritarias Regionales de Adecuación Salarial con carácter permanente con competencia para las siguientes regiones: a) Río Negro, La Pampa y Neuquén; b) Mendoza, para celebrar negociaciones aplicables a los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de las zonas de actuación de las respectivas Comisiones Paritarias, siendo de su competencia acordar los salarios de Convenio por los plazos que las partes convengan. La Comisión se integrará con cinco (5) miembros titulares y tres (3) suplentes en representación de cada una de las partes empresaria y sindical. Ambas representaciones fijarán de común acuerdo la forma en que se realizarán las reuniones y de acuerdo al procedimiento de convocatoria establecido en el párrafo primero del punto uno precedente.
  - 3) Entiéndase por autoridad de aplicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y sus Delegaciones de acuerdo al ámbito de aplicación de las respectivas paritarias regionales.
  - 4) Los primeros acuerdos salariales que se celebran en el seno de las comisiones paritarias comenzarán a regir el 10 de enero de 1989, con excepción de los casos en que se hubieren acordado nuevos salarios básicos modificatorios de los vigentes al día 31/12/88.

### **Licencia por matrimonio**

**Artículo 62**— A todo obrero/a que contrajera enlace, se le otorgará diez (10) días corridos de licencia pagos, aparte de las vacaciones anuales que por ley pudieran corresponderle. Si el obrero/a así lo solicitare, podrá acumular ambos períodos gozando de sus vacaciones antes o después de la licencia especial establecida, esto último siempre que tuviera derecho a su goce.

### **Subsidio por matrimonio**

**Artículo 63**— Se estará a lo determinado por las leyes y decretos que rijan la materia.

### **Licencia por nacimiento**

**Artículo 64**— Por nacimiento de hijo dos (2) días hábiles administrativos.

### **Subsidio por nacimiento**

**Artículo 65**— Se estará a lo determinado por las leyes y decretos que rijan la materia.

### **Subsidio por servicio militar**

**Artículo 66**— Todo obrero con más de seis (6) meses de antigüedad en el establecimiento que deba cumplir con el servicio militar, percibirá un subsidio no retributivo equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo o jornal correspondiente a la categoría en la que reviste en el momento de la convocatoria y por el tiempo de prestación del servicio.

### **Licencia por fallecimiento**

**Artículo 67**— En caso de fallecimiento de padre, padres políticos, cónyuge, hijos, hermanos o de la persona con la cual estuviese unido/a en aparente matrimonio conforme lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o.), residentes en el país, el obrero/a dispondrá de cuatro (4) días de licencia pagos, los que se incrementarán en dos (2) días más igualmente pagos, en caso de que el obrero/a se traslade por tal causa a un radio superior a los sesenta (60) kilómetros del lugar de trabajo.

### **Seguro de vida**

**Artículo 68**— Se estará a lo establecido por el Decreto N° 1.567/74 y resoluciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación dictadas y que puedan dictarse en el futuro.

### **Salario familiar**

**Artículo 69**— Las empresas se ajustarán a las leyes y decretos reglamentarios que rigen la materia.

## **CAPÍTULO QUINTO REPRESENTACIÓN GREMIAL – SISTEMAS DE RECLAMACIONES**

### **Reconocimiento de delegados**

**Artículo 70**— El número de delegados se regirá por la Ley N° 23.551, salvo en las empresas en que trabajen un número menor de diez (10) trabajadores, en cuyo caso habrá un delegado toda vez que haya cinco (5) obreros trabajando.

**Artículo 71**— Las órdenes de trabajo serán impartidas por el personal superior, debiendo realizarse las mismas sin ninguna clase de interferencias. Cuando exista un problema que perturbe las relaciones entre patrones y obreros, el mismo será trasladado al Sindicato por los delegados para que éste tome la intervención que corresponda. De no poder ser solucionado el problema, tomará intervención la Comisión Paritaria respectiva.

Los delegados deben ser el ejemplo para todo el personal, en cuanto a contracción, puntualidad, asistencia, etcétera. Y mientras estén en el desempeño de su jornada de trabajo, solo dejarán el mismo para plantear los correspondientes reclamos, en caso de verdadera necesidad e importancia. En los establecimientos con dos (2) o más delegados, se abstendrán de realizar reuniones entre los mismos en horas de trabajo.

La Comisión Paritaria deberá determinar el número máximo de delegados en cada establecimiento de acuerdo con las disposiciones legales.

### Estabilidad y permiso gremiales

**Artículo 72**— Serán ajustados a las disposiciones de la Ley N° 23.551.

### Día del trabajador de S.T.I.H.M.P.R.A.

**Artículo 73**— El día 8 del mes de octubre de cada año, será considerado “*Día del Trabajador de S.T.I.H.M.P.R.A.*” teniendo los mismos alcances que los feriados nacionales. Los trabajadores que no puedan gozar esta franquicia, en virtud de tener que prestar servicios el día citado para cubrir tareas de guardia consideradas imprescindibles, entendiéndose por tales las que se realizan en forma continua y permanente durante las veinticuatro (24) horas del día o por circunstancias de emergencia o fortuitas, gozarán de un franco compensatorio dentro de los veinte (20) días subsiguientes de dicho día. En caso de no darse cumplimiento a lo precedentemente establecido las empresas abonarán el día trabajado como feriado nacional.

### Comisión Paritaria de Interpretación

**Artículo 74**— Créase una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio integrada por cuatro (4) representantes titulares y seis (6) suplentes por cada parte, para la interpretación del presente Convenio con motivo de los problemas laborales, generales o particulares, que se presentasen y que no hubiese sido posible resolver entre las partes. La misma será presidida por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 75**— Las empresas retendrán las cuotas sindicales y de seguro de sepelio, que de acuerdo a resolución de autoridad competente la organización gremial establezca, como así también cualquier otra que los cuerpos orgánicos determinen conforme las normas estatutarias. En todos los casos el empleador deberá remitir la planilla suministrada por la entidad gremial, en la que especificara nombre del personal, su remuneración mensual, las retenciones practicadas, debiendo efectuar el pago, en el modo y forma que el sindicato lo indique, dentro de los quince (15) primeros días del mes siguiente al que se hubiere devengado la obligación.

### Fondo asistencial

**Artículo 76**— Con respecto al aporte patronal para el fondo asistencial se estará a las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 77**— Los empleadores habilitarán un tablero o pizarra con una dimensión de uno con cincuenta (1,50) por cero con setenta (0,70) metros en cada establecimiento, para que el delegado fije la propaganda de la organización, periódicos, citaciones, etcétera.

El tablero o pizarra deberá colocarse en lugares visibles y con preferencia en los vestuarios de cada establecimiento.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 78**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el organismo de aplicación del presente Convenio

quedando las partes obligadas a su estricta observancia y cuya violación a las condiciones precedentemente fijadas será reprimida por las leyes y disposiciones vigentes.

**Artículo 79**— Las diferencias de salarios que el trabajador perciba sobre los básicos a la firma del presente Convenio serán mantenidas en su valor absoluto con excepción de las sumas otorgadas a cuenta del mismo.

**Artículo 80**— Se incrementará en un cien por ciento (100%) la asignación por recargo de trabajo a la guardia de sala de máquinas si existiere, compuesta por cualquiera de estas especialidades: maquinista, ayudante maquinista, temperaturista y electricista, siempre que existiere efectivo desempeño de estas funciones, exclusivamente en caso de falta de relevo de cualquiera de las personas que las cumplieran. Este personal no podrá hacer abandono de sus tareas hasta que se encuentre presente el relevo del personal idóneo de su especialidad. Tratándose de relevo por jornada completa la empresa deberá buscar o establecer la forma para proveer al trabajador y sin cargo el almuerzo o cena según se trate. La falta de relevo por jornada completa deberá ser solucionada por la empresa para el turno subsiguiente.

### Retención

**Artículo 81**— Previa resolución ministerial, las empresas retendrán el cincuenta por ciento (50%) del aumento del primer mes que se otorgue a todos los beneficiarios de la presente Convención, sean efectivos o temporarios por este Convenio o por ley que sustituya las mejoras salariales que por el mismo se pudieran pactar. Los importes retenidos deberán ser efectivizados dentro de los diez (10) días de practicada la retención y depositados o remitidos a S.T.I.H.M.P.R.A., conjuntamente con las planillas respectivas. El total de lo recaudado será distribuido de la siguiente manera:

- El setenta por ciento (70%) a la Obra Social.
- El treinta por ciento (30%) con destino a la cuota sindical.

A tal efecto los empleadores efectuarán los depósitos a nombre de S.T.I.H.M.P.R.A., de acuerdo al siguiente detalle:

- En jurisdicción de la seccional Mendoza, calle Gutemberg 791 Ciudad de Mendoza en el Banco de Previsión Social de Mendoza Casa Matriz cuenta N° 3.981;
- En jurisdicción de la seccional Cipolletti, calle Miguel Muñoz 635 Cipolletti Río Negro, en el Banco de la Provincia de Río Negro sucursal Cipolletti cuenta N° 10.465/8;
- En jurisdicción de la seccional Bahía Blanca, calle Perito Moreno esquina Ecuador Villa Rosas, Bahía Blanca, Buenos Aires, en el Banco de la Provincia de Buenos Aires, sucursal Bahía Blanca, cuenta N° 13.187/4;
- En jurisdicción de la Seccional Rosario, calle Entre Ríos 2148 Rosario Santa Fe, en el Banco Provincial Santa Fe, agencia San Martín (Rosario) cuenta N° 1378;
- Seccional Tucumán, calle Malvinas 1680 San Miguel de Tucumán, en el Banco de la Nación Argentina, sucursal Tucumán, cuenta N° 18 1/735-0;
- El resto de los empleadores de todo el territorio de la Nación, en el Banco de la Nación Argentina sucursal



Boedo, Capital Federal, cuenta N° 79.918/26, a la orden de S.T.I.H.M.P.R.A., calle Colombres 1573, Capital Federal.

### **Bonificación por presentismo y puntualidad**

**Artículo 82**— El personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo ya sea jornalizado o mensualizado percibirá una bonificación mensual por asistencia y puntualidad del veinte por ciento (20%) que se aplicará sobre las escalas básicas establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo o las que resultaren por incrementos que se dispongan por la autoridad competente, como así también sobre las horas extras que perciba el trabajador. Este beneficio se liquidará mensualmente en oportunidad del pago de los salarios correspondientes a la segunda quincena y será requisito indispensable para tener derecho a su percepción el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1) El personal debe llegar a su puesto de trabajo en el horario que tenga establecido y cumplir su jornada completa salvo expresa autorización del empleador. En los demás casos se tendrá una tolerancia de hasta quince (15) minutos sobre la hora de entrada con un máximo de cuatro (4) veces por mes, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.
- 2) Para tener derecho a la bonificación establecida en el presente artículo, el personal además, no podrá incurrir en ausencias cualquiera sea su causa, con las únicas excepciones de:
  - a) Licencias pagas contempladas en este Convenio, feriados nacionales y accidentes de trabajo.
  - b) Retiros o ausencias por permiso gremial de delegados del personal, miembros paritarios y de Comisión Directiva.
  - c) Suspensiones por falta o disminución de tareas, en cuyo caso percibirá la bonificación en proporción de los días trabajados.
  - d) Enfermedad inculpable que sea debidamente justificada por el médico designado por el empleador. A tal efecto el trabajador deberá comunicar por telegrama su enfermedad, dentro de las veinticuatro (24) horas de producida la misma. Sólo en el caso de que la enfermedad no se prolongara por más de seis (6) días el trabajador perderá, a la primera inasistencia por este concepto, la quinta parte del premio establecido, no correspondiendo dicha deducción si, contrariamente, la enfermedad se prolongara por más de seis (6) días.

La falta de cumplimiento de estas obligaciones producirá los siguientes efectos: La primera inasistencia disminuirá la bonificación en una tercera parte; la segunda inasistencia producirá la pérdida de otro tercio y la tercera inasistencia producirá la pérdida total de la bonificación. Se entenderá que una (1) llegada tarde exceso de las toleradas en el punto primero, equivaldrá a una (1) inasistencia a los efectos de la aplicación de este premio.

También se perderá este beneficio por aplicación de medidas de acción directa, salvo que las mismas fuesen ordenadas exclusivamente por la organización sindical y no sean declaradas ilegales.

### **Adicional por antigüedad**

**Artículo 83**— La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán los siguientes adicionales por cada año aniversario a partir del primer año de antigüedad en la empresa: Por cada año y hasta el quinto (5°) año, un adicional equivalente al cero con noventa y ocho centésimos por ciento (0,98%), del sexto (6°) al décimo quinto (15°) en un uno con treinta centésimos por ciento (1,30%) y del décimo sexto (16°) al vigésimo quinto (25°) el uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%). Sobre los salarios básicos precedentemente establecidos y/o el resultado de los ajustes que se practiquen en forma acumulativa. Serán mantenidos los adicionales por antigüedad que a la fecha de esta Convención superen los precedentemente establecidos.

El citado adicional se aplicará a partir del 01/08/90.

### **Para Mendoza rige la siguiente escala:**

- De uno (1) a cinco (5) años el uno con veinte centésimos por ciento (1,20%);
- De seis (6) a quince (15) años el uno con cuarenta centésimos por ciento (1,40%) y
- De dieciséis (16) a veinticinco (25) años el uno con sesenta centésimos por ciento (1,60%).

### **Contribución para acción social**

**Artículo 84**— La parte patronal contribuirá mensualmente al sindicato con un porcentaje del uno por ciento (1%) de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendidos en la presente Convención, con destino a ampliar la acción social que despliega S.T.I.H.M.P.R.A.

### **Seguro de sepelio**

**Artículo 85**— Los empleadores de la actividad con el fin de contribuir con los trabajadores y su grupo familiar primario aportarán mensualmente al sindicato un porcentaje del cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendidos en la presente Convención.

**Artículo transitorio**— Créase una Comisión Técnica Asesora para las actividades indicadas en el inciso a) del artículo 3° e integrada por cinco (5) representantes de S.T.I.H.M.P.R.A., dos (2) por la Cámara de Frigoríficos y Fábricas de Hielo, dos (2) por la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados y un (1) representante por la Sociedad de Productores Exportadores de Frutas Frescas Frigoríficos y Afines de Mendoza, que tendrá por objeto efectuar estudios y análisis de la estructura normativa de la Convención Colectiva de Trabajo dentro del ámbito de su específica competencia; las partes intervinientes, las actividades comprendidas, las distintas zonas de aplicación territorial, a los fines de optimizar las condiciones y niveles de la negociación colectiva para lograr acuerdos que se adapten a los elementos considerados. La Comisión se

abocará al estudio de las normas laborales vigentes o las que se sancionen en su reemplazo a efectos de armonizarlas y adecuarlas a la normativa convencional. La Comisión Técnica quedará constituida dentro de los noventa (90) días de la fecha de homologación del Convenio, para lo cual las partes deberán designar a sus representantes con la debida antelación. Una vez constituida, la Comisión dictará las normas de procedimiento interno y cumplirá su cometido. Finalizada su actuación elevará un informe, que no tendrá carácter vinculante, a la Comisión Negociadora Nacional que se designe para renovar el presente Convenio, con una anticipación no menor de sesenta (60) días de la fecha de vencimiento del Convenio para esta rama de actividades. El informe contendrá las conclusiones y recomendaciones de la Comisión pudiendo cada parte dejar a salvo sus opiniones si no fueran coincidentes.

### Rama mercados

Abarca al personal comprendido en el artículo 3° incisos b) y c) aplicables a los empleadores en el orden nacional.

### Categorías de trabajadores

**Artículo 86**—Se establecen las siguientes categorías de trabajadores, a saber:

1. Escalafón general.
  - 1.1. Obrero.
  - 1.2. Obrero/a especializado.
  - 1.3. Capataces de feria, galpones y puestos.
  - 1.4. Encargado.
2. Escalafón auxiliar.
  - 2.1. Choferes.
  - 2.2. Porteros y serenos.
3. Escalafón administrativo.
  - 3.1. Auxiliar administrativo.
  - 3.2. Administrativo.

### Obrero

**Artículo 87**— Es el trabajador que realiza tareas generales de apoyo, limpieza y carga, descarga, manipuleo y traslado de bultos y mercaderías.

### Obrero especializado

**Artículo 88**— Es el personal que cumple alguna de las funciones que a continuación se enumera y percibe el adicional que en el mismo se establece:

- a) **Estibador:** Es aquel que realiza tareas específicas de estibaje en puestos de mercados, camiones, galpones y cámaras de conservación ubicadas en mercados y galpones. Percibirá un cinco por ciento (5%) de adicional sobre el sueldo del obrero.

- b) **Descartador:** Es el personal que se ocupa de la selección de la mercadería para su posterior embalaje. Percibirá un diez por ciento (10%) de adicional sobre el sueldo del obrero.
- e) **Maquinista de máquina lavadora:** Es el que opera y está a cargo de la máquina lavadora de frutas, hortalizas y tubérculos, atendiendo a su funcionamiento, mantenimiento y conservación. Percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre el sueldo del obrero.
- d) **Personal de mantenimiento:** Es el encargado de tareas varias de reparación, conservación y mantenimiento del inmueble, sus instalaciones y maquinarias. Comprende a los electricistas, personal que trabaja en altura, reparación de techos, mantenimiento de maquinarias y demás tareas de mantenimiento y/o riesgosas. Percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre la remuneración del obrero.
- e) **Embalador:** Es el que acondiciona la mercadería en el cajón, caja o similar. Percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del salario del obrero. El trabajador que pase a desempeñarse como embalador, prestará servicios en tal área durante un lapso de veinticinco (25) días laborales a prueba y aprendizaje. Durante dicho lapso no percibirá el adicional correspondiente a su categoría. Vencido el plazo mencionado, podrá ser devuelto por el empleador a sus funciones originarias. Si fuera confirmado en la función, pasará a percibir el adicional de su categoría, a partir del primer día en que cumplió tales funciones, y de ahí en más en forma permanente.
- f) **Maquinista de máquinas de refrigeración:** Es la persona que realiza el manejo de las máquinas generadoras de frío en los Mercados que tienen sala de máquinas.

### Capataces de ferias, galpones y puestos

**Artículo 89**— Son los que tienen a su cargo el personal de cada sección y el desempeño del trabajo que en ellos se realice, cumplimentando y complementando las órdenes y directivas impartidas por el empleador, encargado, o personal superior autorizado, teniendo la obligación de autorizar el movimiento de mercaderías conjuntamente con el personal designado a tal efecto.

### Encargado

**Artículo 90**— Son los que tienen a su cargo la organización en un sector o en el total del establecimiento de trabajo, distribución del personal y vigilancia del cumplimiento de las órdenes impartidas por el personal superior, pudiendo contar para ello, con la colaboración de uno o varios capataces.

### Choferes

**Artículo 91**— Son los conductores de transportes de carga dentro y fuera del establecimiento. Cuando sus viajes ocupen uno o más días fuera del ámbito o radio habitual, les serán reintegrados los gastos de comida y alojamiento que le demande su tarea, contra entrega de comprobantes. Perci-

birán asimismo las horas extras que excedan su horario normal.

Los choferes que realicen viajes no superiores a cincuenta (50) kilómetros de su lugar de trabajo, y que tengan como destino el establecimiento del empleador, estarán obligados a acomodar los bultos arriba del camión y alcanzar los bultos a la parte trasera del mismo, siempre que se trate de camiones de dos ejes.

### Porteros y serenos

**Artículo 92**— Cuidarán y vigilarán los inmuebles, existencias y demás bienes del establecimiento, controlando el ingreso y egreso de personas y vehículos y sus cargas. No podrán ser ocupados simultáneamente en otras tareas que las específicas de vigilancia. Estarán obligados a permanecer en su puesto hasta recibir su relevo, debiendo en tal caso percibir su remuneración con un cargo del cien por ciento (100%), por las horas que excedan su jornada normal.

### Administrativos y auxiliares administrativos

**Artículo 93**— Es el personal que realiza tareas en administración, o inherentes a ésta. El mismo será clasificado en las siguientes categorías:

- a) **Administrativo:** Es aquel que realiza en forma habitual las tareas de programación. Liquidación de impuestos, ayudante de contador, operador de máquinas de computación, liquidador de sueldos y jornales, cajero o analista de imputación contable, facturista, cuenta correntista, operaciones de compra ventas, personal de venta, comercio exterior, facturación, operación de teles, operaciones bancarias, secretarías, dactilógrafos o taquígrafos.
- b) **Auxiliar administrativo:** Es el que colabora en forma habitual en cualquiera de las tareas enunciadas en el punto precedente. Además comprende las tareas de telefonista, cadete, ordenanza y archivista.

### Ropa de trabajo

**Artículo 94**— Los empleadores proveerán al personal de los mercados y/o depósitos, de acuerdo a sus tareas habituales, las siguientes prendas de trabajo, de buena calidad, nuevas y sin cargo:

#### Al personal obrero:

- Una (1) boina o pasa montaña por año, cuando las condiciones climáticas de la zona así lo requieran.
- Dos (2) camisas y dos (2) pantalones de fajina por año.
- Una (1) tricota.
- Una (1) par de zapatos con suela de goma, por año, renovables únicamente por deterioro, y una sola vez en el año.

#### Al personal administrativo:

- Dos (2) guardapolvos.

El empleador dispondrá de cantidad suficiente de capas de lluvia de acuerdo al personal empleado, para aquel que deba trabajar a la intemperie en días de lluvia.

También dispondrá de una provisión de botas de goma para su uso por el personal que preste servicios en contacto permanente y directo con el agua o suelo mojado. Los empleadores deberán tener a disposición del trabajador, para cuando éste lo requiera en atención a la índole de las tareas que realiza, un (1) par de guantes industriales así como un (1) delantal de lona por cada operario que realice tareas de manipulación de cajones o bolsas.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará antes del 30 de junio de cada año. Las prendas en las que haya dualidad pueden suministrarse en dos oportunidades durante los meses de enero y junio. En caso de que por causa justificada el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a la organización sindical de la jurisdicción, la cual concederá una prórroga prudencial.

### Adicional por antigüedad

**Artículo 95**— La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán a partir del primer año cumplido de antigüedad en la empresa, un adicional equivalente al uno por ciento (1%) hasta los quince (15) años de antigüedad y del uno con veinticinco centésimos por ciento (1,25%) a partir de los quince (15) años de antigüedad, por cada año de antigüedad en el establecimiento, sobre la base de los salarios básicos. El cómputo de antigüedad se realizará anualmente el día 31 de diciembre de cada año, debiendo computarse como un período anual completo toda fracción superior a los seis (6) meses.

### Descanso semanal

**Artículo 96**— El trabajador que preste servicios en días en que corresponde gozar de descanso semanal, conforme la actividad de cada establecimiento, percibirá su salario por ese día de trabajo, con más un recargo del cien por ciento (100%).

### Contribución patronal para la acción social

**Artículo 97**— La parte patronal contribuirá mensualmente al sindicato con un porcentaje del cinco por ciento (5%) de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendidos en la presente Convención, con destino a ampliar la acción social que despliega S.T.I.H.M.P.R.A. Se aclara que en los lugares o zonas y en los casos en que se haya establecido porcentajes de contribución superiores a este adicional del cinco por ciento (5%), dicha diferencia será mantenida quedando absorbida en las mismas el porcentaje establecido por este artículo.

### Seguro de sepelio

**Artículo 98**— Los empleadores de la actividad con el fin de contribuir con los trabajadores y su grupo familiar primario aportarán al sindicato un porcentaje del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del salario básico de cada trabajador, debiendo efectuar el pago en la misma forma y plazo que las retenciones de cuota sindical.

## Ocupación de trabajadores en tareas de menor jerarquía

**Artículo 99**— El personal especializado podrá ser empleado en tareas de menor jerarquía en caso de no haber tareas propias de su especialidad, siempre y cuando se le mantenga su remuneración.

Expediente N° 937.765/93

Buenos Aires, 1° de marzo de 1994

Visto la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y de Mercados Particulares de la República Argentina con Cámara de Frigoríficos y Fábricas de Hielo, Cámara Comercial Argentina del Pescado, Cámara Argentina de Fruticultores Integrados, Sociedad de Productores Exportadores de Frutas Frescas Frigoríficos y Afines de Mendoza, Mercado de Productores, Cámara de Fruteros y Anexos de Santa Fe y la Federación Nacional de Operadores Frutihortícolas de la República Argentina; con ámbito de aplicación respecto del personal obreros comunes y especializados, personal de oficio, maestranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se establecen en cada caso:

- a) Industria del hielo, frigoríficos y cámaras frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos.
- b) Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras, hortalizas y/o tubérculos.
- c) Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores, empacadores y/o permisionarios de puestos y/o depósitos ubicados en los mercados mencionados en el inciso b), ferias y galpones.

Establecimientos dedicados a la venta al por mayor de:

- 1) Frutas, verduras, hortalizas y tubérculos.
- 2) Pescados y mariscos y territorial en todo el territorio de la Nación con término de vigencia fijado en tres (3) años a partir del 1° de septiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996 para las condiciones de trabajo, con excep-

ción del personal comprendido en el inciso a) del artículo 3° cuya vigencia será de 1° de septiembre de 1993 a 28 de febrero de 1995 y acuerdos salariales de fojas 182 personal comprendido en el artículo 3° inciso b) y c) con vigencia octubre a marzo 1994 y acuerdo salarial de fojas 183 para el personal comprendido inciso a) del artículo 3°, con vigencia mayo a octubre de 1993.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones de Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido, conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250.

Que a fojas 185 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto, en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha Convención, conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 156/181 y escalas salariales de fojas 182 y 183; y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88, artículo 4°).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

Buenos Aires, 1° de marzo de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 156/181 y Escalas Salariales de fojas 182/183, quedando registrada bajo el N° 232/94.

# CONSTRUCCIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75*

### **OBREROS**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las diecisiete horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo –Dirección Nacional Relaciones del Trabajo–, y ante el Coordinador del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, Don Roberto Baltazar Rodríguez, en su calidad de Presidente de la Comisión Paritaria Nacional según Resolución N° 431/75 (D.N.R.T.) (C.P.), obrante a fojas 63/65 del Expediente N° 579.202/75, a efecto de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal obrero afectado a la industria de la construcción en general y como resultado del acta acuerdo final firmada el 22 de julio de 1975, los siguientes miembros de la misma: Rogelio Papagno, Miguel Ovando, Lorenzo Francisco D'Angelo, Miguel Angel Davico y Horacio César Cuenca, en representación de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, con domicilio en la calle Rawson 42/46, Capital Federal, por el sector sindical, y por el empresario lo hacen: Horacio Adolfo de Guerrico, Julio César Crivelli y Carlos Horacio L. Colombres Casado, en representación de la Cámara Argentina de la Construcción, con domicilio en Avda. Paseo Colón 823, Capital Federal; Cecilio Augusto Pascarella y Alberto Enrique Sorzio, en representación del Centro de Arquitectos y Constructores, con domicilio en Tucumán 1539, Capital Federal; José Andrés Fernández y Eduardo Lagarriou, en representación de la Federación Argentina de Entidades de la Construcción, con domicilio en Pringles 1035, Capital Federal, han convenido lo siguiente, dentro de los términos de la Ley N° 14.250, lo cual constará de las siguientes cláusulas:

### **I – PARTES INTERVINIENTES**

**Artículo 1°**— Son partes signatarias del presente acuerdo colectivo de trabajo, la “Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina”, con domicilio real ubicado en la calle Rawson 42/46, Capital Federal, por el sector sindical, por el empresario la “Cámara Argentina de la Construcción”, con domicilio real ubicado en Avda. Paseo Colón 823, Capital Federal; la “Federación Argentina de Entidades de la Construcción”, con domicilio real ubicado en la calle Pringles 1035, Capital Federal, y el “Centros de Arquitectos y Constructores”, con domicilio real ubicado en Tucumán 1539, Capital Federal.

### **II – APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

#### **Vigencia temporal**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de doce (12) meses en lo que respecta a cláusulas económicas y veinticuatro (24) meses en lo que se refiere a condiciones generales de trabajo, comenzando a regir a contar del 1° de junio de 1975.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Esta Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— Esta Convención regulará la relación de trabajo entre los empleadores y los obreros que prestan servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias. La misma en especial, será de aplicación a los obreros que actúan como:

- 1) Albañiles.
- 2) Frentistas.
- 3) Carpinteros de encofrados y armadores de hierro.
- 4) Pintores y limpiadores de frentes.
- 5) Yeseros.
- 6) Fumistas.
- 7) Picapedreros y graniteros, en obras y talleres.
- 8) Calefaccionistas y gasistas.
- 9) Electricistas de obras (trátense en tareas en instalaciones de alta tensión o no, o en electrificación rural, etcétera), para “atender reclamos”.
- 10) Plomeros y cloaquistas.
- 11) Mosaistas (colocadores de mosaicos en obras).
- 12) Colocadores de vidrios, cristales y vitraux.
- 13) Colocadores de revestimientos de cualquier tipo.

- 14) Caleros.
  - 15) Elaborador de ladrillos a mano o a máquina (en obra).
  - 16) Mineros de la construcción.
  - 17) Canteristas.
  - 18) Colocadores de techos, o techistas, cualquiera sea el tipo de material usado.
  - 19) Colocadores de cielos rasos.
  - 20) Marmolistas (en obras, cementerios, etcétera), pulidores y aserradores de mármol.
  - 21) Conductores de vehículos automotores (choferes).
  - 22) Operarios de máquinas: barrenadoras, topadoras, grúas, excavadoras, cargadoras, guinches, pavimentadoras, hormigoneras, apisonadoras, montacargas, motoniveladoras, compresores (a aire o de cualquier tipo) y demás utilizadas en la industria de la construcción.
  - 23) Dinamiteros, perforistas, cargador de tirca, encendedor de mechas de fuego o accionador de detonador eléctrico para la industria de la construcción.
  - 24) Calcheros o cancheros.
  - 25) Colocadores de elementos de carpintería de madera o metálica en obra que actúen en relación de dependencia en la empresa constructora.
  - 26) Carpinteros de hormigón armado.
  - 27) Herreros en obras que actúen en relación de dependencia en la empresa constructora.
  - 28) Mecánicos en general, engrasadores, soldadores (soldadura eléctrica o autógena o de punto eléctrico), que actúen bajo relación de dependencia en la empresa constructora.
  - 29) Serenos.
- Igualmente será de aplicación para los obreros ocupados en:
- 1) Las tareas previas a la ejecución de las obras (preparación), trátase de obras de ingeniería, industriales o civiles.
  - 2) Reparaciones o ampliaciones de obras propias de la industria de la construcción.
  - 3) Pavimentación de todo tipo.
  - 4) Perforaciones de todo tipo para la industria de la construcción.
  - 5) Excavaciones en general.
  - 6) Demoliciones.
  - 7) La construcción de elementos premoldeados de hormigón de cualquier tipo destinados a construcciones o instalaciones (columnas, viviendas, establecimientos industriales o comerciales, o para desarrollar actividades civiles con o sin fines de lucro ya se trate de paneles, techos, cabreadas, pórticos, o elementos afines).
  - 8) Fabricación de caños de hormigón.
  - 9) La molienda de minerales para la industria de la construcción.
  - 10) Obras viales (camino, puentes, túneles).
  - 11) La construcción de diques, presas, canales o espigones.
  - 12) La construcción de gasoductos, oleoductos, poliductos y acueductos.
  - 13) La especialidad denominada "Vías y Obras".
  - 14) Instalaciones de aire acondicionado, de calefacción, eléctricas.
  - 15) Redes de agua corriente y gas.
  - 16) Pilotajes.
  - 17) El montaje en el lugar (en obra) de estructuras metálicas, montajes de grúas, de maquinarias, de motores cualquiera fuera su tipo, de turbinas, o de premoldeados de hormigón, o de tableros de mandos o de otros elementos para instalaciones industriales u obras de ingeniería o civiles.
  - 18) La elaboración de hormigón en obra o fuera de ella y en este último caso, también su transporte en proceso de elaboración.
  - 19) El tendido de líneas de alta y baja tensión o telefónicas (aéreas, subterráneas o bajo el agua).
  - 20) El montaje de estructuras metálicas cuando éstas sustituyan a los elementos de empleo común en la industria de la construcción (andamios, etcétera).
  - 21) La construcción de hornos, con ladrillos refractarios o elementos similares.
  - 22) La construcción de silos de hormigón o materiales similares.
  - 23) La extracción de materias primas para la industria de la construcción.
  - 24) El transporte de materiales para la industria de la construcción en vehículos de propiedad de empresas constructoras.
  - 25) Depósitos y talleres de mantenimiento o reparación de empresas constructoras.

- 26) La especialidad denominada “*Arte estatuario y religioso*”.

La nómina que antecede es meramente básica y enunciativa; podrá pues, incrementarse, pero no disminuirse. Las Convenciones Colectivas de Trabajo de las distintas especialidades podrán establecer otras condiciones de trabajo diferentes a las aquí reguladas, en cuyo caso y cuando modifiquen las condiciones que en esta Convención se determinan, se estará a lo dispuesto en dichas Convenciones, las que revestirán el carácter de complementarias y que como tales no podrán ser inferiores.

### III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### Discriminación de categorías laborales

**Artículo 5°**— A los efectos de esta Convención se considerará:

- 1) **Oficial especializado:** Esta calificación será atribuida al oficial, albañil o carpintero que lea planos referidos a la especialidad en que actúe, sepa interpretarlos y ejecute todas las demás tareas que cabe requerir a quien tenga esas aptitudes, tales como replantear obras similares.
- 2) **Oficial albañil:** Al capacitado para nivelar, aplomar, colocar marcos, ventanas y revestimientos, mampostería en general y contrapiso, ejecutar fajas de revoques, revoque grueso y fino o con material de frente, impermeabilizaciones en general. La presente enumeración es en revoques interiores o exteriores.
- 3) **Medio oficial albañil:** El capacitado para ejecutar trabajos de: mampostería gruesa, contrapisos y revoques gruesos.
- 4) **Oficial carpintero:** El capacitado para nivelar y aplomar, armar y colocar columnas, vigas, dinteles y entablar; hacer escaleras derechas.
- 5) **Medio oficial carpintero:** Al capacitado para hacer tableros, puntales con cabeza, entablar, apuntalar y acuniar.
- 6) **Oficial armador:** El capacitado para interpretar planos y planillas de hierro, hacer y colocar estribos y doblado de hierro en general, de cualquier tipo, empalmar hierro.
- 7) **Medio oficial armador:** Al capacitado para doblar y cortar hierros menores.
- 8) **Ayudante:** Al capacitado para hacer tareas generales no especializadas.
- 9) **Medio oficial calchero o canchero:** El que tiene a su cargo la preparación de los diversos tipos de mezclas para albañilería.
- 10) **Oficial chofer:** El que cuente con registro habilitante para conducir camiones. En estas categorías no estarán comprendidos los choferes de la administración.
- 11) **Oficial maquinista, tractorista, motoniveladorista topadorista, excavadorista:** Al capacitado para el manejo de cualquiera de esas máquinas en tanto las mismas tengan una potencia superior a 160 HP.
- 12) **Medio oficial maquinista:** Al capacitado para el manejo de cualquiera de las máquinas indicadas en el inciso precedente, con una potencia inferior a 160 HP y martinets o guinche para montacarga o martillo neumático.
- 13) **Oficial mecánico:** Al que tenga conocimientos de mecánica en general.

**Artículo 6°**— Las remuneraciones correspondientes a las categorías laborales comprendidas en esta Convención son las establecidas en el artículo 47.

#### Escalafón y régimen de reemplazos y vacantes

**Artículo 7°**— Cuando un obrero de cualquier categoría realice, continua o alternadamente, durante doscientas (200) horas tareas de una categoría superior a la suya, pasará a dicha categoría, siempre que cumpla con todas las condiciones establecidas en la reglamentación de su especialidad. No cumpliendo las condiciones de la especialidad, el obrero volverá a la categoría que tenga asignada, pero, de continuar con tareas de la categoría superior por más de doscientas (200) horas, pasará automáticamente a la misma a partir de la fecha en que haya cumplido las doscientas (200) horas.

**Artículo 8°**— Si una empresa necesitare oficiales o medios oficiales, antes de tomar operarios ajenos a la misma promoverá a la categoría inmediata superior a los medios oficiales y/o ayudantes, respectivamente, que se hallen en actividad dentro de la empresa, siempre que el personal en cuestión cumpla con todas las condiciones establecidas en la reglamentación de su especialidad.

**Artículo 9°**— Aprobado que sea por el Servicio Nacional de Empleo, la bolsa de trabajo de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, las empleadoras que ejecuten obras en el ámbito de actuación en obras en las seccionales de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina deberán contratar personal por intermedio de la bolsa de trabajo que corresponda, atendiendo al lugar de ejecución de la obra.

Dicha obligación de la empleadora antes establecida, se tendrá por cumplida si transcurren ocho (8) días de la fecha de requerimiento de la bolsa de trabajo de que se trate sin que ésta haya proveído a la requirente el personal solicitado o si la misma le comunica antes de vencido ese término que no cuenta con trabajadores inscriptos para satisfacer el pedido.

En el registro ocupacional que se llevará en cada bolsa de trabajo se inscribirán los trabajadores con indicación de la

especialidad y de la categoría. Las empleadoras, al efectuar el pedido deberán indicar, por su parte, la categoría y la especialidad del o de los trabajadores que se requieren.

### **Jornada; descansos. Licencias ordinarias; día del gremio**

**Artículo 10**— La jornada diaria normal no podrá exceder de nueve (9) horas. Cuando la jornada se cumpla en forma continuada durante ese período horario al promediar la misma se acordará una pausa paga de veinte (20) minutos. Esta pausa se considerará integrante de la jornada y no afectará a las remuneraciones.

**Artículo 11**— La extensión normal de la semana laborable no excederá de cuarenta y cuatro (44) horas.

**Artículo 12**— La jornada de los trabajadores que se desempeñan como serenos será de doce (12) horas corridas en tanto no cumplan otros servicios que los de vigilancia o custodia, o sea que no lleven aparejada la obligación de ejercer una actividad de otra índole en forma regular o periódica. Si trajera aparejada la obligación de ejercer una actividad de otra índole la jornada será de nueve (9) horas.

**Artículo 13**— La jornada de los choferes que retiren el vehículo y lo reintegren en el día, comenzará a todos los efectos a partir de la oportunidad en que el chofer retire el vehículo para cumplir sus tareas del lugar donde se encuentre.

**Artículo 14**— Los menores de catorce (14) años a dieciséis (16) años de edad, ya sean aprendices o ayudantes, no cumplirán jornadas mayores de cuatro (4) horas. Los menores de dieciséis (16) a dieciocho (18) años de edad, ya sean aprendices o ayudantes, no cumplirán jornadas mayores de seis (6) horas.

**Artículo 15**— Los empleadores proveerán obligatoriamente a los obreros de tarjetas quincenales o mensuales para el control de horas ordinarias y extraordinarias. Debiéndose colocar tarjetero en un lugar visible, para que el obrero pueda colocar su tarjeta al iniciar sus tareas y retirarla a la finalización de la misma.

**Artículo 16**— En lo concerniente a vacaciones y a licencias especiales se estará a lo establecido en el Título V, artículo 164 y siguientes de la Ley N° 20.744, en cuanto resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de la industria de la construcción, y en tanto, a su vez, no sea modificado por lo que se indica a continuación:

- a) Los trabajadores que en el año calendario o en el año aniversario respectivo, no hayan alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles, tendrán derecho a gozar de vacaciones en la extensión que se expresa:
  - 1) Un (1) día por cada veinte (20) días trabajados cuando su antigüedad con la empleadora no exceda de cinco (5) años.
  - 2) Un (1) día por cada quince (15) días trabajados cuando la antigüedad fuere mayor de cinco (5) años y no excediere de diez (10) años.

- 3) Un (1) día por cada diez (10) días trabajados cuando su antigüedad fuere mayor de diez (10) años.

- b) Los trabajadores que no alcancen a prestar servicios durante veinte (20) días, percibirán, con imputación a vacaciones un importe proporcional al tiempo trabajado, fuera cual fuere la antigüedad.

**Artículo 17**— Los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años de edad, cualquiera sea su categoría, gozarán de los beneficios de las vacaciones pagas, de acuerdo con las disposiciones en vigor. La duración de las vacaciones no será inferior a quince (15) días por año. En las situaciones previstas, respecto al sistema de vacaciones proporcionales, este régimen será también de aplicación a los menores.

**Artículo 18**— Todo trabajador tendrá derecho a usar de una licencia no remunerada de hasta veinte (20) días en el año calendario. El uso de la licencia estipulada será considerado como días de trabajo efectivo para todo beneficio convencional o legal con la excepción del adicional por asistencia perfecta.

**Artículo 19**— Habiendo la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, declarado el 22 de abril de cada año “*Día de los Obreros de la Construcción*”, será día pago no laborable.

**Artículo 20**— En lo que concierne a las licencias se estará a lo dispuesto por el artículo 172 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744). Empero:

- 1) Por nacimiento de hijo se otorgará una licencia de tres (3) días corridos.
- 2) Por matrimonio se otorgará una licencia de doce (12) días corridos.
- 3) Para rendir examen en la enseñanza secundaria, universitaria o técnica para la capacitación profesional de la industria de la construcción, se otorgará una licencia de dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- 4) En caso de fallecimiento del suegro o de la suegra o de los hermanos residentes en el país, se otorgará una licencia de tres (3) días. Asimismo, en todos los casos, cuando el fallecido residiera en un lugar distinto de aquel en el que el trabajador se encontrare prestando servicios y el lugar donde se inhumaren los restos del fallecido distare más de cincuenta (50) kilómetros del mismo, se le concederá una licencia ampliatoria, no remunerada por el tiempo necesario para su traslado al lugar donde se inhumen los restos y para el regreso al lugar donde preste servicios. Los días que correspondan imputar a esa licencia serán considerados como integrantes de la licencia a que se refiere el artículo 18 de esta Convención.

**Artículo 21**— Al personal que deba concurrir a establecimientos sanitarios a donar sangre, deberá abonársele el jornal correspondiente al día previa presentación del certificado de la institución donde haya realizado la donación,



como así también con haber cumplido con el requisito previo de preavisar a la empresa y no pudiéndose en ningún caso repetir con un intervalo menor a los noventa (90) días.

**Artículo 22**— Cuando el trabajador deba cumplir el servicio militar y tenga una antigüedad con el empleador de tres (3) meses como mínimo, éste deberá abonarle el o los jornales correspondientes al día o los días en que deba someterse a revisión médica previa, debiendo el trabajador presentarle las cédulas de citación pertinentes para demostrar fehacientemente el cumplimiento del trámite indicado. Por su parte, cuando no concurra a prestar servicios por tener que comparecer a someterse a dicha revisión, esas ausencias no afectarán el derecho de percibir el plus por asistencia a que se refiere el artículo 52 de esta Convención.

### Enfermedades y accidentes de trabajo

**Artículo 23**— Lo estatuido en los artículos 225 a 227 de la Ley N° 20.744 será de aplicación cuando el trabajador se vea impedido de prestar servicios por estar afectado de una enfermedad inculpable o por un accidente inculpable.

Tratándose de un trabajador contratado para prestar servicios en una obra determinada o para ejecutar una tarea específica, que continuara impedido de prestar servicios después de que se hayan extinguido los lapsos en que tiene derecho a percibir remuneraciones, el empleador deberá reservar el puesto por el tiempo en que se mantenga en ejecución la obra o se siga desarrollando esa tarea específica, siempre que ese tiempo no exceda de un (1) año.

Las obligaciones a cargo del empleador de abonar remuneraciones por el lapso en que el trabajador no preste servicios como consecuencia de encontrarse afectado por una enfermedad inculpable o por un accidente inculpable, no cesa por el hecho de que el empleador disponga dar término a la relación laboral durante el lapso en que no se presten servicios por la razón apuntada. En su consecuencia el empleador deberá abonar las remuneraciones pertinentes que correspondan a todo el tiempo que faltare hasta completar los correspondientes períodos legales de pagos obligatorios.

**Artículo 24**— Cuando un trabajador se accidentara en términos de la Ley N° 9.688 el empleador deberá abonar las remuneraciones que corresponden mientras no sea dado de alta o, en su caso, hasta que transcurra el año a que se refiere el artículo 8°, inciso d) de esa ley, aplicando el régimen que establece el artículo 225 (en su cuarto párrafo) de la Ley N° 20.744.

Vale decir que tratándose de un accidente de trabajo (Ley N° 9.688), la remuneración que deberá abonarse al trabajador accidentado se le liquidará como si se tratase de un accidente o enfermedad inculpable. En consecuencia, se abonará como remuneración diaria aquella que el trabajador percibía al momento de la interrupción de sus servicios, aplicando el régimen indicado en el primer párrafo del presente artículo.

**Artículo 25**— Si se pretendiera dar de alta al trabajador, teniéndolo por restablecido sin incapacidad y éste fundado en las afirmaciones de un certificado médico manifestare

su disconformidad con el alta, y consiguientemente entendiéndose que debe continuar recibiendo asistencia médica, la cuestión se resolverá de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 9.688. En caso de no ser dado de alta por la autoridad administrativa, el empleador continuará prestándole la asistencia médica que corresponda.

### Higiene y seguridad

**Artículo 26**— Los empleadores deberán adoptar las medidas pertinentes en salvaguarda de la seguridad e higiene laboral. Los delegados del personal deberán colaborar en procura de que se adopten las medidas que tengan en mira las referidas salvaguardas, transmitiéndoles a los empleadores las observaciones que hagan a esa finalidad. En mira a esta salvaguarda los empleadores proveerán a los trabajadores, para las tareas que así lo requieran y como elementos de pertenencia de la empresa: botas, botines de seguridad, capuchas, delantales, impermeables, cascos protectores, guantes, máscaras, etcétera. En los lugares próximos a hornos y calderas en funcionamiento y/o con temperatura superior a la normal, se les proveerá de ropa especial amiantada. Cuando el trabajo se efectúe en túneles y en montaña la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación podrá disponer, atendiendo a las circunstancias, se provea a los trabajadores de otros elementos de protección adecuados.

### Artículo 27

- a) La preparación de balancines y andamios será efectuada por cuadrillas de obreros expertos en la ejecución de esos trabajos, debiendo, uno (1) de cada seis (6) como mínimo tener la categoría de oficial.
- b) Calidad y resistencia de andamios: El material de los andamios y accesorios deben estar en buen estado y ser suficientemente resistentes para soportar los esfuerzos. Las partes de madera tendrán fibras largas y los nudos no tomarán más de la cuarta parte de la sección transversal de la pieza, evitándose su ubicación en sitios vitales. Las partes de andamios metálicos no deberán ser abiertas, agrietadas, deformadas ni afectadas por la corrosión. Los cables y cuerdas tendrán un coeficiente de seguridad de diez (10) por lo menos, según la carga máxima que deban soportar.
- c) Tipos de andamios: Para obras de albañilería se utilizarán andamios fijos o andamios pesados suspendidos. Para trabajo de revoques, pintura, limpieza o reparaciones se pueden utilizar también andamios livianos suspendidos autorizados por el Código de la Edificación que resulte de aplicación en la zona en donde se encuentre la obra.
- d) Accesos a andamios: Todo andamio tendrá fácil acceso. Cuando se hagan accesos mediante escaleras o rampas rígidas fijadas al andamio o que pertenezcan a la estructura permanente del edificio tendrá barandas o pasamanos de seguridad. Los andamios y sus accesos estarán iluminados por la luz del día y artificialmente en casos necesarios.

- e) Torres para grúas, guinches y montacargas: Las torres para grúas, guinches y montacargas usados para elevar materiales en las obras deben construirse con materiales resistentes de suficiente capacidad y solidez. Serán armados rígidamente, sin desviación ni deformaciones de ningún género y apoyarán sobre bases firmes. Los elementos más importantes de la torre se unirán con entornaduras, quedando prohibido unir con clavos o ataduras de alambre. Una escalera resistente y bien asegurada se proveerá en todo el largo o altura de la torre. A cada nivel destinado a carga de materiales se construirá una plataforma sólida, de tamaño conveniente, con sus respectivas defensas y barandas. Las torres estarán correctamente arriestradas. Los amarres no deberán afirmarse en partes inseguras. Las torres en vías de ejecución estarán provistas de arrostamientos temporarios en número suficiente y bien asegurados. Cuando sea imprescindible pasar con arriestramiento o amarres sobre la vía pública, la parte más baja estará lo suficientemente elevada para que permita el tránsito de peatones y vehículos. Se tomarán las precauciones necesarias para evitar que la caída de materiales produzca molestia a linderos.
- f) Andamios en obras paralizadas: Cuando una obra estuviera paralizada más de tres (3) meses, antes de reanudarse los trabajos la empresa deberá adoptar las medidas pertinentes para verificar que el andamiaje se encuentre en condiciones de ser utilizado, sin ofrecer peligro.
- g) Detalles constructivos de los andamios: Andamios fijos:
- 1) Generalidades: Todo andamio será suficiente y convenientemente reforzado por travesaños y cruces de San Andrés, además estará unido al edificio en sentido horizontal a intervalos convenientes. Toda armazón o dispositivo que sirva de sostén a plataforma de trabajo, será sólido y tendrá buen asiento. Ladrillos sueltos, caños de desagües, conductos de ventilación, chimeneas pequeñas, no deben usarse para apoyar andamios o utilizarse como tales.
  - 2) Andamios fijos sobre montantes: Los pies zancos o puentes y soportes, deben ser verticales o si sólo se usa una hilera de montantes, estarán ligeramente inclinados hacia el edificio. Cuando dos andamios se unen en un ángulo de una construcción se fijarán en este paraje un montante colocado en el lado exterior del andamio. Los costeros o carreras y los travesaños se colocarán prácticamente horizontales. Cuando se trate de andamios no sujetos al edificio, una tercera parte por lo menos de los pies que soportan las plataformas de trabajo, situadas a más de tres metros con cincuenta centímetros (3,50 metros) sobre el solado deben quedar firmes hasta que el andamio sea definitivamente quitado. Los costeros y travesaños estarán sólidamente ligados a los montantes.
- 3) Andamios fijos de escaleras o caballetes: Los andamios que tengan escaleras o caballetes como montantes, sólo se utilizarán para trabajos como: reparación de revoques, pintura, arreglos de instalaciones y similares. Las partes de los montantes se empotrarán en el suelo a no menos de cincuenta centímetros (0,50 metros) o bien se apoyarán en el solado, de modo que los montantes descansen sobre vigas o tablas que eviten el deslizamiento, en este último caso será indeformable. Cuando una escalera prolongue a otra, las dos estarán rígidamente unidas con una superposición de un metro con cincuenta centímetros (1,50 metros) por lo menos. Estos tipos de andamios no deben tener más altura sobre el solado que cuatro metros con cincuenta centímetros (4,50 metros) y no soportarán más que dos plataformas de trabajo.
- h) Andamios suspendidos:
- 1) Andamios pesados suspendidos: Un andamio pesado en suspensión responderá a lo siguiente:
    - a) Las vigas de soporte deben estar colocadas perpendicularmente al muro y convenientemente espaciadas, de modo que correspondan a las abrazaderas de la plataforma de trabajo;
    - b) No debe contrapesarse el andamio con material embolsado, montones de ladrillos, depósitos de líquidos u otros medios análogos de contrapeso como medio de fijación de las vigas de soporte; éstas serán amarradas firmemente a la estructura;
    - c) El dispositivo superior que sirva para amarrar los cables a las vigas de soporte será colocado directamente encima de los tambores de enrollamiento de los cables, a fin de que éstos queden verticales;
    - d) El dispositivo inferior que sostiene la plataforma de trabajo estará colocado de modo que evite los deslizamientos y sostenga todo el mecanismo;
    - e) El movimiento vertical se producirá mediante tambores de enrollamiento de cables accionados a manubrio. Los tambores tendrán retenes de seguridad. La longitud de los cables será tal que en el extremo de la carrera de la plataforma queden por lo menos dos vueltas sobre el tambor;
    - f) La plataforma de trabajo debe suspenderse de modo que quede situada a 0,10 metros del muro y sujeta para evitar los movimientos pendulares. Si el largo excede de 4,50 metros estará soportada por tres series de cables de acero por lo menos. El largo de la plataforma

de trabajo no será mayor de ocho metros y se mantendrá horizontal.

- 2) Andamios livianos suspendidos: Un andamio liviano en suspensión responderá a lo siguiente:
  - a) Las vigas de soporte estarán colocadas perpendicularmente al muro y convenientemente espaciadas, de modo que correspondan a las abrazaderas de la plataforma de trabajo;
  - b) Las vigas de soporte estarán sólidamente apoyadas y cuando deban instalarse sobre solados terminados, el lastre o contrapeso estará vinculado rígidamente a la viga misma y nunca deben emplearse depósitos de líquidos o material a granel.
  - c) El dispositivo que sirva para amarrar las cuerdas a las vigas de soporte será colocado directamente encima del que sostiene la plataforma de trabajo a fin de que las cuerdas queden verticales. El armazón en que se apoya la plataforma estará sólidamente asegurado a ella, munido de agujeros para el paso y anclaje de las cuerdas.
  - d) El largo de la plataforma de trabajo no será mayor de ocho (8) metros y se mantendrá horizontal. Si el largo excede de cuatro metros con cincuenta centímetros (4,50 metros) estará suspendida por no menos de tres (3) series de cuerdas de cáñamo o algodón. Cuando los obreros deban trabajar sentados, se adoptarán dispositivos que separen la plataforma treinta centímetros (0,30 metros) del muro para impedir que choquen las rodillas contra él, en caso de oscilación.
- 3) Otros andamios suspendidos: Si se debiera utilizar como andamio suspendido, una canasta o cajón de carga, una cesta o dispositivo similar, tendrán por lo menos setenta y cinco centímetros (0,75 metros) de profundidad y se rodeará el borde y los lados con bandas de hierro. La viga de soporte estará sólidamente apoyada y contrapesada. Este tipo de andamio será utilizado en caso de excepción.
  - i) Andamios corrientes de madera: Los montantes se enterrarán a cincuenta centímetros (0,50 metros) como mínimo y apoyarán sobre zapatas de diez centímetros (0,10 metros) por treinta centímetros (0,30 metros) por setenta y cinco milímetros (0,075 metros). El empalme se hará a tope por una empatilladura o platabanda de listones de (1) metro de largo, clavada y atada con fleje, alambre o abrazaderas especiales. El empalme puede ser por sobreposición apoyando el más alto sobre tacos abulonados y con ataduras de flejes, alambres o abrazaderas especiales. Las carreras y travesaños se unirán a los montantes por medio de flejes, alambre, tacos abulonados o clavados entre sí constituyendo una unión sólida los travesaños se fijarán a la construcción por cuñas o cepos. Los elementos o piezas de andamio tendrán las siguientes medidas: Montantes: setenta y cinco milímetros (0,075 metros) de escuadra mínimas ubicados a no más de tres (3) metros de distancia entre sí; carreras: setenta y cinco milímetros (0,075 metros) de escuadra mínimas uniendo los montantes cada dos metros con cincuenta centímetros (2,50 metros) de altura por lo menos; travesaños: diez centímetros (0,10 metros) por diez centímetros (0,10 metros) ó setenta y cinco milímetros (0,075 metros) por quince centímetros (0,15 metros) de sección mínima que unan las carreras con montantes o muros o con otra fila de montantes; tablonés: cinco milímetros (0,05 metros), puntas reforzadas con flejes; diagonales (cruces de San Andrés): veinticinco milímetros (0,025 metros) por setenta y cinco milímetros (0,075 metros) de sección.
    - j) Andamios tubulares: Los elementos de los andamios tubulares serán rectos, en buen estado de conservación y se unirán entre sí mediante grapas adecuadas al sistema. Los montantes apoyarán en el solado sobre placas distribuidoras de la carga cuidando que el suelo sea capaz de soportarla.
    - k) Escaleras de andamios: Una escalera utilizada como medio de acceso a las plataformas de trabajo rebasará un (1) metro de altura del sitio que alcance. Sus apoyos serán firmes y no deslizables. No deben utilizarse escaleras con escalones defectuosos, la distancia entre éstos no será mayor que treinta y cinco centímetros (0,35 metros) ni menor que veinticinco centímetros (0,25 metros). Los escalones estarán sólidamente ajustados a largueros de suficiente rigidez. Cuando se deban construir escaleras ex profeso para ascender a los distintos lugares de trabajo, deben ser cruzadas, puestas a horcajadas y en cada piso o cambio de dirección se construirá un descanso. Estas escaleras tendrán pasamanos o defensas en todo su desarrollo.
    - l) Plataformas de trabajo: Una plataforma de trabajo reunirá las siguientes condiciones: Tendrá los siguientes anchos mínimos: treinta centímetros (0,30 metros) si no se utiliza como depósito de materiales y no está a más de cuatro (4) metros de alto; sesenta centímetros (0,60 metros) si se utiliza para depósito de materiales o esté a más de cuatro (4) metros de alto; noventa centímetros (0,90 metros) si se usa para sostener otra plataforma más elevada. Cuando se trabaje con piedra la plataforma tendrá un ancho de un metro con veinte centímetros (1,20 metros) y si soportara otra más elevada un metro con cincuenta centímetros (1,50 metros). Una plataforma que forme parte de un andamio fijo debe encontrarse por lo menos un (1) metro debajo de la extremidad superior de los montantes. La extremidad libre de las tablas o maderas que forman una plataforma de trabajo no debe sobrepasar al apoyo, más allá de una medida que exceda cuatro (4) veces el espesor de la tabla. La continuidad de una plataforma se obtendrá por tablas sobrepuestas entre sí no menos de cincuenta centímetros (0,50 metros). Las tablas o maderas que formen la plataforma deben tener tres (3) apoyos como mínimo a menos que la distancia entre dos consecutivos o el espesor de la tabla excluya todo peligro de balanceo y

ofrezca suficiente rigidez. Las tablas de una plataforma estarán unidas de modo que no puedan separarse entre sí accidentalmente. Las plataformas situadas a más de cuatro (4) metros del suelo contarán del lado opuesto a la pared con un parapeto o baranda situado a un (1) metro sobre la plataforma y zócalo de veinte centímetros (0,20 metros) de alto colocado tan cerca de la plataforma que impida colocarse materiales y útiles de trabajo. Tanto la baranda como el zócalo se fijarán del lado inferior de los montantes.

Las plataformas de andamios suspendidos contarán con baranda y zócalos del lado de la pared, el parapeto puede alcanzar hasta sesenta y cinco centímetros (0,65 metros) de alto sobre la plataforma y el zócalo sobre el mismo lado puede no colocarse cuando se deba trabajar sentado. El espacio entre muro y plataforma será el menor posible.

- m) Las disposiciones sobre calidad y resistencia de andamios y tipos de andamios y accesos a los mismos, detalles de construcción y demás medidas de seguridad contenidas en el presente artículo, serán de aplicación cuando no existan disposiciones legales sobre la seguridad con vigencia en el lugar en donde se realizan las obras.
- n) Cuando se utilicen andamios colgantes para ejecutar mamposterías no podrán colocarse en el mismo elemento de tal peso que aumenten considerablemente el riesgo.

**Artículo 28**— En todo lugar de trabajo el empleador deberá proveer un botiquín con todos los elementos necesarios para efectuar primeras curas.

**Artículo 29**— En las obras en que se ocupen cincuenta (50) o más obreros y que se ejecuten en sitios alejados más de veinte (20) kilómetros de toda población y no tengan médico o sala de primeros auxilios, prestará servicios en forma permanente una persona idónea en atención de accidentados y se dispondrá de una camilla y de un vehículo para el transporte de las víctimas.

En las obras en que se ocupen más de cien (100) obreros y se encuentren en sitios alejados más de veinte (20) kilómetros de toda población los empleadores deberán habilitar una sala de primeros auxilios a cargo de un enfermero diplomado con los elementos necesarios y adecuados para la atención de los accidentados.

**Artículo 30**— Los empleadores deberán poner a disposición del personal, vestuarios espaciosos y limpios anexos a los baños, sin corrientes de aire y, en caso que el número de operarios supere los cincuenta (50), la empleadora facilitará armarios preparados para recibir candado. En los casos de demoliciones, excavaciones, las empresas dispondrán las tareas de manera de conservar hasta el último momento, compatible con el desarrollo del trabajo una habitación y un baño destinado para el uso de los obreros.

**Artículo 31**— Los empleadores deberán proveer agua de uso corriente en la zona a sus trabajadores en la cantidad suficiente para beber y agua limpia para su higienización y

demás necesidades de los operarios. El agua para beber será provista a temperatura agradable.

**Artículo 32**— En las obras de construcción de caminos, canales, desagües, túneles o similares, será condición previa a la iniciación de los trabajos la instalación de servicios y baños higiénicos provistos de elementos para el aseo acorde con la cantidad de personal que trabaje en las mismas y la índole de las obras.

**Artículo 33**— En cada sitio de trabajo, y en lugares adecuados, la empresa habilitará locales higiénicos y techados con su respectiva parrilla para los obreros que almuercen en los mismos. Cuando la cantidad de obreros que almuercen supere la de veinticinco (25), la empresa designará un ayudante, acordándole tres (3) horas pagas, quien se encargará de atender la parrilla y la limpieza del local, pudiendo las partes, y de acuerdo a las circunstancias, convenir la instalación de comedores. Asimismo, habida cuenta de las circunstancias, podrán acordar la instalación de duchas con agua caliente. Toda divergencia de criterio, respecto a los dos supuestos antes previstos, deberá ser dilucidada por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

**Artículo 34**— Los lugares que se utilicen para albergar a los trabajadores en las obras que se ejecuten fuera de los centros urbanos deberán reunir adecuadas condiciones de higiene y habitabilidad. Dichos lugares destinados para vivienda de los obreros deberán ser espaciosos y confortables debiendo proveer los empleadores, para el uso exclusivo de cada uno de los obreros, una cama de una plaza con su correspondiente colchón y almohada y un armario guardarropa preparado para recibir candado por cada habitación. En las zonas de intenso frío estos albergues deberán contar con su correspondiente calefacción, esta norma será obligatoria de cumplir cuando la temperatura disminuya desde cero (0) grado centígrado.

Además deberán contar en forma anexa con instalaciones sanitarias en perfectas condiciones de uso e higiene acordes con la cantidad de personal albergado que reside efectivamente en la obra. La Comisión Paritaria determinará las normas que regirán para las instalaciones de dichas viviendas, normas que se considerarán parte integrante de la presente Convención Nacional.

### **Vestimenta y útiles de labor**

**Artículo 35**— A los trabajadores con más de seis (6) meses de antigüedad en la empresa se les abonará cuatro (4) jornales básicos equivalentes a la categoría oficial de la zona que corresponda, en concepto de asignación para vestimenta. Esta asignación se les liquidará semestralmente al contar de la fecha en que se haya liquidado la primera asignación.

## **IV – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

### **Lugares y/o tareas insalubres**

**Artículo 36**— Cuando surjan discrepancias en cuanto a la insalubridad de una tarea, el delegado deberá comunicarlo a la Comisión Ejecutiva de la Seccional respectiva de la

Central, según corresponda. En caso de no existir delegado, la atribución reconocida al mismo precedentemente podrá ejercerla cualquier obrero del personal. La insalubridad de los trabajos será determinada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Declarada la insalubridad por el citado Ministerio, el cumplimiento de las respectivas disposiciones legales y reglamentarias relativas a la jornada de trabajo corresponderá hacerse efectivo a contar de la fecha en que se hubiera efectuado la correspondiente reclamación administrativa. Cuando se alterne trabajo insalubre con salubre, cada hora trabajada en el primero se considerará como una (1) hora y veinte (20) minutos y en tal caso el personal no deberá continuar el trabajo insalubre más de tres (3) horas completando con trabajo salubre el resto de la jornada normal. La jornada efectiva, completa de trabajo insalubre, no podrá exceder de seis (6) horas diarias. Para todas las situaciones no previstas expresamente regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en la materia.

**Artículo 37**— Por cuenta y orden de los empleadores se deberá realizar un examen médico cada seis (6) meses a todos los obreros que desarrollen tareas insalubres.

**Artículo 38**— Los soldadores ocupados en la soldadura (eléctrica o autógena) y los trabajadores que se desempeñen en trabajos declarados insalubres en los que se produzcan desprendimientos de polvo o emanaciones tóxicas, serán provistos diariamente de un litro de leche.

**Artículo 39**— Los empleadores no podrán ocupar a menores de dieciocho (18) años en tareas peligrosas o insalubres, procurando asimismo no encomendarles trabajos considerados pesados o fatigosos que contraríen las previsiones contempladas en disposiciones legales. Las divergencias a este respecto serán resueltas por la Autoridad de Aplicación con intervención de la respectiva Comisión Paritaria.

### Traslado de lugar de trabajo

**Artículo 40**— Cuando el empleador disponga que el trabajador vaya a cumplir tareas a un lugar distinto de aquel en que lo estuviere haciendo para el mismo y ese lugar se encontrare dentro del ejido urbano en que estuviere prestando servicios, el traslado del trabajador y sus herramientas deberá disponerse dentro del horario de trabajo, en tanto deba hacerse efectivo en el día en que haya sido dispuesto.

Si ese traslado fuere dispuesto durante la jornada habitual del obrero pero para ser cumplimentado en otro día distinto a aquel en que así se hubiere resuelto, el traslado se cumplimentará en el día que deba comenzar a prestar servicios en otro lugar.

**Artículo 41**— Cuando el lugar distinto a que se refiere el artículo anterior se encontrare fuera del ejido urbano, el empleador deberá abonar al trabajador el adicional que corresponda, en razón de la distancia, conforme lo establecido en el artículo 45.

**Artículo 42**— La negativa del obrero, debidamente justificada a aceptar los traslados de que trata el artículo anterior, no significará renuncia espontánea a su empleo.

**Artículo 43**— Cuando el obrero fuera contratado para prestar servicios en un lugar distinto al de la concertación del trabajo que diste más de treinta (30) kilómetros de este último lugar y siempre que para la prestación de los servicios deba cambiar de residencia, lo referente a gastos de traslado de ida y regreso y a los adicionales sobre el salario por cambio de residencia, será pactado en oportunidad de la contratación. Lo pactado sobre el particular deberá ser comunicado por el empleador a la Comisión Paritaria de Zona o a la Nacional, para su registro. En caso de omitirse esta comunicación, se entenderá que se ha pactado un plus no inferior al treinta por ciento (30%) de la remuneración básica prevista en esta Convención.

**Artículo 44**— Tratándose de obras donde las tareas deben efectuarse en lugares que no coinciden con aquel donde se encuentre instalado el obrador y en las que para llegar desde el obrador al lugar donde los trabajadores ejecuten sus tareas debe emplearse un tiempo superior a treinta (30) minutos, se abonará una remuneración adicional compensatoria del tiempo insumido en el traslado. El monto de esa remuneración adicional será determinado al concertarse el contrato de trabajo o en acuerdos posteriores. De omitirse esa determinación el adicional a abonar equivaldrá al cinco por ciento (5%) de la remuneración básica.

Esta disposición se aplicará igualmente cuando el obrador primitivamente instalado en un lugar sea trasladado a otro lugar, con posterioridad, siguiendo el ritmo de la obra. En tal caso el tiempo empleado en el traslado al lugar de ejecución de las tareas se continuará computando desde el lugar donde estaba instalado, en un principio, el obrador. Si bien en este supuesto la norma no regirá respecto de los trabajadores alojados en campamentos afectados a la misma, si esos campamentos son asimismo trasladados junto con el obrador.

A los efectos del cómputo del horario de trabajo, se tendrá por comenzada la jornada desde que el trabajador se encuentre en el lugar donde prestará efectivamente sus servicios y por terminada desde que deba dejar ese lugar por haber finiquitado sus tareas en el día.

**Artículo 45**— Cuando el empleador disponga el traslado de un trabajador a un lugar distinto de aquel donde se encontrara prestando servicios y siempre que el lugar del nuevo destino estuviera fuera del ejido y diste menos de treinta (30) kilómetros de donde estaba prestando servicios, deberá abonarle la compensación por gastos de traslado que se indican:

- Distancia de 0 a 5km.: 5% del jornal básico de la categoría del oficial.
- Distancia de 5 a 10km.: 7% del jornal básico de la categoría del oficial.
- Distancia de 10 a 15km.: 9% del jornal básico de la categoría del oficial.
- Distancia de 15 a 25km.: 11% del jornal básico de la categoría del oficial.
- Distancia de 25 a 30km.: 13% del jornal básico de la categoría del oficial.

Cuando el traslado exceda de los treinta (30) kilómetros indicados precedentemente será de aplicación lo establecido en el artículo 43.

**Artículo 46**— Cuando los obreros presten servicios de una obra que diste más de cinco (5) kilómetros de la población en que reside y no existan medios regulares de transporte, el empleador brindará un servicio de transporte para facilitarle su concurrencia al lugar de trabajo y regreso a la población donde reside.

El tiempo que insuma ese traslado por el servicio de transporte que al efecto facilite el empleador no será computado a ningún efecto como integrante de su jornada habitual de trabajo.

Cuando el obrero utilice medios regulares de transporte para trasladarse al lugar de trabajo y regreso a la población donde reside, el tiempo que insuma ese traslado tampoco será computado a ningún efecto como integrante de su jornada habitual de trabajo.

## V – SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

### Salarios mínimos profesionales

**Artículo 47**— A los trabajadores comprendidos en esta Convención se les abonarán las remuneraciones básicas y por día que se indican:

**ZONA “A” (Índice 100):** Capital Federal, Provincias de: Santiago del Estero, Santa Fe, Buenos Aires, Mendoza, San Juan, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Chaco, La Pampa, San Luis, Corrientes, La Rioja, Formosa, Jujuy y Misiones:

- Oficial especializado: \$ 313,04 p/día
- Oficial: \$ 260,73 por día
- Medio oficial: \$ 240,24 por día
- Ayudante: \$ 230,48 por día
- Sereno: \$ 4.455,00 por mes

**ZONA “B”:**<sup>1</sup> Provincias del Neuquén, Río Negro y Chubut:

- Oficial especializado: \$ 353,69 p/día
- Oficial: \$ 294,78 por día
- Medio oficial: \$ 269,02 por día
- Ayudante: \$ 253,36 por día
- Sereno: \$ 4.727,70 por mes

Las remuneraciones establecidas para ser aplicadas en esta zona también se abonarán a aquellos trabajadores que, no obstante no prestar servicios en la misma, sean ocupados en lugares de características similares, o sea donde el frío sea intenso, y por otra parte se encuentren alejados de centros poblados importantes tales como los de la zona cordillerana. Ello en tanto la Comisión Paritaria Nacional determine que corresponde el pago de esas remuneraciones por reunirse las condiciones expresadas.

**ZONA “C”:**<sup>2</sup> Provincia de Santa Cruz:

- Oficial especializado: \$ 381,92 p/día
- Oficial: \$ 318,41 por día
- Medio oficial: \$ 290,52 por día
- Ayudante: \$ 274,00 por día
- Sereno: \$ 5.105,70 por mes

**ZONA AUSTRAL:**<sup>3</sup> Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

Los salarios fijados para las distintas categorías de trabajadores en el presente artículo, absorben y por consiguiente involucran los aumentos establecidos por todas las disposiciones legales dictadas con anterioridad al 1° de junio de 1975. Como consecuencia de lo determinado en el artículo 11 y en este artículo del presente Convenio Colectivo, las remuneraciones pactadas absorben e involucran las compensaciones que pudieran corresponder abonar para cubrir la no prestación de servicios los días sábados por la tarde, que pudieran surgir de disposiciones legales, nacionales o provinciales ya dictadas o a dictarse en el futuro.

Si por aplicación de las normas reglamentarias determinadas el porcentaje adicional relativo al pago del salario del sábado por la tarde deba liquidarse por separado, se deducirá para tal efecto el nueve con diez centésimos por ciento (9,10%) de los salarios mínimos que este Convenio fija para las provincias o zonas de las mismas.

**Artículo 48**— Los menores percibirán las remuneraciones que se indican:

- 1) Menor aprendiz: Durante el primer año de aprendizaje un salario no menor del cuarenta por ciento (40%) del salario básico que corresponda al ayudante en la zona donde trabaja.
- 2) Menor ayudante:
  - a) De catorce (14) a dieciséis (16) años, no menos del sesenta por ciento (60%) del salario básico del ayudante en la zona donde trabaje,
  - b) De los dieciséis (16) a dieciocho (18) años de edad no menos del ochenta por ciento (80%) del salario básico que corresponda al ayudante en la zona donde trabaja.

Este régimen de salarios constituye una norma general. Los respectivos Convenios de rama o reglamentaciones de especialidades que se incorporen al presente Convenio podrán establecer regímenes de salarios para aprendices y menor ayudante, de conformidad con las características propias de los trabajos de la especialidad. Cuando el trabajo de estos menores fuese igual al del ayudante mayor de dieciocho (18) años, les corresponderá el salario básico de este último.

**Artículo 49**— Cuando se aumentara con carácter general un salario básico aplicable al ayudante mayor de dieciocho

<sup>1</sup> Quince por ciento (15%) sobre Zona “A” Expediente N° 764.821/84 (M.T.)

<sup>2</sup> Veinticinco por ciento (25%) sobre Zona “A” Expediente N° 764.821/84 (M.T.)

<sup>3</sup> Cuarenta por ciento (40%) sobre Zona “A” Expediente N° 764.821/84 (M.T.)

(18) años, los salarios que se hubieren asignado a los menores de esa edad, serán aumentados en la forma de que mantengan la misma relación proporcional que tenían con el salario básico fijado al ayudante por convención.

**Artículo 50**— Cuando la extensión diaria de la jornada sea de seis (6) horas en razón de que los trabajadores prestan servicios en lugares calificados de insalubres o por estar afectados a tareas que revistan ese carácter, la remuneración se abonará como si el tiempo trabajado fuera de ocho (8) horas.

A los trabajadores que prestaran servicios en turno noche se les abonará la remuneración que corresponda de conformidad con las disposiciones legales que rigen sobre la materia.

**Artículo 51**— A todo obrero que concurra al trabajo y no pueda iniciar las tareas por razones ajenas a su voluntad, excluidas las climáticas, se les abonará una indemnización equivalente al importe de cuatro (4) horas de labor, de jornal básico vigente de su categoría, en concepto de indemnización de gastos de traslado, salvo que hubiese sido preavisado el día anterior, en cuyo caso no le corresponderá ninguna indemnización. Si no iniciara sus tareas por causas climáticas, solamente se le abonará una indemnización equivalente al importe de dos horas y media de labor, de jornal básico vigente de su categoría, en concepto de indemnización por gastos de traslado. Las empresas deberán proveer a los obreros de un certificado o constancia donde acredite su presentación en la obra; si así no lo hiciere, el empleador deberá abonarle al obrero el jornal correspondiente a ese día. La empresa tendrá absoluta libertad en cuanto a la decisión de iniciar y suspender los trabajos cuando existan causas justificadas. Si los trabajos por cualquier causa fueran suspendidos una vez iniciados, se abonará al obrero el tiempo efectivamente trabajado. En ningún caso, una vez iniciados los trabajos, el pago correspondiente al suspenderlo podrá ser inferior a cuatro (4) horas de labor, de jornal básico vigente de su categoría. Las normas que anteceden no serán de aplicación a los obreros que residan en las obras.

### Beneficios marginales y/o sociales

**Artículo 52**— Al trabajador que registre asistencia perfecta en la quincena, se le abonará un adicional equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico que le corresponda a la categoría en la cual se encuentre desempeñando sus tareas. No tendrá derecho al adicional arriba establecido el trabajador que incurriera en inasistencias o no cumpliera íntegramente su horario de trabajo o se presentara la situación prevista en el artículo 18 con las excepciones que a continuación se determinan:

- 1) Los días de vacaciones.
- 2) Los correspondientes a las licencias especiales por fallecimiento de esposa, padres, padres políticos, hijos, hermanos, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de la mujer con quien hubiese vivido públicamente en aparente matrimonio durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

- 3) Los de exámenes correspondientes a estudios de enseñanza secundaria, universitaria o técnica para la capacitación del profesional de la industria de la construcción.
- 4) Los de suspensión de trabajo por causas climáticas o por otras no imputables al mismo, en cuya virtud el empleador haya dispuesto no utilizar sus servicios (vgr. suspensión por falta o disminución de trabajo por fuerza mayor).
- 5) Feriados obligatorios por ley.
- 6) Feriados no laborables con relación a los cuales el empleador haya dispuesto no requerir la prestación de los servicios.
- 7) En razón de las autorizaciones otorgadas a un delegado de personal en el lugar de trabajo o miembro de la Comisión Interna que actúe en su reemplazo y deba concurrir por haber sido citado a una dependencia del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Bienestar Social u otro organismo laboral o previsional, Tribunales de Trabajo o lugares donde estén instaladas las oficinas de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina; todo ello, en tanto las citaciones fueran motivadas por cuestiones relacionadas con el desempeño de la función gremial en la obra de la empresa para que preste sus servicios.
- 8) El “*Día de los Obreros de la Construcción*”.
- 9) Los días en que no preste servicios por encontrarse accidentado en los términos de la Ley N° 9.688.
- 10) Cuando deba concurrir a revisión médica para su incorporación bajo bandera (servicio militar).

Por lo tanto, cuando en la quincena de que se trate, el trabajador no haya concurrido uno o más días, por presentarse algunas de las situaciones señaladas como caso de excepción, tendrá derecho a percibir el adicional establecido, con imputación al resto de los días comprendidos en el lapso quincenal en que hubiere trabajado efectivamente, siempre que con relación a ese resto haya reunido las condiciones que, según lo estipulado, permitan calificar su asistencia de “*perfecta*”.

Corresponde la liquidación del veinte por ciento (20%) por asistencia perfecta sobre los salarios básicos de su categoría tanto para los obreros que han ingresado después del primer día de la quincena, como para los que cesen antes del último día de la quincena, si en el lapso trabajado no han incurrido en inasistencias y han cumplido íntegramente su horario de trabajo.

**Artículo 53**— Cuando la empleadora encomienda a un trabajador a su servicio que reviste en la categoría de oficial, la colocación de azulejos, mosaicos, mayólicas, frentes de piedra, decoración, armado de encofrados para escaleras compensadas, deberá abonar un adicional equivalente al veinte por ciento (20%) de su salario básico durante el tiempo en que ejecute esas tareas.

**Artículo 54**— Los trabajadores que se ocuparen en trabajos de excavaciones de posetes para submuraciones o que ejecutaren mampostería en los mismos para submurar, percibirán un adicional del diez por ciento (10%) del salario básico que corresponda a su categoría, el que se liquidará por el tiempo efectivamente trabajado en dichas tareas.

**Artículo 55**— A los obreros ocupados en excavar zanjas para redes cloacales, de gas y de agua corriente, así como también para el tendido de cables, cuando tales tareas se realicen en la vía pública, se les abonará un adicional del diez por ciento (10%) del salario básico que corresponda a su categoría, el que se calculará atendiendo a las horas que efectivamente hubieran trabajado en esas tareas y siempre que las mismas no fueren realizadas con medios mecánicos.

**Artículo 56**— Cuando en una construcción se efectúan trabajos de colada de hormigón en estructuras, ya sean estas estructuras armadas o sin armar, contrapisos, conductos, ríos o vías subterráneas o túneles, al personal ocupado directamente en dichas tareas se les liquidarán las horas correspondientes con un suplemento del quince por ciento (15%) sobre los salarios básicos vigentes, siempre que para la ejecución de dichas tareas no se utilicen medios mecánicos y/o automáticos para la elaboración, transporte, traslado, distribución y vibrado de hormigón. Queda entendido que dicho suplemento se abonará únicamente a los obreros que durante la colada se ocupen del paleo de áridos, carga y manejo manual de la hormigonera, transporte en obra, guincheros ocupados en subir el hormigón, distribuir el hormigón en los encofrados, trabajar con la regla alisando, golpear las columnas, manejar manualmente el vibrador.

**Artículo 57**— Todo trabajador que efectúe tareas en un balancín, o en una silleta, o en un andamio colgante, o que se ocupe de armar y desarmar torres para hormigón armado o montacargas, andamios exteriores o interiores, apoyados o colgantes, o de levantar torres, chimeneas o tanques exteriores, recibirá un suplemento sobre los salarios básicos vigentes conforme a las siguientes tablas:

Altura metros	Suplemento %
De 4 a 26	15
De 26 a 40	20
Más de 40	25

Las alturas se medirán como sigue:

- a) Para el caso de balancín o silleta, o andamio colgante desde el nivel del suelo o del plano horizontal inferior más próximo cuando por la ubicación del balancín o silleta o del andamio colgante, no hay una relación directa, por mediar un plano intermedio, entre el lugar que se presten los servicios y el suelo.
- b) Para el caso de torres para hormigón o montacargas, desde el nivel de trabajo hasta el de apoyo del mismo, salvo que la torre o montacargas quede rodeada en sus

cuatro costados por un solado, en cuyo caso se medirá hasta éste.

- c) Para el caso de tanques, chimeneas y torres (no edificios en torre), desde el nivel de trabajo hasta el plano inferior más próximo.

## DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJOS DE MONTAJES EN OBRA

**Artículo 58**— Los obreros que ejecuten las tareas que se indican a continuación, revestirán la categoría de:

- Oficial mecánico: Debe tener conocimiento de materiales y elementos de máquinas, de herramientas, de útiles y de su aplicación y capacidad para lectura de planos; ejecutará tareas de alineación; nivelación de placas, nivelación y aplicación de máquinas y equipos, ajuste, control de tolerancia, ensamble, manipuleo e izaje de máquinas, equipos y/o sus partes, puesta en marcha de máquinas y equipos.
- Medio oficial mecánico: Con conocimiento de herramientas, de útiles y su aplicación. Realizará en forma autónoma tareas complementarias de alineación, nivelación, ajuste y manipuleo de máquinas y equipos.
- Oficial montador de estructuras: Con conocimiento de materiales y elementos estructurales, de herramientas, útiles, implementos, y su aplicación. Realizará las tareas de clasificar, lingar, levantar y colocar, nivelar, alinear y aplomar, roblonar columnas, vigas, cabreadas y todos otros elementos estructurales, leerá planos.
- Medio oficial montador de estructuras: Con conocimiento de herramientas, útiles e implementos, podrá ejecutar en forma autónoma tareas complementarias de montaje estructural.
- Oficial cañista: Con conocimiento de materiales y elementos de cañería, válvulas y accesorios, conocimiento de útiles, herramientas y su aplicación. Realizará las tareas de trazado de corte, presentación, roscado, montaje y nivelación de cañerías y tuberías, tanto soldadas como roscadas, con todos sus accesorios y válvulas. Realizará pruebas de hidrostáticas y lavajes de cañerías y tendrá capacidad de lectura de planos isométricos.
- Medio oficial cañista: Con conocimiento de herramientas, útiles y su utilización. Podrá en forma autónoma realizar tareas complementarias de cañistas.
- Oficial soldador eléctrico: Con conocimiento de los materiales de base y de aporte (electrodos), conocimiento de máquinas y equipos de soldar y su aplicación. Realizará tareas de soldadura a arco en todas las posiciones en cañerías, recipientes y estructuras y cortes con electrodos.
- Medio oficial soldador eléctrico: Con conocimiento de materiales de base y aporte. Conocimiento de equipos de soldadura, implementos y su uso. Podrá soldar estructuras (arc. air).
- Oficial soldador eléctrico de alta presión: Con conocimiento de materiales de base y de aporte (electrodos), conocimiento de máquinas y equipos para soldar y su aplicación. Realizará tareas de soldadura en cañerías, recipientes y estructuras a arco y corte con electrodos (arc. air). Habilitado para soldaduras de cañerías y recipientes de alta presión (vapor vivo, hidrocarburos) con control radiográfico al cien por ciento (100%), con co-



- nocimiento de uso de máquinas manuales, semiautomáticas y automáticas para soldadura en atmósfera inerte (argón 002).
- Oficial soldador de autógena (oxigenista): Con conocimiento de los materiales de base y de aportes, conocimiento de máquinas y equipos para soldar y su aplicación. Realizará tareas de soldadura en cañería, recipientes y estructura, con soplete a gas, acetileno o propano y corte con soplete.
  - Medio oficial soldador de autógena (oxigenista): Con conocimiento de equipos de soldadura, con conocimiento de materiales de base y aporte. Podrá realizar tareas de soldadura de estructuras y corte con soplete.
  - Oficial hojalatero: Con conocimiento de materiales, herramientas, útiles y su aplicación. Realizará trabajos en hojalata, aluminio, soldadura de estaño, trazado, presentación, etcétera.
  - Medio oficial hojalatero: Con conocimiento de materiales, herramientas y útiles. Podrá realizar en forma autónoma trabajos complementarios de oficial hojalatero.
  - Oficial amiantista y/o revestidor: Con conocimiento de materiales de aislación de alta y baja temperatura y revestimiento (fibras, lanas sintéticas, amianto, cemento, poliuretano asfáltico, etcétera), con conocimiento de equipos, herramientas, útiles y su aplicación. Realizará trabajos de aislación de cañerías, recipientes, intercambiadores y equipos en general.
  - Medio oficial amiantista y/o revestidor: Con conocimiento de materiales, herramientas útiles y su aplicación. Podrá realizar en forma autónoma trabajos complementarios al oficial amiantista.
  - Medio oficial amolador: Con conocimiento de herramientas, útiles y su aplicación. Realizará tareas de amolado de los biseles de soldadura de cañerías, recipientes de alta presión y trabajos generales de amolado de terminación de trabajos de soldadura, cañerías y estructuras.
  - Oficial montador electricista: Con conocimiento de materiales y equipos eléctricos con conocimientos básicos de electricidad y normas de seguridad, con conocimiento de equipos, herramientas, útiles y su aplicación. Realizará tareas de montaje de tableros, cableado conexiónado, verificación y prueba de tableros, motores, equipos y dispositivos electrodos, mediciones eléctricas (aislación, tensión, amperaje, potencia, etcétera), leerá planos.
  - Oficial herrero: Con conocimiento de herramientas, útiles y su aplicación. Con conocimiento de materiales, su elaboración y tratamiento térmico. Realizará tareas de herrería.
  - Oficial tornero: Con conocimiento de materiales, conocimiento de máquina, herramientas, útiles y su aplicación, ajustes y tolerancia. Interpretará planos y símbolo de mecanizado. Realizará tareas en tornos, fresas, cepillos, rectificadoras, etcétera.
  - Oficial calderero: Con conocimiento de materiales, capacidad para lectura e interpretación de planos, conocimiento de herramientas máquinas-herramientas y útiles de calderería y su aplicación. Realizará tareas de trazado, corte, conformación, presentación, perforación etcétera, en chapa, perfiles y accesorios de calderería.
  - Medio oficial calderero: Con conocimiento de materiales, herramientas y útiles. Podrá realizar en forma autónoma trabajos complementarios del oficial calderero.
  - Oficial mandrilador: Con conocimiento de máquinas, herramientas, útiles y su aplicación. Con conocimiento de materiales, medidas y tolerancia. Realizará tareas de mandrilado de tubos.
  - Oficial lingador: Con conocimiento de herramientas, útiles, lingas, cables, grilletas y otros elementos de izaje y de dispositivos como aparejos, guinches, cabrestantes, grúas, etcétera, su aplicación y capacidad de carga. Deberá saber lingar piezas pesadas, con seguridad, elevarlas y colocarlas en los lugares indicados.
  - Oficial tubista instrumentista: Con conocimiento de materiales, instrumentos, equipos, herramientas, útiles y su aplicación y capacidad para lectura e interpretación de planos. Realizará tareas de colocación y conectado de tuberías para instrumentos y tableros de control.
- Nota:** Los oficiales de cada una de las especialidades deben dominar unidades de medida y equivalencia.
- Ayudante: Con conocimientos prácticos adquiridos en el trabajo, asistirá al oficial o medio oficial de cualquier especialidad, realizando tareas que no requieran habilidad específica, tales como acarreos y manipuleo de materiales, levantamiento de piezas, limpieza, alcance de útiles y herramientas, utilización de herramientas menores.

**Artículo 59**— A todos los trabajadores de esta rama, ya sean oficiales, medio oficiales o ayudantes se les proveerá de ropa de trabajo (camisa, pantalón o mameluco) cada seis (6) meses debiendo la primera provisión hacerse antes de un mes de antigüedad y un par de botines de seguridad también cada seis (6) meses. La ropa podrá tener la sigla de identificación del empleador y será devuelta por el obrero si el mismo renuncia o es despedido antes de los seis (6) meses estipulados.

**Artículo 60**— El oficial soldador eléctrico de alta presión, que reúna todas las condiciones de su especialidad, percibirá un adicional del quince por ciento (15%) sobre su jornal estipulado. El oficial mecánico, el oficial montador de estructuras, el oficial cañista, el oficial soldador eléctrico y el instrumentista y el electricista, percibirán un adicional del diez por ciento (10%) sobre su jornal básico.

El oficial amiantista y/o revestidor y/o lingador y/o soldador autógeno y/o herrero y/o calderero y/o mandrilador y/u oficial de talleres de obra, percibirá un adicional del cinco por ciento (5%) sobre su jornal básico.

**Artículo 61**— Los trabajadores no estarán obligados a ejecutar tareas en altura si su estado físico se lo impidiera o no estuvieren dadas las medidas de seguridad.

**Artículo 62**— Al soldador o cañista que tenga que rendir una prueba se le abonará las horas ocupadas en la prueba, si la misma es aprobada.

**Artículo 63**— Todo obrero que deba ir en busca de materiales, herramientas, o cualquier implemento de trabajo, lo hará dentro del horario de trabajo, lo mismo para recibir órdenes o cambio de tareas. De lo contrario, al operario,

cualquiera sea su categoría, le será reconocida toda fracción del tiempo empleado fuera del horario normal de trabajo como horario extra.

**Artículo 64**—La empresa proveerá a los trabajadores de las herramientas que sean necesarias para desarrollar y ejecutar las tareas que se les asignan. Las mismas serán devueltas al pañol al término de los trabajos encomendados, o en su defecto, quedarán a cargo del obrero que las retiró, en este último caso se asignarán lugares de seguridad para ser guardadas las mismas mientras dure la cesación de tareas, no siendo responsables los mismos de robos o pérdidas en el caso de ser violados los lugares de seguridad. Por otra parte la empresa podrá proveer en carácter permanente a los obreros que por sus tareas lo necesiten de una valija o caja de seguridad para el traslado de sus herramientas a cargo.

**Artículo 65**— Todos los obreros que acrediten título habilitante en su especialidad otorgado por organismos nacionales, provinciales, municipales o de escuelas privadas autorizadas por el Estado, percibirán un jornal adicional por mes, por título habilitante.

### DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJOS DE DEMOLICIONES Y EXCAVACIONES

**Artículo 66**— Todos los obreros que efectúen las tareas de excavación de zanjas para caños de gas y/o trabajos de zanjas en general, estarán supeditados a las condiciones de trabajo de excavaciones y percibirán el salario de medio oficial.

**Artículo 67**— El empleador suministrará a los volteadores de paredes y de demolición hasta dos (2) pares de guantes por año.

**Artículo 68**— A los ayudantes de máquinas, tractoristas y guincheros, el empleador les suministrará dos (2) jardineiras y una (1) camisa por año, las cuales se entregarán de una sola vez.

### DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJOS DE AIRE ACONDICIONADO

**Artículo 69**— Oficial es el obrero que haya pasado por las categorías inferiores y tenga conocimiento práctico del trabajo e interprete los planos de su especialidad. También se considerará oficial a todo obrero que efectúe la instalación del sistema Wather Master.

**Artículo 70**— Medio oficial será quien tenga conocimiento de los materiales a emplearse en obras y estar capacitado para interpretar medidas, colocar conductos, preparar deflectores y cortar bocas.

**Artículo 71**— Ayudante práctico será quien tenga una antigüedad en la especialidad superior a seis (6) meses y preste servicios bajo las órdenes del oficial y medio oficial, siendo ocupado en la descarga de materiales, cuidado de herramientas y demás tareas secundarias.

**Artículo 72**— Ayudante será quien, teniendo una antigüedad en la especialidad no superior a seis (6) meses, cumpla las tareas previstas con relación al ayudante práctico.

**Artículo 73**— El empleador no podrá ocupar más de dos (2) medios oficiales por oficial y cada uno tendrá un ayudante permanente, sólo en casos muy especiales podrá destinarse un (1) solo operario cuando así las características de trabajo lo requieran.

**Artículo 74**— A todos los obreros en sus respectivos lugares de trabajo, se les habilitará un lugar cerrado que los resguarde de las inclemencias del tiempo y para seguridad de sus efectos personales y de los materiales y herramientas de la empresa. Los empleadores entregarán a su personal de acuerdo a su categoría, una valija con sus correspondientes herramientas y un botiquín con los elementos indispensables de primera curación, para cada obra.

**Artículo 75**— Las empresas suministrarán a todos los obreros dos (2) trajes por año para su uso durante el trabajo, quedando facultada para aplicar sobre el bolsillo izquierdo de los mismos en tamaño de ciento veinte (120) milímetros por lado, el nombre o marca de la empresa.

Tratándose de obreros que ingresen a la empresa los trajes serán entregados después de cumplir los treinta (30) días de tareas. Será obligación de los obreros devolverlos en caso de cesantía o renuncia antes de los seis (6) meses.

**Artículo 76**— Los trabajos realizados en condiciones de insalubridad se ajustarán a las disposiciones sobre la materia en vigencia. Las empresas proveerán a cada obrero de botas de goma, guantes, caretas, antiparras y cualquier otro elemento necesario para su protección, teniendo el obrero la obligación de usar los elementos necesarios.

**Artículo 77**— Los obreros que sean enviados al interior del país se les abonarán los gastos de alojamiento, comida, lavado de ropa, presentando comprobantes a su regreso. Se les abonará el veinticinco por ciento (25%) sobre su salario, entendiéndose que el obrero percibirá jornal y bonificación por todos los días que permanezca en el lugar enviado. Si tuviese que viajar de noche, se le abonará el importe de la cama. Cuando los trabajos se excedieren de los tres (3) meses, se les concederá siete (7) días de licencia pagos inclusive los días de viaje por los cuales también percibirán jornal, debiéndosele abonar los gastos de dichos viajes tanto de ida como de vuelta.

**Artículo 78**— Los obreros especialistas en “aire acondicionado”, percibirán las remuneraciones establecidas en el artículo 47 de esta Convención con más el plus que aplicándose sobre las previstas categorías indica:

Categoría	Plus %
Oficial	10
Medio oficial	5
Ayudante práctico	3

Los que revisten en la categoría de ayudante serán remunerados en igual forma que el ayudante a que se refiere el citado artículo 47 de la Convención.

**Artículo 79**— Cuando un obrero sea designado “*encargado*” de una obra percibirá una bonificación especial por encima del jornal de su categoría. Esta bonificación será convenida en cada caso y será abonada durante todo el tiempo que se desempeñe en esta función.

## DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJOS DE FUMISTAS

**Artículo 80**— Las empresas suministrarán a su personal obrero dos (2) trajes de trabajo, sin uso, por año de trabajo. Los mismos serán entregados a treinta (30) y noventa (90) días respectivamente de su ingreso a la empresa, siendo obligación de los obreros usarlos durante la jornada de labor y devolverlos en caso de renuncia o cesantía, cuando no hubiere transcurrido un (1) año desde que se le hubiere provisto.

**Artículo 81**— Todo trabajo de reparación o modificación será considerado insalubre como ser por hollín tóxico, por gas, por alta temperatura, etcétera. Cuando efectúen esta clase de trabajos, los empleadores deberán darle a los obreros un (1) litro de leche a cada uno por día. En los trabajos de temperatura elevada, se deberá poner ventiladores y aspiradores de aire. En esta clase de trabajos insalubres se trabajará seis (6) horas y se cobrará ocho (8).

**Artículo 82**— Los obreros enviados a trabajar fuera de la localidad donde se halle radicada la empresa y no puedan regresar a pernoctar en ella se les abonarán los gastos de alojamiento, comida, lavado de ropa, contra comprobantes que deberán presentar a su retorno, además se les otorgará un suplemento del diez por ciento (10%) diario sobre sus jornales, en concepto de viáticos adicionales para mayores gastos, entendiéndose que el obrero percibirá jornal y suplemento por todos los días de trabajo efectivo, los que pueda perder por falta de materiales u otras causas ajenas a su voluntad.

**Artículo 83**— En caso de viaje nocturno se le abonará el importe de la cama. Cuando los trabajos excedieran del tiempo de tres (3) meses se les concederá una licencia paga de seis (6) días, excluidos los de los viajes durante los cuales también percibirán jornales, debiéndoseles abonar los gastos de dichos viajes, así de ida como de vuelta.

## DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJOS DE TECHADOS ASFÁLTICOS, PISOS INDUSTRIALES, CHAPAS Y PISOS DECORATIVOS ASFÁLTICOS

### Categorías techados asfálticos

**Artículo 84**— Tendrá categoría de oficial todo aquel trabajador que sepa realizar las siguientes tareas: ejecución de aislaciones de techos horizontales y verticales, aplicación de asfaltos fríos y calientes, plásticos, neopreno, hypalón P.V.C., etcétera, aplicación de fieltros, techados, velos de vidrio, arpillera, folio de aluminio, plomo, cobre,

etcétera; aplicación de corcho, poliestireno, poliuretano, etcétera; en techos y cámaras frigoríficas, ejecución de juntas de dilatación en techos o azoteas, cortes y aplicación de bavetas en techos, preparación de pinceles de pavilo y demás elementos de trabajo.

**Medio oficial:** Es todo aquel trabajador que colabora con el oficial en las tareas que realiza el mismo.

**Ayudante:** Es todo aquel trabajador que realiza las siguientes tareas: atención de calderas, quemadores, estufas, movimiento general de material, rasquetear y levantar techos en trabajos de refacción. Ayudar al oficial y medio oficial en todas las tareas inherentes al trabajo que realice.

### Categoría pisos industriales y asfálticos

**Artículo 85**— Oficial: Es todo aquel trabajador que sepa realizar las siguientes tareas: manejar rastrillos, planchas y fratachos, pisonetas para pisos y preparación de juntas pre-moldeadas. Aplicación de capas sileadoras verticales y horizontales. Aplicación de panes de asfalto en general y castío para junta. Atención y manejo de usinas asfálticas, aplanadoras y/o máquinas motorizadas en general.

**Medio oficial:** Es todo aquel trabajador que realice las siguientes tareas: colocación de tomas juntas, juntas de dilatación para pisos y preparación de juntas pre-moldeadas, colocación de panes de asfalto en general y/o sitios para juntas.

**Ayudante:** Es todo aquel trabajador que realice las siguientes tareas: atención de caldera, quemadores y estufas, preparación y manipuleo de materiales en general, ayudar al oficial y medio oficial en todas las tareas inherentes al trabajo que realice.

### Categoría para pisos decorativos (baldosas asfálticas y pisos plásticos)

**Artículo 86**— Oficial: Es todo aquel trabajador que realice las siguientes tareas: interpretación de planos de los trabajos a ejecutar, tomar medidas, encuadramiento de los ambientes y colocación de baldosas asfálticas. Comienzo y ejecución de trabajos con guardas, doble guarda y todo otro trabajo artístico. Ejecución de toda clase de cortes en frío y caliente. Aplicación de pintura primaria.

**Medio oficial:** Es todo aquel trabajador que realice las siguientes tareas: preparación y estiramiento del pegamento, colocación de baldosas asfálticas, ejecución de toda clase de cortes en frío y caliente, aplicación de pintura primaria.

**Ayudante:** Es todo aquel trabajador que realice las siguientes tareas: preparación y clasificación de baldosas asfálticas, manipuleo de material y limpieza en general. Ayuda al oficial y medio oficial en todas las tareas inherentes al trabajo que realice.

**Artículo 87**— Los empleadores proveerán de vestimenta amiantada a aquellos obreros que estén afectados a la atención y manipuleo de asfalto caliente en estufas o bateas, y cuando la temperatura en la misma llega a cien (100) grados.

**Artículo 88**— En fábricas y depósitos los empleadores deberán colocar baños debidamente instalados y un armario ropero para uso exclusivo del personal, debiendo entregar a sus obreros el querosene o solvente para su higienización, de acuerdo a sus necesidades.

**Artículo 89**— El empleador proveerá a todo su personal en obras y depósitos de dos (2) trajes de trabajo y cuatro (4) pares de guantes por año. En el caso de los guantes, podrá variarse la cantidad enunciada en función del desgaste producido.

**Artículo 90**— Los obreros de la especialidad “*techados asfálticos*”, pisos industriales, chapas y pisos decorativos asfálticos, percibirán las remuneraciones establecidas en el artículo 47 de esta Convención, con más un plus del diez por ciento (10%), el que se aplicará sobre las previstas para sus respectivas categorías.

### DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJOS DE LAVADORES DE FRENTE

**Artículo 91**— Los empleadores facilitarán, cuando así el trabajo lo requiera, guantes, calzados de goma adecuados, caretas, etcétera, como así también dos (2) trajes de trabajo por año, obligándose al obrero mantenerlos en estado y condiciones de limpieza.

**Artículo 92**— Los obreros de la especialidad lavadores de frentes percibirán las remuneraciones establecidas en el artículo 47 de esta Convención, con más un plus del diez por ciento (10%), el que se aplicará sobre las previstas para sus respectivas categorías.

### REPRESENTACIÓN GREMIAL, SISTEMA DE RECLAMACIONES

#### Comisiones internas y delegados gremiales

**Artículo 93**— Los obreros de la industria de la construcción comprendidos en la presente Convención, estarán representados por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

**Artículo 94**— En los lugares de trabajo la representación de los obreros afiliados a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina será ejercida por los delegados del personal y por las comisiones internas respectivas.

Cualquiera sea la cantidad de obreros ocupados en el lugar de trabajo esa representación estará a cargo de un delegado titular a quien asistirá un subdelegado y/o un delegado tesorero. Estos últimos sólo actuarán ante el empleador en caso de ausencia del titular. Cuando la cantidad de obreros ocupados en el lugar de trabajo sea mayor de cincuenta (50) y menor de cien (100), podrá designarse una comisión interna integrada por hasta tres (3) miembros para que coopere con el delegado en el cumplimiento de las funciones de éste. Si la cantidad de obreros sobrepasara de cien (100) a comisión interna podrá integrarse hasta con cinco (5) miembros.

**Artículo 95**— Los obreros que desempeñen funciones sindicales como delegados del personal o como integrantes de las comisiones internas o que se desempeñen con cargo representativo de carácter gremial, tendrán estabilidad en sus empleos conforme a lo prescripto por el artículo 50 de la Ley N° 20.615 y en tanto a su designación se haya efectuado de conformidad a las disposiciones estatutarias de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina que se transcriben. Los mismos no podrán ser suspendidos por el empleador salvo que la medida comprendiera a todos los trabajadores de la misma categoría y especialidad ocupados en el lugar donde se efectúe la prestación de los servicios ni trasladados a otro lugar de trabajo durante todo el tiempo en que estén protegidos por la estabilidad gremial. Cuando en los lugares de trabajo concluyan definitivamente las tareas correspondientes a la categoría y especialidad a que pertenezcan los delegados y miembros de las comisiones internas de las obras, los empleadores podrán prescindir de sus servicios, asimilando el caso a lo previsto en el artículo 56 de la Ley N° 20.615, siempre que tales representantes del personal sean los últimos despedidos de su categoría y especialidad y que el empleador no haya transferido en los últimos sesenta (60) días anteriores a la notificación fehaciente de despido, otros trabajadores de la misma categoría y especialidad, dependientes de la empresa a otras obras que la misma realice. Los delegados del personal y los miembros de las comisiones internas serán designados por los trabajadores en cuya representación deben actuar en asambleas a realizarse fuera del horario de prestación de servicios.

Las disposiciones estatutarias citadas son las que se transcriben:

*“Artículo 77— La representación de los trabajadores para ante el empleador en los lugares de trabajo será ejercida por los delegados del personal. Cuando la cantidad de trabajadores ocupados en el lugar de trabajo de que se trate no excediera de diez (10) la representación será ejercida por un delegado titular a quien asistirá un subdelegado, el que actuará ante el empleador en caso de ausencia del titular. Cuando la cantidad de trabajadores ocupados sea mayor de diez (10) y no supere a cincuenta (50), al delegado titular le asistirán dos subdelegados, los que invertirán el carácter de primer y segundo suplentes y como tales, actuarán ante el empleador sustituyendo sucesivamente al titular. Si la cantidad de trabajadores ocupados fuere superior a cincuenta (50) y no sobrepasara cien (100) podrá designarse, en vez de dos (2) subdelegados, una comisión interna. Esta se integrará con tres (3) miembros y tendrá la función de cooperar con el delegado titular en el cumplimiento de las funciones de éste. Esta comisión interna podrá integrarse con hasta cinco miembros cuando la cantidad de trabajadores fuere superior a cien (100). En los casos en que las características de la explotación a que estén afectados los trabajadores justifique, podrán designarse delegados del personal y comisiones internas con facultades para actuar en el ámbito de la empresa empleadora. Todo lo que antecede sin perjuicio de que a la Comisión Directiva Central o a la Comisión Ejecutiva*

*de Seccional de que se trate, le sea dado designar otros colaboradores del delegado titular, cuando lo crea necesario para posibilitarle un mejor desempeño de sus funciones.”*

*“Artículo 80— Los delegados del personal, los subdelegados y los miembros de las comisiones internas serán designados por los trabajadores afiliados a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina en cuya representación deban actuar. La designación se efectuará por simple mayoría de votos, en la asamblea a la que se convocarán todos los trabajadores en condiciones de actuar como electores. Estas asambleas podrán reunirse ya sea en el lugar de trabajo, ya sea en un local de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina”.*

*“Artículo 81— Para ocupar cualquiera de los cargos indicados, el candidato deberá ser afiliado a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, con derechos plenos, mayor de dieciocho (18) años y tener como mínimo una antigüedad de un (1) año al servicio del empleador con relación al cual deba actuar, o de afiliado a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, si su antigüedad con el empleador fuera menor. A los fines del cómputo de la antigüedad con el empleador y, en su caso, se tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiere estado al servicio del empleador o de los empleadores, que hayan precedido al último en la explotación (obra, establecimiento y/o empresa). Las referidas antigüedades no constituirán un requisito, a los fines indicados, cuando la obra donde debe actuar o el establecimiento o la empresa donde deba efectuar lo propio sea de reciente data [no llegue a tener una antigüedad de un (1) año]. En tal caso no se requerirá antigüedad alguna para ocupar el cargo”.*

Queda expresamente establecido que hasta tanto no sean aprobadas por el organismo administrativo competente, las normas estatutarias arriba transcriptas no integran el presente Convenio, vale decir que no revisten carácter de acuerdo entre las partes signatarias del mismo con los alcances de la Ley N° 14.250, y por lo tanto no son de observancia obligatoria.

Asimismo queda expresamente entendido:

- a) Que en el caso de que no fueren aprobadas las mismas quedarán automáticamente sustituidas por aquellas que las reemplacen.
- b) Que cualquiera fuere la resolución final sobre el punto que dicte el organismo administrativo competente la misma deberá ser notificada fehacientemente a cada una de las entidades empresarias signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.
- c) Que en relación con lo determinado en el artículo 81 de los estatutos de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, arriba transcripto y sujeto a la

aprobación por el organismo administrativo competente, una vez cumplimentado ese requisito, la nombrada asociación profesional deberá incluir en la notificación que efectúe a las entidades empresarias a los fines previstos en el artículo 52 de la Ley N° 20.615, la antigüedad con que cuenta el trabajador que lo habilite para desempeñarse como delegado del personal o integrante de las comisiones internas respectivas.

### **Quejas. Procedimiento de conciliación**

**Artículo 96—** En todas las cuestiones que se planteen entre los empleadores y obreros con motivo de la aplicación de esta Convención, actuarán en primera instancia el delegado y comisiones de obra. En caso de no hallarse una solución satisfactoria, los delegados trasladarán la cuestión a la respectiva dirección de la seccional o de la central, según corresponda de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina la que, en caso de no llegarse a acuerdo someterá la divergencia a la respectiva comisión paritaria.

### **Interpretación y aplicación de las Convenciones Colectivas de Trabajo**

**Artículo 97—** La Comisión Paritaria Nacional intervendrá en todo lo referente a la interpretación y aplicación de esta Convención Nacional que le sea sometida. Además, cada especialidad podrá nombrar una Comisión Paritaria para tratar los problemas de la rama.

**Artículo 98—** En cada provincia actuará una Comisión Paritaria de Zona, la que intervendrá procurando solucionar los diferendos motivados por la aplicación de esta Convención que se planteen en el ámbito de las respectivas jurisdicciones. Estas comisiones no estarán facultadas para dictar resoluciones interpretativas de alcance general; vale decir aquellas destinadas a ser tenidas como integrativas de la convención ni de calificación de tareas. Cuando se presente un caso donde deba dictarse una resolución del tipo indicado la Comisión Paritaria de Zona deberá remitir las actuaciones a consideración de la Comisión Paritaria Nacional. De todas las decisiones que den cuenta de cuestiones resueltas, se remitirá copia autenticada a la Comisión Paritaria Nacional para su conocimiento. Cuando en las cuestiones cuyo conocimiento compete a una Comisión Paritaria de Zona, no se haya arribado a un acuerdo de partes, la cuestión será sometida a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la Industria de la Construcción para su definitiva decisión. Las Comisiones Paritarias de Zonas, serán nombradas en cada ciudad capital de Provincia y serán integradas por igual número de representantes de las entidades empresarias y de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

**Artículo 99—** A los fines del cometido de la organización sindical, con relación a la representación del personal, los empleadores facilitarán a los delegados o a los dirigentes de las seccionales respectivas o, en su caso a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina central, cuando no existiesen delegados, el conocimiento de los ingresos y egresos de los trabajadores con indicación de la obra en que estén ocupados.

**Artículo 100—** Cuando sea necesario a la organización sindical la colaboración de un obrero, los empleadores no

pondrán obstáculo alguno concediéndole la licencia necesaria y conservándole el puesto y la antigüedad en las mismas condiciones establecidas por la ley para los miembros directivos sindicales, de acuerdo con la legislación y reglamentación en vigor. En caso de que un delegado o miembro de comisión interna que lo sustituya sea citado para concurrir ante el Ministerio de Trabajo, autoridades provinciales similares o ante los Tribunales del Trabajo, por cuestiones relacionadas con el desempeño de su cargo ante la empresa, los empleadores concederán el permiso respectivo abonando el jornal correspondiente al tiempo realmente empleado en dicha gestión.

**Artículo 101**— En las obras o lugares de trabajo de la industria se habilitarán tableros provistos por la empresa para que el delegado obrero fije la propaganda de la organización (periódicos, propaganda mural, volantes, boletines, citaciones, llamadas a asamblea, o convocatoria etcétera), y se le permitirá fuera de las horas de trabajo realizar reuniones durante las horas de descanso.

**Artículo 102**— Las empresas facilitarán su cometido a los representantes sindicales cuando los mismos concurren a lugares de trabajo en cumplimiento de tareas propias de su representación.

## VII – DISPOSICIONES ESPECIALES

**Artículo 103**— Será obligación de las empresas solicitar al obrero a la fecha de su ingreso, la correspondiente declaración jurada para justificar su derecho a la percepción de las asignaciones familiares.

El incumplimiento por parte de las empresas implicará el reconocimiento automático de la totalidad del período que se les reclamare.

Los efectos de ese reconocimiento automático no se producirán cuando el obrero, fehacientemente intimado para la presentación de esa declaración jurada y documentación que corresponda, no diere cumplimiento a la misma dentro del plazo de treinta (30) días hábiles computados a contar de la fecha en que se practique esa intimación.

**Artículo 104**— Los empleadores de la industria de la construcción continuarán actuando como agentes de retención de las cuotas sindicales dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%) y contribuciones que, como tales, deben abonar los afiliados de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina. Lo retenido por estos conceptos deberá ser abonado a la misma mediante un cheque o giro en su sede central, calle Rawson 42, Capital Federal, en forma directa o efectuando el pertinente depósito bancario en la cuenta que éste indique o remitiéndolo por correo del 1° al 15 de cada mes, dando cuenta del concepto al que se deberá imputar el pago.

**Artículo 105**— A los efectos del sostenimiento de los servicios sociales a que tendrán derecho los trabajadores comprendidos en esta Convención y el grupo familiar primario de los mismos, conforme a lo que por tal debe entenderse por aplicación del régimen instituido por el

Decreto–Ley N° 18.610/70, los trabajadores deberán aportar:

- 1) A la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina el uno con ochenta centésimos por ciento (1,80%) de sus remuneraciones cuando no tengan cargas familiares a su cargo; el dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%) de las remuneraciones cuando tengan cargas familiares.
- 2) Al Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción (I.S.T.I.C.) el cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de las referidas remuneraciones.

**Artículo 106**— A los mismos efectos que se indican en el artículo anterior los empleadores deberán abonar como contribución:

- 1) A la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina el dos con treinta centésimos por ciento (2,30%) de las remuneraciones que abonen a los trabajadores comprendidos en esta Convención;
- 2) Al Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción el cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de las referidas remuneraciones.

**Artículo 107**— El porcentaje que exceda del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del uno con setenta y cinco por ciento (1,75%) según el caso, el aporte fijado a cargo de los trabajadores y del dos por ciento (2%) de la contribución a cargo de los empleadores, en ambos casos los treinta centésimos por ciento (0,30%) y que corresponden a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina será destinado por la citada asociación profesional de trabajadores para mantener un sistema que posibilite hacer frente a los gastos que demande el sepelio del trabajador fallecido o de los integrantes del grupo familiar primario fallecido. Lo que perciba la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina con la imputación indicada no podrá tener otro destino que el previsto.

**Artículo 108**— Los obreros comprendidos en esta Convención Colectiva estarán cubiertos por un seguro de vida colectivo, cuyo capital asegurado corresponderá a los beneficiarios que resulten instituidos por los respectivos titulares. Los obreros para hacer frente al pago de la prima deberán aportar a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina la suma equivalente al dos por ciento (2%) del sueldo mensual básico de convenio de la categoría de sereno fijado por el Convenio Colectivo de Trabajo y con los alcances establecidos en el expediente N° 764.821/84 (donde el Ministerio de Trabajo determinó las diferencias zonales). El importe resultante será retenido por los empleadores mensualmente de los haberes de la segunda quincena de cada mes o, en su caso, a la fecha de cese.

**Artículo 109**— Los trabajadores comprendidos en esta Convención, deberán aportar con destino a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, por una sola

vez, un importe equivalente a la remuneración de un (1) día que le corresponda percibir, según en el artículo 47.

**Artículo 110**— Las obligaciones a cargo de los trabajadores que resultan de los artículos 104, 105 y 109 se pactan obrando conforme a lo establecido por el artículo 8° de la Ley N° 14.250.

**Artículo 111**— Para determinar el monto de lo que deba abonarse como aporte del trabajador y como contribución del empleador, a los efectos previstos por esta Convención, se considerará remuneración todo lo que perciba el trabajador como contraprestación por el cumplimiento de sus tareas, excluyéndose únicamente lo que cobre con imputación a asignaciones familiares; el porcentaje establecido en las normas precedentes se aplicará sobre la remuneración que perciba el trabajador en el mes o en la fracción de éste cuando el lapso en que hubieren prestado servicios no alcanzare a un mes.

**Artículo 112**— Los empleadores, en todos los casos previstos en los artículos 104, 105, 108 y 109, actuarán como agentes de retención. La obligación que asumen como tales y cuando la destinataria del pago sea la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, deberán cumplirse haciendo efectivo el mismo en la sede central de esta asociación profesional de trabajadores, calle Rawson 42, Capital Federal o, en su caso, efectuando el depósito en las cuentas bancarias cuya titularidad tiene la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina dentro de los primeros quince (15) días del mes subsiguiente al que hubieran abonado las remuneraciones. Si el pago se efectúa mediante depósito bancario, deberá acreditarse el cumplimiento de la obligación, remitiendo la boleta que justifique haber efectuado el depósito dentro de los cinco (5) días de haberse hecho efectivo el mismo. En todos los casos deberá darse debidamente cuenta del concepto a que debe imputarse el pago, detallando en planillas quiénes son los trabajadores a que se refieren estos pagos, sin perjuicio de, además, cumplimentar —cuando corresponda— los demás requisitos que prevé el régimen instituido por el Decreto—Ley N° 18.610/70. En igual forma deberán proceder los empleadores en el caso previsto en el artículo 106.

Lo prescripto en el presente artículo será asimismo, de aplicación, en lo pertinente cuando el destinatario del pago sea el Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción.

**Artículo 113**— El Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción continuará actuando ajustándose a las normas que se pactaran el 26 de diciembre de 1966, Expediente N° 423.298/66 del registro de la Secretaría de Estado de Trabajo, hoy Ministerio de Trabajo de la Nación y a las que se indican:

- 1) Su directorio se integrará con ocho (8) miembros; cuatro (4) de ellos representarán a los empleadores y cuatro (4) a los trabajadores. Los indicados en primer término, dos (2) serán designados por la Cámara Argentina de la Construcción, uno (1) por la Federación Argentina de Entidades de la Construcción y uno (1) por el Centro de Arquitectos y Constructores. Los representantes de los

trabajadores serán designados por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

- 2) La presidencia de ese directorio será ejercida en forma alternativa, por períodos de seis (6) meses por un representante de cada uno de los sectores que integran ese cuerpo. El cargo será desempeñado por la persona que en cada caso designe, ya sea la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina entre sus representantes, ya sea la Cámara Argentina de la Construcción entre los miembros que representen a la misma. La vicepresidencia será desempeñada por un representante del sector al que no le corresponda la presidencia.
- 3) El presidente del directorio no tendrá doble voto. En caso de empate la cuestión será sometida a la decisión del funcionario que para el caso determine el Ministerio de Trabajo de la Nación. El funcionario a cuya decisión se someta la cuestión actuará como árbitro. El laudo que se dicte será inapelable.
- 4) El Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción tendrá como finalidad procurar que gocen de prestaciones médicas los obreros de la industria de la construcción. Las referidas prestaciones serán acordadas utilizando los servicios médicos y elementos de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, o que proporcione la misma. Todo ello, de conformidad con lo que sobre el particular pacte ésta con el Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción.
- 5) Los recursos del Instituto provendrán de: El aporte a cargo de los trabajadores que se dispone en el artículo 105, apartado 2), y de la contribución a cargo de los empleadores que dispone el artículo 106, apartado 2).

**Artículo 114**— En el supuesto de que por imperio de nuevas normas legales. Los aportes o contribuciones que respectivamente correspondan a cada parte (la trabajadora o la empleadora), sean de un monto mayor a los previstos en los artículos 105 y 106, la diferencia en más ya sea de los aportes o ya sea de las contribuciones, se ingresará al patrimonio del Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción ni será recaudado por el mismo, salvo que las partes que suscriben esta Convención Colectiva acuerden una modificación a lo pactado en esta cláusula.

**Artículo 115**— Los empleadores comprendidos en esta Convención deberán cooperar para posibilitar que el servicio de capacitación a que se refiere el artículo, sea prestado con la mayor eficiencia posible.

A tal efecto y previa aprobación del Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción, deberán permitir que se imparta instrucción con trabajos prácticos en obra. Ello en la medida en que no se entorpezca la normal ejecución de los trabajos propios de la obra.

**Artículo 116**— Con el objeto de poner término a las divergencias suscitadas en orden a si corresponde aplicar al

Fondo de Desempleo para la Industria de la Construcción, creado por el Decreto–Ley N° 17.258/67, el incremento del cincuenta por ciento (50%) establecido en el artículo 266, párrafo final, de la Ley N° 20.744, las partes –al solo efecto conciliatorio y sin que ello implique por ninguna de ellas reconocimientos de errores de interpretación por tratarse de una cuestión opinable– se avienen a modificar el porcentual de ese aporte al Fondo de Desempleo creado por el artículo 2° del Decreto–Ley N° 17.258/67, el cual se eleva del ocho por ciento (8%) al doce por ciento (12%) para el primer año, y al ocho por ciento (8%) para el tiempo posterior.

Los reajustes indicados operarán para el futuro, o sea con relación a los trabajadores que ingresen a prestar servicios con posterioridad a la fecha en que entre en vigencia esta Convención.

Tratándose de trabajadores que se encuentren prestando servicios al momento de entrar en vigencia esta Convención, los reajustes se computarán tanto con relación al período anterior como para lo futuro.

El reajuste convenido no se aplicará en relación con los trabajadores que a la fecha en que entre en vigencia esta Convención, se hayan desvinculado del empleador para quien hubieren prestado servicios. Los efectos del reajuste acordado tendrán como fecha límite en cuanto al pasado, la del 20 de septiembre de 1974, y en los casos que corresponda, los empleadores deberán efectuar los depósitos por las diferencias emergentes por ese reajuste, dentro de un plazo no superior a sesenta (60) días contados de la fecha en que entre en vigencia la presente Convención.

La posible mora en que pudiera incurrirse en el depósito de las diferencias que correspondan en relación al pasado, producirá, como único efecto, el devengamiento de un interés igual al de la tasa bancaria oficial.

En razón de los fundamentos que motivan el presente acuerdo, en ningún caso se tendrán por invocables la aplicación de las disposiciones de los artículos 12 y 13 del Decreto–Ley N° 17.258/67.

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina deja constancia que lo acordado no comprende las disposicio-

nes de los artículos 8° (primer párrafo), 11 y 12 del ya mencionado Decreto–Ley N° 17.258/67, por condicionar los mismos el monto de la prestación a la antigüedad del trabajador. Ambas partes convienen dar a lo acordado en esta cláusula complementaria, el carácter de un pacto con los alcances que autoriza el artículo 15 de la Ley N° 20.744, y que la resolución homologatoria de esta Convención, revestirá el mismo carácter respecto de lo pactado en la presente cláusula complementaria.

**Artículo 117**— La violación de las condiciones estipuladas por el presente Convenio, serán consideradas infracciones, de conformidad con las leyes y disposiciones legales vigentes.

## REGISTRACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Expediente N° 579.202/75

Buenos Aires, 1° de agosto de 1975

Por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 148/92 celebrada entre la “Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina” con la “Cámara Argentina de la Construcción” y el “Centro de Arquitectos y Constructores”, como así tómesese razón del acta obrante a fojas 144/7. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Hecho, pase a División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Buenos Aires, 1° de agosto de 1975

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 148/92, la cual ha sido registrada bajo el N° 76/75. A sus efectos se elevan las presentes actuaciones, a los fines que estime corresponder.



# CONSTRUCCIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 151/75*

### **EMPLEADOS**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los cinco días del mes de agosto de mil novecientos setenta y cinco, siendo las diecisiete horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, y por ante el Coordinador del Departamento Relaciones Laborales N° 3, don Roberto Baltasar Rodríguez, en su calidad de Presidente de la Comisión Paritaria Nacional, según Resolución N° 174/75 (D.N.R.T.) (C.P.), obrante a fojas 32/35 del Expediente N° 579.965/75, a efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal administrativo, técnico, capataces y de maestranza, dependientes de empresas constructoras de la industria de la construcción y como resultado del acta acuerdo final suscripta con fecha 24 de julio de 1975, los siguientes miembros de la misma: Jorge Nansen Charlante, Marcelino Daniel López, Antonio Manuel Isidro Esteve, Néstor Uñates y Joaquín Miguel Martínez, en representación del “*Sindicato Empleados de la Construcción y Afines*”, con domicilio real ubicado en Luis Sáenz Peña 1144, Capital Federal; Julio Cesar Corzo en representación de la “*Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina*” con domicilio real ubicado en Rivadavia 1453, Capital Federal, por el sector sindical, y por el empresario lo hacen Julio Cesar Crivelli, Carlos Horacio Lás-tenas Colombres Casado y Horacio Adolfo de Guerrico, en representación de la “*Cámara Argentina de la Construcción*”, con domicilio real ubicado en Avenida Paseo Colón 823, Capital Federal; José Andrés Fernández y Eduardo Lacarriou, en representación de la “*Federación Argentina de Entidades de la Construcción*”, con domicilio real ubicado en Pringles 1035, Capital Federal; Cecilio Augusto Pasarella y Alberto Enrique Sorzio, en representación del “*Centro de Arquitectos y Constructores*”, con domicilio real ubicado en Tucumán 1539, Capital Federal, han convenido lo siguiente dentro de los términos de la Ley N° 14.250, lo cual constará de las siguientes cláusulas:

### **I. PARTES INTERVINIENTES**

**Artículo 1°**— Son partes signatarias del presente Acuerdo Colectivo de Trabajo: La Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, con domicilio real ubicado en Rivadavia 1453, Capital Federal, y el Sindicato Empleados de la Construcción y Afines, con domicilio ubicado en Pte. Luis Sáenz Peña 1142/44, Capital Federal, por el sector sindical, y por el empresario la Cámara Argentina de la Construcción, con domicilio real

ubicado en Paseo Colón 823, Capital Federal, la Federación Argentina de Entidades de la Construcción, con domicilio real ubicado en Pringles 1035, Capital Federal, y el Centro de Arquitectos y Constructores, con domicilio real ubicado en Tucumán 1539, Capital Federal.

### **II. APLICACIÓN DE LA CONVENCION**

#### **Vigencia temporal**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de doce (12) meses, en lo que respecta a cláusulas económicas, y de veinticuatro (24) meses, en lo que se refiere a condiciones generales, comenzando a regir a partir del 1° de junio de 1975.

**Artículo 3°**— Regirá esta Convención en todo el ámbito del territorio del país.

**Artículo 4°**— Será también de aplicación en cualquier parte del territorio de país extranjero, cuando las partes hubieran celebrado el contrato de trabajo en la República Argentina.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 5°**— La presente Convención comprende al personal de empleados/as administrativos, técnicos, capataces y maestranzas, dependientes directamente de las empresas constructoras que cumplan tareas en oficinas, obras, depósitos y/o talleres de las mismas.

#### **Personal excluido**

**Artículo 6°**— Hállase excluido de la presente convención el siguiente personal: Directores técnicos, técnicos principales, contadores, gerentes, subgerentes, jefes habilitados, principales y apoderados con poder que comprometa a la empresa y, además, todo personal adventicio que no preste servicio en forma permanente en la empresa, cualquiera fuere las tareas que realicen.

### **III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **Discriminación de categorías laborales y de tareas**

**Artículo 7°**— En la Capital Federal y zonas adyacentes hasta sesenta (60) kilómetros, comprendidas las ciudades

de La Plata y Luján (Provincia de Buenos Aires), como asimismo en el resto del país, la clasificación del personal en categorías determinadas, según las respectivas tareas en cada uno de los grupos, se efectuará de acuerdo con las condiciones de trabajo preexistentes en dichas zonas por Convenciones Colectivas, locales, conforme a las especificaciones consignadas a continuación.

### **Grupo “A” – Personal Administrativo**

Quedan comprendidos en este grupo los empleados/as administrativos con dieciocho (18) o más años de edad, entendiéndose por tal aquel personal que realiza tareas administrativas, ya sea en las obras, talleres, oficinas o depósitos de las empresas constructoras.

#### **Quinta categoría: Ayudante administrativo de 2°**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que prácticamente no requieren el ejercicio de criterio propio. Se incluyen en esta categoría los siguientes cargos: Cadetes administrativos y mensajeros.

La especificación general de tareas de cada cargo es la siguiente: Cadetes Administrativos: Realizarán tramitaciones y mandato dentro de las oficinas, así como todo otro trabajo simple. Mensajeros: Realizarán tareas análogas a las anteriores, incluso fuera del domicilio de la empresa.

#### **Cuarta Categoría: Ayudante administrativo de 1°**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio. Se incluyen en esta categoría los siguientes cargos: Archivistas, telefonistas sin equipo de conmutador, ayudantes de oficina y dactilógrafos.

La especificación general de tareas de cada cargo es la siguiente: Archivistas: Tienen a su cargo la tarea de archivar ordenadamente la correspondencia en general y además documentación comercial. Telefonista: Atender todas las comunicaciones externas e internas de las oficinas. Ayudante de oficina: Efectuarán trabajos generales administrativos de carácter secundario, no especificados en categorías superiores. Dactilógrafos: Efectuarán todos los trabajos de escritura a máquina, cualquiera sea la sección o secciones de la empresa donde prestan servicios.

#### **Tercera categoría: Ayudante administrativo principal**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que requieran práctica y criterio propio, bajo la supervisión superior. Se incluyen en esta categoría los siguientes cargos: Cuenta correntistas o ayudante de contabilidad, taquidactilógrafos, liquidadores de jornales, almaceneros de obras, depósitos o talleres, apuntadores de obras, depósitos o talleres, ayudante de compra, facturistas, pagadores, cobradores y tramitadores de expedientes.

La especificación general de tareas de cada cargo es la siguiente: Cuenta correntista y ayudantes de contabilidad; Llevar los libros de deudores, acreedores y/o auxiliares de la contabilidad comercial y/o técnicos incluso libro mayor, no rubricados o rubricados, siempre que no preparen los

borradores de los asientos respectivos; confeccionar los balances de comprobación, los estados y extractos de cuentas y efectuar todas las liquidaciones correspondientes. Taquidactilógrafos: Efectuar los trabajos de dactilografía y taquigrafía, cualquiera fuera la sección o secciones donde prestan servicios. Liquidadores de jornales: Efectuar las liquidaciones de jornales y demás trabajos vinculados a los mismos. Almaceneros de obras, depósitos o talleres: Efectuar la recepción y contralor de materiales, máquinas y elementos de trabajo, realizando todas las anotaciones pertinentes. Apuntadores de obras, depósitos o talleres: Controlar la asistencia del personal obrero, liquidar planillas de jornales, anotar tiempos empleados en los distintos trabajos y llevar los libros y/o ficheros correspondientes. Ayudantes de compras: Colaborar con el superior en las tareas respectivas. Facturistas: Confeccionar, verificar y controlar las facturas, ya sean de la empresa o de terceros. Pagadores: Son los encargados de pagos de jornales y eventualmente de suministros de las obras. Cobradores: Son aquellos cuya tarea principal es la de cobrar en forma habitual las cuentas del empleador. Tramitadores de expedientes: Presentar y tramitar expedientes y actuaciones de administraciones públicas y privadas, informando de la marcha y estado de los mismos con exclusión de los apoderados con poder que comprometa a la empresa que no quedan comprendidos en este Convenio. Telefonistas con equipo de conmutador y operadores de máquinas de contabilidad y/o computadoras.

#### **Segunda categoría: Auxiliar administrativo**

Es aquel empleado/a que realiza tareas de responsabilidad y que tiene conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actúan, siendo facultativo del empleador encomendar la supervisión del trabajo de los empleados de categoría inferiores. Es responsable ante sus superiores del trabajo que realiza.

Se incluyen en esta categoría los siguientes cargos: Corresponsales, tenedores de libros, empleados principales de obras, depósito o talleres o de oficina de personal o de mesa de entradas y cajeros.

La especificación general de tareas de cada cargo es la siguiente: Corresponsal: Redactar la correspondencia según indicaciones generales o por iniciativa propia. Tenedores de libros: Son aquellos cuya tarea principal es la de preparar los borradores de los asientos que pasarán o no en los libros respectivos y/o verificar los balances de comprobación y sabrán ejecutar todas las demás tareas propias de su cargo. Empleados principales de obras, depósitos o talleres: Tienen las mismas obligaciones que el apuntador siendo responsables del control de las existencias de los materiales, combustibles, herramientas, máquinas, etcétera, y del consumo de las obras, depósitos o talleres de acuerdo con las constancias a su cargo. Tendrán también a su cargo el control de tiempos empleados y facturas, siendo capaces de efectuar los correspondientes inventarios. Empleados principales de oficinas de personal: Tendrán los conocimientos necesarios de la legislación del trabajo en lo que respecta a jornales, indemnizaciones, seguro obrero y disposiciones convencionales correspondientes, que le permitan efectuar las liquidaciones del personal de la empresa, así como sabrán llevar y organizar la estadística del personal

en general e informarán a la empresa de todo lo referente al movimiento y situación del mismo. Empleados principales de mesa de entradas: Tienen la misión de recibir, dar entrada y salida a la correspondencia, así como la distribución de la misma, y tendrán a su cargo la organización del fichero o registro usual. Cajero: Son responsables de las cajas que se les confíen debiendo confeccionar las planillas diarias de movimiento de fondos, llevar el libro de caja, el estado bancario de las cuentas de la empresa y redactarán los cheques de la misma. Programador de máquinas de contabilidad o computadoras.

### **Primera categoría: Auxiliar administrativo principal**

Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad y bajo cuyo control o supervisión está un conjunto de empleados y/o tareas de una sección, debiendo tener amplios conocimientos de la organización de las mismas. Deberá saber ejecutar como mínimo los trabajos especificados en la categoría anterior en su especialidad y cooperará en todas las tareas con su inmediato superior.

### **Grupo “B” – Personal técnico**

Quedan comprendidos en este grupo los empleados técnicos con dieciocho (18) o más años de edad, entendiéndose por tales aquel personal que realiza tareas técnicas, ya sea en las obras, talleres, oficinas o depósitos de las empresas constructoras.

### **Quinta categoría: Ayudante técnico de 2°**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que prácticamente no requieren el ejercicio de criterio propio. Se incluyen en esta categoría los siguientes cargos: Dibujantes copistas: Se ocuparán de la copia a mano de planos ya confeccionados y sabrán manejar las máquinas de reproducir copias. Encargado de archivo técnico: Archivarán y registrarán ordenadamente toda la documentación técnica de la sección u oficina donde prestan servicios.

### **Cuarta categoría: Ayudante técnico de 1°**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio y que posea conocimientos técnicos elementales. Se incluyen en esta categoría los siguientes cargos: Ayudantes dibujantes, ayudantes computistas, ayudantes calculistas y ayudantes de oficina técnica. La especificación general de las tareas de cada cargo es la siguiente: Ayudante dibujante: Confeccionarán planos de acuerdo a las directivas generales y de detalles que se les proporcionan. Ayudantes computistas: Ejecutar cómputos métricos de carácter simple y secundar a los computistas en sus tareas. Ayudantes calculistas: Ejecutar cálculos de estructuras sencillas y secundar a los calculistas en sus tareas. Ayudantes de oficina técnica: Efectuarán trabajos técnicos generales de orden secundario, no especificados en otros cargos.

### **Tercera categoría: Ayudante técnico principal**

Comprende a aquellos empleados/as que realicen tareas que requieran cierta experiencia o criterio propio, así como una preparación técnica mediana, pero que actúan bajo la supervisión superior. Se incluyen en esta categoría los si-

guientes cargos: Dibujantes computistas y ayudantes de costos. La especificación general de tareas de cada cargo es la siguiente: Dibujantes: Confeccionarán planos de acuerdo a directivas generales, sabiendo resolver por sí todas las cuestiones de detalles. Computistas: Efectuarán los cómputos métricos de las obras interpretando los planos, especificaciones, reglamentos y demás documentación técnica. Ayudantes de costos: Se ocuparán de la recopilación sistemática del ordenamiento de todos los datos efectivos de los trabajos que se realizan en las obras, depósitos o talleres.

### **Segunda categoría: Auxiliar técnico**

Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad y que tiene conocimientos generales de los trabajos de su especialidad, poseyendo además capacidad técnica suficiente para supervisar los trabajos de los inferiores de su especialidad. Se incluyen en esta categoría los cargos siguientes: Dibujantes proyectistas, calculistas de costos, técnicos calculistas y conductores de obras. La especificación general de tareas de cada cargo es la siguiente: Dibujantes proyectistas: Proyectar los planos generales o de detalle dentro de su especialidad, por iniciativa propia, debiendo conocer a fondo las reglamentaciones que correspondan. Calculistas de costos: Efectuar los análisis de precios de cualquier tipo de obra, interpretando las especificaciones y planos correspondientes. Técnicos calculistas: Deben saber efectuar el cálculo de cualquier tipo de estructura, ya sea de hierro y/u hormigón y/o madera. Conductores de obras: Atender la marcha de las obras en ejecución, colaborando con el capataz y con los técnicos superiores de la empresa.

### **Primera categoría: Auxiliar técnico principal**

Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad y bajo cuyo control y supervisión está un conjunto de empleados y/o tareas de una sección, debiendo al efecto tener amplio conocimiento de la organización de la misma. Deberá tener conocimientos técnicos y prácticos que le permitan, bajo las indicaciones iniciales de sus superiores, efectuar y desarrollar cálculos, proyectos, presupuestos completos, conducir obras, etcétera, con amplio criterio e iniciativa propia. Debe, además, supervisar los trabajos de los inmediatos inferiores y tener dentro de su especialización amplios conocimientos de la sección o departamento en que se desempeña. Compréndese en esta categoría el calculista que realice el cálculo y proyectos de estructuras de cualquier tipo, tales como arcos, pórticos, cúpulas, grandes puentes, etcétera. Compréndese en ella también al conductor principal de obra, cuando por la importancia de ésta dicho conductor se desempeña directa o indirectamente bajo las órdenes de la gerencia.

### **Grupo “C” – Capataces**

Comprende este grupo a los capataces de obra, talleres y depósitos.

**Capataz ayudante:** Secundará al capataz en las tareas del mismo. Deberá ser un buen oficial, conocer y saber preparar las mezclas según las indicaciones que se le hagan y tener aptitudes para organizar y distribuir el trabajo en la obra.

**Capataz de segunda:** Además de poseer las condiciones requeridas en la categoría anterior, deberá tener conocimientos de su especialidad, saber interpretar los planos de detalle y en el caso de construcción de edificios saber efectuar y dirigir la ejecución de apuntalamientos y andamiajes. Deberá tener aptitudes no sólo para organizar el trabajo del personal obrero, sino también para asegurar el rendimiento del mismo y mantener la disciplina en la obra o parte de la obra a su cargo.

**Capataz de primera:** Además de las condiciones requeridas en las categorías anteriores, debe saber interpretar planos generales y de detalle de los trabajos que se le confían, así como también de los pliegos de condiciones, croquis y demás instrucciones que se le proporcionen. Deberá tener conocimientos completos de su especialidad y someros de hormigón armado, preparación de encofrado, máquinas de obras, nivelación replanteo de obra y fundaciones. Prestará asesoramiento en la designación de ayudantes para la obra a su cargo.

**Capataz general de obra:** Es el capataz de primera que se encuentra al frente de una obra o de una sección importante, en que trabajan a sus órdenes, dos o más capataces de primera de la empresa.

**Capataz general de la empresa:** Es el capataz de primera que dirige, controla, inspecciona o supervisa dos o más obras a cargo de capataces de primera.

## Grupo "D" – Personal de maestranza

### Segunda categoría

Comprende al personal con más de dieciocho (18) años de edad, que desempeña las tareas de peones de limpieza, porteros, serenos de oficina y ordenanzas, cuya especificación de tareas resulta de la misma designación de los cargos.

### Primera categoría

Comprende a los choferes de administración cuya especificación de tareas resulta de la misma designación del cargo. Cuando en una empresa en la que trabajen en conjunto más de seis (6) porteros y ordenanzas, y uno de ellos ejerza la función de mayordomo, éste será clasificado en esta categoría.

**Artículo 8°**— Las tareas arriba mencionadas para cada cargo son las básicas de los mismos, pudiéndose agregar a éstas otras tareas afines que no se hallen comprendidas en un cargo de categoría superior. La empresa podrá disponer que un empleado desempeñe varios cargos afines de una misma categoría.

**Artículo 9°**— El capataz general de empresa y capataz general de obra, citados en el artículo 7°, volverán al cargo de capataz de primera cuando por disminución del trabajo fehacientemente comprobado no hubiera tareas adecuadas para esos cargos, debiendo ser restituidos de inmediato a aquéllos cuando desapareciera la causa apuntada.

**Artículo 10**— No será indispensable la designación de capataces de cualquier categoría en todas aquellas obras en

las que no existan un número superior a siete (7) oficiales y su correspondiente personal auxiliar; no estando tampoco obligados los empleadores en tales casos, a promover a categorías de capataz ayudante, a quienes desempeñen las tareas de vigilancia y control de esas obras.

**Artículo 11**— Las empresas tendrán completa libertad para organizar sus actividades en la forma que, a su juicio, estimen más adecuada para sus intereses, pudiendo prescindir de todas aquellas tareas y/o designaciones que consideren que no le son necesarias para el desarrollo de dichas actividades y no se opongan a las condiciones establecidas en la presente convención laboral.

### Escalafón y régimen de reemplazos y vacantes

**Artículo 12**— En general, la antigüedad a los efectos de los escalafones comprendidos en la presente Convención, será la del empleado/a en la empresa donde presta servicio, cualquiera hubiera sido el cargo, las funciones asignadas y las condiciones de trabajo con anterioridad a la fecha de vigencia de esta Convención.

En particular, para el personal actualmente en actividad, se computará la actividad desde el ingreso a la empresa y desde los dieciocho (18) años de edad. A los que hubieran ingresado antes de los dieciocho (18) años se le reconocerá la antigüedad a los efectos de dichos escalafones, la mitad de la antigüedad efectiva hasta los dieciocho (18) años de edad.

**Artículo 13**— Toda promoción o cambio de designación con retribución superior, es potestativo de la empresa y/o empleadora, a la que corresponde apreciar y valorar la aptitud, capacidad y demás condiciones del dependiente.

**Artículo 14**— Las promociones, o sea el paso del personal en servicio de un cargo, de una categoría a otro cargo de categoría superior, serán efectuadas por la empresa y/o empleadora, teniendo en cuenta la antigüedad, así como la aptitud, capacidad y demás condiciones del empleado/a, apreciadas y valoradas por la empresa y/o empleador.

**Artículo 15**— La existencia de una tarea desempeñada en forma permanente por un empleado/a obliga al empleador a clasificarlo en la categoría y cargo que corresponda a aquélla, retribuyendo la diferencia en pesos de categoría a categoría cualquiera fuere la retribución mensual del trabajador.

**Artículo 16**— Cuando un empleado/a desempeñe tareas que comprendiera cargos distintos, le corresponderá el cargo de mayor categoría.

**Artículo 17**— Las vacantes de un cargo sólo podrán mantenerse por el término de cuatro (4) meses sin ser cubiertas en forma definitiva, salvo que la empresa y/o empleadora resolviera e hiciera conocer, suprimir el cargo.

### Jornada, descansos, licencias ordinarias; día del gremio

**Artículo 18**— Según lo dispone la Ley N° 20.744, incorpórase a la presente Convención Colectiva de Trabajo el siguiente régimen de licencias pagas:

- a) Ordinarias: Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años; de veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10); de veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20); treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años; estas licencias deberán comenzar un día lunes o el siguiente al de descanso compensatorio.
- b) Licencias especiales:
- 1º) Por nacimiento de hijos: Dos (2) días corridos.
  - 2º) Por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres: Tres (3) días corridos.
  - 3º) Por fallecimiento de padres políticos: Dos (2) días corridos.
  - 4º) Por fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos, residentes en el país: Tres (3) días corridos.
  - 5º) Por matrimonio: Diez (10) días laborables, pudiendo acumularse a esos días el período de vacaciones que le correspondiera.
  - 6º) Para efectuar trámites administrativos, que deban ser realizados en forma personal y debidamente justificados: Dos (2) días corridos hasta un máximo de cuatro (4) días en el año calendario.
  - 7º) Para el caso de mudanza: Dos (2) días corridos hasta un máximo de cuatro (4) en el año calendario; efectuada la misma, deberá notificarse dentro de las veinticuatro (24) horas a la empleadora el nuevo domicilio.
  - 8º) El personal femenino podrá disponer de un (1) día en el mes por razones particulares o de fuerza mayor, sin exigencias de comprobantes.
  - 9º) Para rendir examen: En la enseñanza media, dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario, pudiendo adicionar cinco (5) días más sin goce de sueldo; en este caso a razón de un (1) día por cada examen; en la enseñanza universitaria, tres (3) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario, pudiendo adicionar seis (6) días más sin goce de sueldo, en este caso a razón de un (1) día por cada examen; a los efectos del otorgamiento de estas licencias, los exámenes deberán estar autorizados por el organismo Nacional o Provincial competente o, en su caso, entidad oficialmente adscrita a aquellos organismos, y facultades para otorgar títulos habilitantes. El beneficiario deberá acreditar ante la empleadora haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del organismo que cursa los estudios. En la licencia referida en los puntos 1º), 2º) y 3º) de este

inciso deberá necesariamente computarse en el período respectivo un día hábil, cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborables.

- 10) Habiéndose dispuesto que el día 22 de abril de cada año se celebre el día del empleado de la construcción, con el propósito de que los trabajadores del gremio puedan festejarlo, los empleadores abonarán a cada empleado/a 1/25 de su respectiva remuneración mensual en carácter de adicional, aún cuando ese día recayera en día no laborable.

### Trabajo de mujeres, menores y aprendices

**Artículo 19**— El personal con edad menor de dieciocho (18) años de edad, que cumpla ocho (8) horas de trabajo, percibirá el cien por ciento (100%) del sueldo fijado en la presente Convención para su cargo y categoría. Cuando no esté autorizado para trabajar ocho (8) horas y no sobrepase la jornada de seis (6) horas diarias, ese porcentaje será equivalente al ochenta por ciento (80%) de su respectiva categoría y grupo en que haya sido clasificado.

### Traslado de lugar de trabajo

**Artículo 20**— Los gastos extras que tuviera el empleado/a por concepto de movilidad, alimentación y/o alojamiento, con motivo de la ejecución de tareas ocasionales dispuestas por el empleador, estará a cargo de este último. Cuando un empleado/a realizare sus tareas fuera del radio para el que fuera contratado, la empleadora deberá hacerse cargo de los gastos de permanencia y traslado de común acuerdo con el empleado/a.

**Artículo 21**— Cuando el lugar donde el empleado/a deba desempeñarse se encuentre fuera del municipio en que se halla radicada la empleadora y/o empresa o del que fuera contratado, la misma deberá hacerse cargo de los gastos de permanencia y/o traslado.

## VI. SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

### Salarios mínimos profesionales

**Artículo 22**— De acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 1.649/75, las partes ponen de manifiesto que los salarios conformados a que se refiere la mencionada norma legal son los que a continuación se detallan:

Grupo "A" Personal Administrativo	Básico inicial mensual \$
Primera categoría	3.790,00
Segunda categoría	3.448,00
Tercera categoría	3.100,00
Cuarta categoría	2.700,00
Quinta categoría	2.200,00

Grupo "B" Personal Técnico	Básico inicial mensual \$
Primera categoría	3.790,00
Segunda categoría	3.448,00
Tercera categoría	3.100,00
Cuarta categoría	2.700,00
Quinta categoría	2.200,00

Grupo "C" Capataces	Básico inicial mensual \$
Capataz general empresa	8.000,00
Capataz general de obra	7.500,00
Capataz de primera	7.000,00
Capataz de segunda	6.300,00
Capataz ayudante	5.500,00

Grupo "C" Capataces	Básico inicial mensual \$
Capataz general empresa	4.690,00
Capataz general de obra	4.414,00
Capataz de primera	4.138,00
Capataz de segunda	3.586,00
Capataz ayudante	3.240,00

Grupo "D" Personal de Maestranza	Básico inicial mensual \$
Primera categoría	4.200,00
Segunda categoría	4.100,00

Grupo "D" Personal de Maestranza	Básico inicial mensual \$
Primera categoría	2.200,00
Segunda categoría	2.106,50

Los salarios conformados arriba indicados fueron establecidos teniendo en cuenta los básicos convencionales del convenio 129/73, los incrementos dispuestos por la Ley N° 20.517, Decretos Nros. 1.012/74, 1.448/74 y 572/75, y con más la diferencia por aumento acordado el 30 de mayo de 1975, con intervención de las respectivas conducciones sindicales, cuyos importes, todos ellos, quedan involucrados y absorbidos por los salarios arriba indicados.

En consecuencia, las partes acuerdan fijar para los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes salarios básicos mensuales únicos e iniciales que regirán a contar del 1° de junio de 1975:

Grupo "A" Personal Administrativo	Básico inicial mensual \$
Primera categoría	6.300,00
Segunda categoría	5.800,00
Tercera categoría	5.200,00
Cuarta categoría	4.700,00
Quinta categoría	4.200,00

Grupo "B" Personal Técnico	Básico inicial mensual \$
Primera categoría	6.300,00
Segunda categoría	5.800,00
Tercera categoría	5.200,00
Cuarta categoría	4.700,00
Quinta categoría	4.200,00

**Artículo 23**— Cuando por aplicación de las escalas inmediatamente arriba transcriptas, resultara que la remuneración real del personal se incrementó en una suma inferior a dos mil pesos (\$ 2.000,00), se adicionará el importe necesario para alcanzar dicha suma mínima de dos mil pesos (\$ 2.000,00).

**Artículo 24**— Para los distintos grupos y respectivas categorías se reconocerá una bonificación por cada año de antigüedad de cuarenta pesos (\$ 40) sobre la retribución básica inicial acordada en el presente Convenio.

**Artículo 25**— Cuando el personal que preste servicios en los Grupos "A", "B" y "C", en todas sus categorías sea poseedor u obtenga un título habilitante expedido por organismos nacionales y provinciales competentes, o, en su caso, entidades oficialmente adscriptas a aquellos organismos o debidamente autorizada a tal fin, y siempre que este título habilitante se encuentre directamente relacionado con la actividad que desempeña, se le liquidará sobre su haber mensual las siguientes bonificaciones:

- a) Por Título Universitario, trescientos pesos (\$ 300,00).
- b) Enseñanza Media o Técnica, ciento cincuenta pesos (\$ 150,00).

**Artículo 26**— Al empleado/a que se le proporcione vivienda para él y/o sus familiares, se le deducirá el diez por ciento de su sueldo por tal concepto.

**Beneficios marginales y/o sociales**

**Artículo 27**— El personal menor de dieciocho (18) años que cumpla esa edad entro los días 1° y 15 del mes, y el que cumpla antigüedad en el mismo lapso, percibirá la mayor remuneración que le corresponde con efectividad al 1° del mismo mes. El que cumpla dicha edad o antigüedad entre los días 15 y el último del mes, percibirá la mayor remuneración a partir del 1° del mes siguiente.

**Artículo 28**— El empleado que debe prestar servicio militar percibirá al momento de incorporar a las filas una suma única y neta de cuatrocientos pesos (\$ 400,00).

**Artículo 29**— Si falleciese un empleado/a el empleador abonará a sus familiares la suma de mil pesos (\$ 1.000,00)

en concepto de gastos de sepelio, sin perjuicio de lo que por ley pudiera corresponder a sus derecho-habientes.

**Artículo 30**— Los empleadores concertarán con el Instituto Asegurador Mercantil, preferentemente, el seguro establecido en el Decreto Nº 1.645/75.

**Artículo 31**— Los empleados con más de tres (3) años de antigüedad tendrán derecho a licencias extraordinarias sin goce de sueldo de un (1) mes por cada tres (3) años de servicio para atender asuntos particulares. Estas licencias serán concedidas por la empresa cuando los motivos invocados sean justificados y siempre que los demás empleados, ya sean de categoría superior o inferior a la del empleado que solicita la licencia extraordinaria, se allanen voluntariamente a ejecutar las tareas del empleado con licencia, sin que esta situación de emergencia dé derechos por cualquier motivo a ninguna clase de reclamación por parte del o de los reemplazantes quien o quienes continuarán revistiendo en sus respectivas categorías. Estas licencias no se concederán simultáneamente a más de un tercio del personal en servicio de la misma categoría. El plazo de licencia extraordinaria utilizada por el empleado/a se computará a los efectos de la determinación de su antigüedad respecto al escalafón que establece esta Convención. En el caso de que el empleado/a no haga uso de este beneficio, el mes de licencia cada tres (3) años arriba establecido, será acumulable, no pudiendo en ningún caso exceder de seis (6) meses y quedando aclarado que al efecto del goce de estas licencias no serán computables períodos menores de tres (3) años.

**Artículo 32**— Las asignaciones familiares se regirán con arreglo a las normas vigentes y toda otra ulterior modificación, las que pasan a ser parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 33**— De conformidad con lo dispuesto por Decreto Ley Nº 18.610/70 y teniendo en cuenta que en la actualidad el Sindicato Empleados de la Construcción y Afines presta los servicios médicos asistenciales al personal de las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de su personería (Capital Federal hasta sesenta kilómetros a su alrededor, incluidas las ciudades de La Plata y Luján, Provincia de Buenos Aires), queda dispuesto que para el citado ámbito de aplicación los mismos aportes y retenciones que establece la citada ley y toda otra ulterior modificación, con destino al sostenimiento de la Obra Social que presta la mencionada Asociación Profesional en cumplimiento de la norma legal citada, serán depositados a la orden del mencionado Sindicato Empleados de la Construcción y Afines. En lo referente al servicio asistencial y las retenciones correspondientes al ámbito Nacional los aportes y retenciones serán depositados a la orden de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina en la forma que la misma determine, quien prestará los servicios asistenciales obligados por Decreto Ley Nº 18.610/70. Igual procedimiento deberá seguirse respecto del aporte establecido en el artículo 35 de esta Convención.

**Artículo 34**— Dentro de los treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención se consti-

tuirá la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias; esta Comisión será el único organismo de interpretación de la convención en todo el país.

**Artículo 35**— Sin perjuicio de las retenciones sobre haberes para la Obra Social fijada por el Decreto Ley Nº 18.610/70 y con destino a incrementar los beneficios sociales del gremio, los empleadores retendrán, además, a su personal comprendido en esta convención un adicional del dos por ciento (2%) de los haberes mensuales siguiendo el procedimiento fijado en el artículo 33.

**Artículo 36**— Establécese una contribución a favor del Sindicato Empleados de la Construcción y Afines y de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, para cada uno en su zona de actuación, a cargo de todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva, en los términos del artículo 8º de la Ley Nº 14.250. Dicha contribución será realizada con relación al aumento que a cada trabajador le corresponda percibir como diferencia entre su salario anterior y el que le corresponde percibir como nuevo primer salario mensual según el presente Convenio, estableciéndose dicha contribución en la suma de doscientos cincuenta pesos (\$ 250,00) a retenerse con imputación al aumento de sueldo del mes de junio de 1975. Los fondos provenientes de dicha contribución serán retenidos al personal sin excepción alguna, por los respectivos empleadores, quienes al efecto actuarán como agente de retención. Los importes serán depositados por los empleadores a la orden de la entidad sindical que corresponda, es decir: a) Los empleadores cuyo personal preste servicio en el ámbito de la Capital Federal y sesenta (60) kilómetros a su alrededor, incluidas las Ciudades de La Plata y Luján de la Provincia de Buenos Aires, deberán depositar los importes resultantes a la orden del Sindicato Empleados de la Construcción y Afines, en la cuenta que abrirá al efecto y en la forma que el mismo indique; b) Los empleadores cuyo personal preste servicio fuera del radio indicado en el inciso a), o sea en el resto del país, deberán depositar los importes resultantes a la orden de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, en la cuenta que abrirá al efecto en la forma que la misma indique; el empleador deberá remitir a la Sede del Sindicato Empleados de la Construcción y Afines, Pte. Luis Sáenz Peña 1142/44, Capital Federal, en su caso o a la Sede de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, Rivadavia 1453 de la Capital Federal, en el suyo, el comprobante del depósito efectuado, con especificaciones de los datos del empleador, del empleado y localidad que corresponda. Las sumas que indica este artículo no están sujetas a aportes ni contribuciones jubilatorias ni demás cargas sociales.

En prueba de ello, previa lectura y ratificación, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando archivada para constancia en su expediente de origen.





# TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 445/2006*

**Rama: Hormigón elaborado**

**(B.O. DEL 29/05/2006)**

### **Resolución N° 221/2006**

Buenos Aires, 08/05/2006

VISTO el Expediente N° 1.126.477/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 84/113 del Expediente N° 1.126.477/2005 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.) y la Asociación Argentina de Hormigón Elaborado (A.A.H.E.), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias del expediente, en el que obra a fojas 78/80 la Disposición N° 25 (D.N.R.T.), de fecha 22 de marzo de 2006, por la que se conforma la pertinente Comisión Negociadora a los fines de alcanzar un convenio de trabajo que contemple al personal obrero que se desempeña específicamente en la actividad de elaboración y distribución de hormigón y/o mortero.

Que la vigencia del convenio está estipulada en dos (2) años, a partir de la fecha de su homologación por la Autoridad de Aplicación.

Que conforme al ámbito personal y territorial de aplicación, el mismo incluye a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en las tareas de elaboración, traslado y provisión de hormigón y/o mortero, quedando comprendido la colocación de los hormigones en obra con elementos mecánicos como bombas de hormigón, equipos complementarios de las mismas como ser equipos de remolque y/o traslado de bombas y toda otra actividad accesorio, coadyuvante y/o complementaria, con exclusión expresa del personal señalado en el artículo 8°, y alcanza a los beneficiarios de todo el radio de la República Argentina.

Que dicho ámbito personal y territorial de aplicación del convenio de marras, está circunscripto a la coincidencia de la representatividad de la entidad de empleadores pactantes con la de la asociación sindical, emergente de su personería gremial.

Que del análisis del convenio se concluye que su contenido y términos se ajustan a la normativa en la materia, con la salvedad de que lo acordado por las partes en su artículo 27, respecto a vacaciones, no reemplaza la autorización administrativa que prevé la legislación laboral vigente.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.) y la Asociación Argentina de Hormigón Elaborado (A.A.H.E.), obrante a fojas 84/113 del Expediente N° 1.126.477/2005.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a 84/113 del Expediente N° 1.126.477/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada de la presente resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación, de carácter gratuito, del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

## **Expediente N° 1.126.477/2005**

Buenos Aires, 11 de mayo de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 221/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 84/113 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 445/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DEL HORMIGÓN ELABORADO**

## **CAPÍTULO I RECAUDOS FORMALES**

### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— En Buenos Aires a los veintitrés días del mes de marzo de 2006, las partes contratantes, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, (U.O.C.R.A.) con domicilio en Belgrano 1870 de la Ciudad de Buenos Aires, por la parte gremial, representada por los Sres. Gerardo A. Martínez, Hugo D. Ferreyra, Luis López, José Néstor Chavarría y Osvaldo Vicente Rodríguez y la Asociación Argentina de Hormigón Elaborado (A.A.H.E.), por el sector empresario, con domicilio en San Martín 1137, de la ciudad de Buenos Aires, representada por los Sres. Jorge Pitrelli, Hernán Nelson Regis, Donald Houlin, Manuel Víctor Arce, Ángel Rafael Faillace, Pedro Chuet–Missé, Alejandro García, Fernando Pubul, Manuel Pantín, Rafael Castagnet, Carlos Aldao Zapiola, con el asesoramiento legal del Dr. Rodolfo Sánchez Moreno convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por las Leyes Nros. 14.250, 23.546, 24.013, 25.013 y 25.877 (t.o. Decreto N° 108/88) artículo 1°.

### **Objetivos mutuos**

**Artículo 2°**— Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1) Los trabajadores son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, y brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad.

- 2) Las empresas tienen la facultad exclusiva de determinar las modalidades de ejecución de las tareas, organizar, distribuir, dirigir y controlar las operaciones, establecer reglas de conducta, contratar mano de obra de acuerdo a las normas legales y/o esta Convención, determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, y las modificaciones necesarias a su respecto que requiera la buena marcha de la empresa, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección, todo ello dentro de un marco funcional, sin afectar derechos adquiridos por los trabajadores.
- 3) El Sindicato tiene la facultad exclusiva de representar a los trabajadores amparados en esta Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo a lo pactado en la misma ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a las leyes y decretos, en el marco de la normativa vigente, pudiendo peticionar en defensa de los intereses de sus afiliados.
- 4) Las partes reconocen que las actividades contempladas en el presente Convenio se encuentran comprendidas dentro de las previsiones del artículo 1° de la Ley N° 22.250, constituyendo su libre y común expresión de voluntad y causa de suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la aplicación efectiva de la norma legal uniformando el encuadramiento normativo, convencional y salarial, honrando principios de rai-gambre constitucional.

### **Negociación colectiva. Reconocimiento mutuo**

**Artículo 3°**— Se ratifica el derecho de las partes de decidir autónomamente negociar en forma colectiva; por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta Convención constituye una manifestación del ejercicio de esa facultad, pero las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

- a) Reconocimiento mutuo: Las empresas reconocen a la U.O.C.R.A. con personería gremial N° 17 como único representante del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo. La U.O.C.R.A. reconoce a la A.A.H.E., en representación empresarial como la única facultada y legitimada para negociar colectivamente este Convenio.
- b) Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales: En ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, no es articulado, en los términos del Capítulo IV de la Ley N° 25.877, y determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y cualquier disposición contenida en todo Convenio Colectivo de Trabajo vigente o futuro que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y empresas indicadas en el presente Convenio.
- c) Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente Convenio, deberán remitirse a la Ley N° 22.250, demás leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

d) Las empresas podrán efectuar negociaciones acerca de los sistemas de remuneraciones, tarifas, premios u otras retribuciones que permitan un mejoramiento continuo de las mismas; como así también sobre aspectos relativos a las condiciones de trabajo, jornada, descanso, entre otras, teniendo en cuenta que todo lo aquí establecido constituye un mínimo inderogable. Todo ello deberá hacerse con la aprobación por la U.O.C.R.A., por su participación en forma directa o a través de la Comisión Ejecutiva con competencia territorial, previa autorización expresa.

### Ámbito de aplicación temporal

**Artículo 4°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, a partir de la fecha de su homologación por la autoridad de aplicación, con excepción de aquellas cláusulas o capítulos a los que las partes acuerden un plazo de vigencia especial.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes signatarias, para negociar su renovación.

Una vez vencido el plazo estipulado en el artículo anterior, el presente Convenio Colectivo de Trabajo mantendrá su vigencia, hasta su renovación total o parcial conforme lo establezca la legislación vigente.

### Actividad contemplada

**Artículo 5°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá para las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen en las empresas que se dedican a la elaboración y distribución de hormigón y/o morteros, como así también al traslado y colocación de los hormigones en obra con elementos mecánicos como bombas de hormigón, equipos complementarios de las mismas como ser equipos de remolque y/o traslado de bombas. También para tareas para el reciclado y aprovechamiento de los excedentes del hormigón y su posterior aplicación.

### Ámbito de aplicación territorial

**Artículo 6°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo, rige en todo el territorio de la República Argentina.

### Personal comprendido

**Artículo 7°**— El presente Convenio regula la relación de trabajo para los trabajadores y las trabajadoras que se desempeñan en las tareas de elaboración, traslado y provisión de hormigón y/o mortero, quedando comprendido la colocación de los hormigones en obra con elementos mecánicos como bombas de hormigón, equipos complementarios de las mismas como ser equipos de remolque y/o traslado de bombas y toda otra actividad accesorio, coadyuvante y/o complementaria.

Las partes dejan expresamente aclarado y convenido que las tareas referidas en el primer párrafo del presente artículo, forman parte esencial de la actividad propia de las empresas signatarias y como tal se encuentran comprendidas dentro de las previsiones del artículo 1° de la Ley N° 22.250 y en el presente Convenio, no pudiendo ser fragmentadas o dividi-

das, razón por la cual las partes se obligan a mantener el presente encuadramiento y sus condiciones, incluyendo en caso que las empresas decidan descentralizar toda o parte de la actividad normal y habitual.

### Personal excluido

**Artículo 8°**— No se encuentran comprendidos en la presente Convención el personal que se desempeña en funciones administrativas, de comercialización, de coordinación, supervisión y el personal jerárquico en general.

Tampoco se encuentran comprendidos en el presente Convenio el personal que preste servicios especializados en empresas contratadas para desarrollar tareas cuando dichas contrataciones no correspondan a las actividades normales, específicas y propias de las empresas alcanzadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo (Ejemplo: Servicio de comida y refrigerio; vigilancia, asistencia y mantenimiento en sistemas; etcétera).

## CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES

### Funcionalidad

**Artículo 9°**— Las partes declaran asimismo que constituyen objetivos comunes el mejoramiento constante de la eficiencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional. En todos los casos se asegurará promover la iniciativa personal así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencia y desarrollen sus aptitudes personales.

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de movilidad interna y funcional, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

### Gastos de traslado:

En los casos que se abonen a los trabajadores gastos de traslado o viáticos desde su domicilio y hasta el establecimiento, en el inicio o finalización de la jornada laboral, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria de este reintegro en los términos contemplados en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A opción de las empresas, el viático podrá reintegrarse mediante la rendición de los comprobantes correspondientes; o bien entregando la empresa al trabajador un importe, como máximo, equivalente al costo del traslado entre el lugar de residencia y el del establecimiento a través del medio de transporte público y/o privado que pudiera encontrarse disponible en cada lugar, computando a tal efecto la suma mensual equivalente a la cantidad de traslados correspondiente en virtud de la cantidad de días efectivamente trabajados, preservando en consecuencia esta asignación, naturaleza, no remuneratoria a todos sus efectos.

Para los casos en que el empleador disponga un desplazamiento transitorio, de un trabajador, previamente aceptado por éste, el tiempo de viaje, tanto de ida como de vuelta, será considerado como efectivamente trabajado a efectos del pago de las remuneraciones.

### Fijación y actualización de domicilio

**Artículo 10**— Los empleadores al ingreso del trabajador asentarán en la ficha o solicitud de ingreso, el domicilio real que denunciare el operario y si éste estuviese fuera del radio de distribución del correo constituirá además obligatoriamente un domicilio especial para la recepción de todo tipo de notificación y/o acto formal concerniente a su relación.

Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el trabajador dentro de las cuarenta y ocho horas (48 hs.) de producido el mismo. De esta comunicación se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará copia firmada al trabajador.

### Notificación de sanciones

**Artículo 11**— Toda sanción disciplinaria será notificada al trabajador por escrito.

El personal afectado deberá notificarse, sin que ello signifique conformidad, firmando dicha comunicación y reteniendo copia de la misma, que la empresa se obligará a entregar. Será nula, la notificación realizada, sin cumplir los requisitos antes señalados.

### Relación de dependencia

**Artículo 12**— Todos los trabajadores de la industria se encontrarán en relación de dependencia a todos los efectos legales. Se deja establecido que por tratarse de trabajadores de la construcción, será de aplicación al vínculo laboral la Ley N° 22.250.

### Cláusula transitoria:

Los trabajadores que a la fecha de homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentren prestando servicios contemplados dentro de las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo percibirán al cesar la relación laboral con su actual empleador, por despido incausado, ya sea directo o indirecto, además del Fondo de Cese Laboral previsto en la Ley N° 22.250, las sumas indemnizatorias de acuerdo a la antigüedad adquirida a la fecha de la homologación del presente Convenio, conforme los parámetros y condiciones establecidos por la propia ley general o la norma que, en el futuro, la modifique o reemplazare.

## CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL – FUNCIONES

### Niveles. Funciones

**Artículo 13**— La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación, según corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que

en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

Las tareas a cargo del personal estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones.

### Funciones y niveles

**Artículo 14**— Denominación de las funciones: La determinación de las funciones enunciadas en el presente no es excluyente de otras que pudieran desarrollarse al momento de la aplicación de la presente Convención.

El personal se clasificará en cuatro (4) niveles, A, B, C y D, de acuerdo a la complejidad de las tareas a realizar.

1. Nivel A:
  - Aprendiz.
  - Operario ayudante básico.
  - Sereno.
2. Nivel B:
  - Operario ayudante de planta.
  - Operario ayudante de laboratorio.
  - Operario ayudante de mantenimiento.
  - Operario ayudante de bombas.
3. Nivel C:
  - Oficial mecánico, herrero, soldador, chapista, pintor y gomero.
  - Operario oficial de pala mecánica.
  - Operador oficial inicial de mixers.
  - Operador oficial inicial de bomba.
4. Nivel D:

Los trabajadores especializados, adquirirán este nivel, a partir de los seis (6) meses de cumplir con la función, estando facultados los trabajadores a solicitar a partir de los sesenta (60) días que se realice el examen de aptitud de la especialidad.

En este caso, a los noventa (90) días, pasarán a revistar en dicha especialidad.

En el caso que acrediten desempeño anterior en esa función, dentro de la actividad, el plazo para adquirir el nivel se reducirá a dos (2) meses.

- Operario laboratorista.
- Operador especializado de mixers.
- Operador especializado de bomba.
- Oficial de planta.
- Operador de tolvas, bateas y acoplados.
- Oficial de mantenimiento múltiple.

## CAPÍTULO IV NIVELES MÍNIMOS DE SALARIOS

### Salario profesional mínimo conformado

**Artículo 15**— Las trabajadoras y los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo tendrán un nivel remuneratorio mínimo asegurado, por jornada laboral completa, excluidas horas extraordinarias, denominado Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual (S.P.M.C.M.) que comprende al salario básico de Convenio.

Los valores correspondientes al salario profesional mínimo conformado mensual son referenciales y los mismos podrán conformarse con los importes que, por todo concepto, perciben los operarios/as de sus empleadores.

Se deja expresamente aclarado que el S.P.M.C.M. puede estar conformado por conceptos fijos salarios básicos, premios, a cuenta de futuros aumentos, etcétera) y/o variables sujetos al cumplimiento de condiciones (por ejemplo, productividad, producción, etcétera) siendo que lo que se garantiza es la posibilidad de acceder al mismo y no un valor nominal, excepto cuando la producción, productividad y otras condiciones no se puedan cumplimentar por causas no imputables al trabajador.

Quedan expresamente excluidos de su cómputo, el adicional por presentismo del artículo 16.

La determinación de este salario profesional mínimo conformado mensual no implica modificación alguna de las bases de cálculo, condiciones, modalidades y/o pautas de cálculo o liquidación de los actuales sistemas remuneratorios, que se mantienen íntegramente vigentes e inalterables en cada una de las empresas de la industria.

Queda expresamente aclarado que el salario profesional mínimo conformado mensual, de ningún modo puede identificarse al histórico básico de convenio, por ello cualquier sistema remuneratorio que se haya hecho depender o vincular con aquellos básicos de convenio no se altera ni se ve influido por el salario profesional mínimo conformado mensual.

Asimismo, operará la compensación y absorción automáticas de los distintos rubros o conceptos remuneratorios, cuando las remuneraciones abonadas por cualquier motivo, en su conjunto, y cualquiera sea su origen, denominación o base de cálculo sean superiores al salario profesional mínimo conformado mensual.

Consideraciones generales:

1. Los acuerdos internos de los establecimientos celebrados con intervención del Sindicato, tienen el carácter colectivo puesto que se celebran para el personal que integra el establecimiento.
2. La presentación de un nuevo sistema de trabajo y en consecuencia la posible variación de las escalas de premios para una o más secciones, no obligará al empleador a tener que hacerlo en otra o todas las secciones del establecimiento.

3. Quedan en plena vigencia, según los términos en que se pactaron, los acuerdos por productividad celebrados con el personal en los distintos establecimientos cuyo cumplimiento es de obligación para las partes y serán tenidos en cuenta para llegar al nivel garantizado en esta Convención.

### Adicional por presentismo

**Artículo 16**— El trabajador con asistencia perfecta en la quincena, percibirá un adicional por un valor equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico, de la categoría en la que esté trabajando. No se perderá este adicional si las inasistencias en toda la jornada o parte de ella, se debe a:

- Días de vacaciones.
- Los correspondientes a licencias especiales, por razones familiares y/o gremiales.
- Los de suspensión de trabajo por causas climáticas o por otras no imputables al mismo, en cuya virtud el empleador haya dispuesto no utilizar sus servicios (v.gr. suspensión por falta o disminución de trabajo por fuerza mayor).
- Feriados obligatorios.
- Días no laborables con relación a los cuales el empleador haya dispuesto no requerir la prestación de los servicios.
- El “*Día del Trabajador de la Construcción*”.
- Los días en que no preste servicios por encontrarse accidentado en los términos de la Ley de Riesgos de Trabajo, o por enfermedad inculpable en los términos del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo. Por tal motivo, el adicional por presentismo, no será tomado en cuenta en la base de cálculo para establecer la remuneración por los días ausentes en caso de enfermedad.

En estos casos, el trabajador no percibirá el adicional por el lapso de la inasistencia, pero percibirá el adicional por el resto de los días de la quincena en que hubiere trabajado efectivamente.

Corresponde la liquidación del veinte por ciento (20%) por asistencia perfecta sobre los salarios básicos de su categoría, tanto para los obreros que han ingresado después del primer día de la quincena, como para los que cesen antes del último día de la quincena, si en el lapso trabajado no han incurrido en inasistencias y han cumplido íntegramente sus horarios de trabajo.

Se deja expresamente aclarado, que para el cálculo del importe del adicional por presentismo, sólo debe tomarse en consideración el salario básico de convenio y que el porcentaje no se aplica sobre ningún otro adicional legal ni convencional, como por ejemplo las horas extraordinarias, antigüedad, premios cualquiera que fuere su origen o denominación, etcétera.

Asimismo, cada empresa podrá acordar premios adicionales por viajes realizados o metros cúbicos producidos, el cual, al igual que el premio por presentismo, no será tomado como base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias.

## CAPÍTULO V FORMAS

### Pago remuneraciones

**Artículo 17**— El pago de las remuneraciones será mensual y se hará efectivo dentro del plazo legal. El personal podrá solicitar, en concepto de adelanto de su remuneración mensual, hasta un cincuenta por ciento (50%) en forma quincenal del monto de la misma.

### Recibos de remuneraciones

**Artículo 18**— Se aplicará la legislación vigente en cuanto a requisitos y validez de los recibos de pago. Deberán igualmente contener las condiciones que se señalan seguidamente, las que tendrán igual jerarquía que los de origen legal, en cuanto a su obligatoriedad, como requisito para su efecto cancelatorio.

Se consignará en los recibos de pagos de haberes, el número de inscripción que, a tal efecto, le haya adjudicado el I.E.R.I.C. al empleador.

Se deberá dejar constancia del monto, fecha y entidad bancaria del depósito de aportes al Fondo de Cese Laboral de la Ley N° 22.250 y del domicilio de la empresa en que se desempeña el dependiente.

Los haberes devengados por liquidaciones finales serán abonados dentro de los plazos legales, una vez cumplidos los requisitos que perfeccionan la desvinculación del trabajador.

Los recibos de pago de remuneración al trabajador que sean codificados deberán llevar impreso en el orden de codificación y nombre del rubro al que pertenece cada número de código, en el ejemplar que se entrega como constancia de pago.

Los recibos deberán ser numerados.

Todas las remuneraciones, asignaciones e importes correspondientes a liquidación final y/o que se adeuden al trabajador al momento del cese, deberán abonarse en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a cinco kilómetros (5 km.) del lugar de residencia del trabajador o del domicilio donde el trabajador presta tareas. En caso de no existir cajero dentro del radio indicado se abonará en efectivo.

### Registro de control horario

**Artículo 19**— Los empleadores implementarán, sistemas de control de asistencia. Si el sistema de control consistiera en tarjetas diarias, quincenales o mensuales, las mismas serán provistas por el empleador y deberán colocarse en lugares visibles y de fácil acceso.

Deberán contener:

- Apellido y nombre del trabajador.
- Número de legajo.
- Período al que corresponda.

- Categoría.

Los sistemas de control de asistencia del personal, deberán respetar la dignidad del trabajador y la eficiencia del servicio.

### Certificado de trabajo y aportes previsionales

**Artículo 20**— A todo trabajador que cesa en su relación de dependencia, el empleador le extenderá, dentro de los treinta (30) días, un certificado de trabajo junto al certificado de aportes previsionales donde conste:

- Apellido y nombre.
- Tipo y número de documento.
- Fecha de ingreso y egreso.
- Categoría y especialidad asignadas durante el transcurso de su relación laboral.
- Certificado de aportes previsionales, con carácter privilegiado si correspondiera.

Teniendo en cuenta que los operadores de mixers desempeñan habitualmente en forma adicional a sus tareas principales, funciones de conducción de camiones con carga de hormigón en proceso de elaboración, todo lo cual constituye una tarea única e indivisible, en lo sucesivo y respecto de los trabajadores que se encuentran actualmente en actividad, los empleadores deberán otorgar, al producirse la extinción de la relación laboral, la certificación que acredite el carácter especial de estos servicios, conforme a la legislación que regula la actividad.

### Credencial

**Artículo 21**— El empleador a su cargo deberá entregar al trabajador, al inicio de la relación, una credencial con fotografía del trabajador con los datos de identidad del trabajador, categoría, número de C.U.I.L., número de póliza y beneficiario del seguro de vida colectivo, actividad del empleador o responsable, C.U.I.T. de la empresa y número de inscripción en I.E.R.I.C., domicilio del establecimiento, identificación de la A.R.T..

Finalizada la relación laboral, cualquiera que fuere la causa, el trabajador deberá devolver la credencial al empleador.

La Asociación Argentina de Hormigón Elaborado (A.A.H.E.) emitirá para las empresas que así lo requieran, la credencial aquí descripta.

### Cargas de familia del trabajador

**Artículo 22**— Al momento del inicio de la relación de empleo, el empleador deberá, en caso de que así lo dispusiere la normativa legal en vigencia, requerir la suscripción de la "Declaración Jurada de Cargas de Familia" y la documentación necesaria para la percepción de las asignaciones familiares, debiendo el empleador otorgar constancia inscripta de dicha recepción.

El trabajador deberá mantener actualizada la información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de la documentación correspondiente.

## CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

### Tiempo de trabajo

**Artículo 23**— La jornada se regirá por la Ley N° 11.544 y sus modificatorias y reglamentaciones provinciales sobre la materia, pudiendo organizarse por equipos y/o turnos ajustándose a las disposiciones legales que rijan en cada momento, con la distribución que se indique, debiendo entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, mediar una pausa mínima de doce horas (12 hs.).

En los casos que se disponga transferencia de personal a turnos/horarios distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con veinticuatro horas (24 hs.) de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio, haga imposible dicha anticipación.

Se establece una jornada normal semanal de cuarenta y cuatro horas (44 hs.).

### Concepto de jornada

**Artículo 24**— Se entiende por jornada laboral el tiempo en el cual el trabajador debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en la jornada de trabajo completa, debiendo por ello encontrarse en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización de la jornada. Ello significa que el relevo de cada trabajador, debe efectuarse en el lugar de trabajo. En caso que el trabajador no recibiere su relevo en término, y se tratare de tareas que requieran atención permanente, el trabajador deberá permanecer en la función hasta que la empresa envíe su reemplazante, y en ese caso, se asegurará el traslado del trabajador no reemplazado en término a su domicilio, una vez concluida su labor.

### Descansos

**Artículo 25**— Se otorgará un período de descanso de veinte minutos (20 min.) en el horario de trabajo, dependiendo el momento del goce, de las necesidades operativas de la empresa en razón de las características de las tareas desarrolladas. En caso de que el trabajador exceda las ocho horas (8 hs.) de labor en un mínimo de dos horas (2 hs.), el descanso se extenderá en un período similar para el almuerzo o cena correspondiente.

### Jornada variable

**Artículo 26**— Con el propósito de preservar y en su caso incrementar el nivel de empleo, contemplando aquellas situaciones de discontinuidad en el ciclo productivo, que se deba a inconvenientes climáticos para desarrollar las obras, a desperfectos o roturas de maquinarias, desabastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad, sumado a la necesidad de optimizar recursos disponibles, se acuerda, conforme a lo establecido por el artículo 25 de la Ley N° 24.013 (artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo), una jornada diaria variable, debiéndose respetar que se cumpla una pausa de doce horas (12 hs.) entre la salida y el ingreso entre jornadas, la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas (44 hs.) y el descanso de treinta y cinco horas (35 hs.) semanales.

Cuando el trabajador se viera impedido de prestar tareas en forma total o parcial y ello ocurra por causas ajenas y no imputables al mismo, incluidas las climáticas, se considerarán cuatro horas (4 hs.) diarias a los efectos del cómputo de la jornada semanal.

Los recargos, en caso de excederse la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas (44 hs.) se abonarán con un cincuenta por ciento (50%), tratándose de horas laboradas de lunes a sábados hasta las trece horas (13 hs.) y con el cien por ciento (100%), las horas laboradas desde el sábado a las trece horas (13 hs.), domingos y feriados. Los recargos que se indican absorben y comprenden los recargos legales.

La jornada semanal convenida, no implica modificación alguna a lo determinado por el artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo o la norma que en el futuro la reemplace, con respecto al trabajo insalubre o nocturno.

Todo trabajador que desarrolle una jornada de más de ocho horas (8 hs.) con un mínimo de dos horas (2 hs.), tendrá derecho a una vianda equivalente al valor de una hora correspondiente a la remuneración correspondiente al nivel A. Esta suma será no remunerativa en los términos del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo pudiendo abonarse dentro de las previsiones de la Ley N° 24.700 y su reglamentación.

**Divisor:** A los efectos de establecer la remuneración horaria, para el pago de las horas extraordinarias, como para los descuentos por pérdidas de salarios originados en suspensiones o ausencias injustificadas, se conviene en aplicar el divisor de ciento setenta y seis horas (176 hs.).

Asimismo, las empresas, en forma individual podrán acordar premios adicionales por viajes realizados o metros cúbicos producidos, el cual, al igual que el premio por presentismo, no será tomado como base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias.

## CAPÍTULO VII VACACIONES Y LICENCIAS

### Vacaciones

**Artículo 27**— El período vacacional abarcará del 1° de octubre al 30 de abril, no obstante lo cual y atento las características de la actividad, determinada por factores climáticos, y necesidad de operar en forma continua durante todo el año, las partes acuerdan, en los términos del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo que, con acuerdo del trabajador, el período vacacional podrá extenderse todo el año y su extensión podrá fraccionarse, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa, sirviendo la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, como autorización suficiente.

El trabajador podrá cobrar las vacaciones, al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional, de no mediar solicitud expresa, se entenderá que ha optado por percibir las al inicio de las mismas.

Los períodos de licencia no gozados en forma parcial o total en el año correspondiente por el trabajador, podrán ser acumulados sólo hasta en un cincuenta por ciento (50%) al siguiente período de licencia anual ordinaria. No podrá aplazarse una misma licencia dos (2) años consecutivos cualesquiera fueren las causas determinantes, salvo conformidad expresa del trabajador y decisión fundada del empleador justificada en razones de mejor servicio.

### Causas de interrupción de vacaciones

**Artículo 28**— La licencia anual ordinaria del trabajador se interrumpe por accidente o enfermedad inculpable.

En caso de nacimiento de hijo, o fallecimiento de cónyuge o de quien conviva en aparente matrimonio, hijos o padres, durante el período de vacaciones, el trabajador gozará de una licencia complementaria al período de vacaciones de dos (2) días, a ser otorgada dentro de los seis (6) meses posteriores a la fecha de finalización del período de vacaciones, con posterioridad a un (1) franco; en caso de que no se otorgare, se acumulará al período del año siguiente.

En todos los casos, el trabajador deberá acreditar la causa que motiva la interrupción o la prórroga, por medio fehaciente a su superior inmediato.

Queda establecido que en el supuesto de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria interrumpida, seguidamente del alta médica, considerándose a la misma como continuación de la ya iniciada.

### Licencias

**Artículo 29**—

1. Por nacimiento de hijo se otorgará una licencia de tres (3) días, de los cuales uno (1) será hábil.
2. Por matrimonio se otorgará una licencia de doce (12) días corridos.
3. Para rendir examen en la enseñanza secundaria, universitaria, referidos a los planes de enseñanza oficial o autorizados por organismos nacionales y provinciales competentes, gozarán de una licencia de dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. El trabajador deberá presentar la constancia de haber rendido el examen correspondiente.
4. En caso de fallecimiento del cónyuge o la persona que estuviere unida en aparente matrimonio, hijos, padres y hermanos, se otorgará una licencia de tres (3) días corridos, de los cuales dos (2) días serán hábiles.
5. En caso de fallecimiento del suegro se otorgará una licencia de dos (2) días. Se incluye en este beneficio a los padres de la persona que esté unida en aparente matrimonio con el trabajador.
6. Asimismo, cuando el fallecido residiera en un lugar distinto de aquel en que el trabajador se encontrara prestando servicios y el lugar donde se inhumen los restos del fallecido distare más de doscientos kilómetros (200 km.)

del mismo, se concederá una licencia ampliatoria remunerada de un (1) día, adicionando a este una licencia no remunerada por el tiempo necesario para su traslado al lugar donde se inhumen los restos y para el regreso al lugar donde se presten servicios.

Para percibir el día adicional por distancia, el obrero deberá presentar un certificado expedido por autoridades competentes de la jurisdicción del lugar donde se haya llevado a cabo el sepelio.

7. Licencia por donación de sangre: El personal que concurra a establecimientos sanitarios a donar sangre, goza de los beneficios prescriptos en la Ley N° 22.990, capítulo 15, artículo 47, incisos b) y c).
8. Cuando el obrero deba presentarse ante citación de organismos judiciales, administrativos, policiales, ya sean estos nacionales o provinciales, se le reconocerá el día de citación como efectivamente trabajado, siendo obligación la acreditación con certificado extendido al efecto por los organismos requirentes.
9. Bomberos voluntarios: Los trabajadores que presten servicios como bomberos voluntarios, tendrán derecho a percibir los salarios cuando deban concurrir por exigencia de dicho servicio público y se atenderá a todos sus efectos lo descripto en la Ley N° 20.732.
10. Licencia electoral: El trabajador que para cumplir con el acto electoral deba trasladarse desde el lugar donde se encuentra prestando servicios hasta el lugar donde deba emitir su voto a más de doscientos kilómetros (200 km.) y a menos de quinientos kilómetros (500 km.), se le otorgará una licencia paga el día inmediato posterior por traslado.
11. Licencia prenupcial: Al trabajador que deba concurrir al examen prenupcial se le abonará el día que tal trámite le demande.
12. Licencia por mudanza: En caso que el trabajador deba mudarse de domicilio se le otorgará dos (2) días de permiso pago, con excepción de aquellos que vivan en hoteles o pensiones.

### Licencia por enfermedad

**Artículo 30**— Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación de tareas, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante el período de tres (3) meses, si su antigüedad en el empleo fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor; en los casos que el trabajador tuviere cargas de familia, los períodos referidos precedentemente se duplicarán.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos para las licencias por accidente o enfermedad inculpables, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.



El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en el que se encuentra a la empresa, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que, la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Si se diera de alta al trabajador y existiendo una discrepancia con el médico del trabajador, la cuestión se resolverá mediante la realización de una junta médica ante la autoridad administrativa laboral.

### Día de la construcción

**Artículo 31**— El 22 de abril de cada año se celebrará el día del trabajador de la Construcción. El mismo será laborable o no a opción del trabajador. En caso de que el trabajador optase por prestar servicios con normalidad, se le abonará un día más como jornada laboral del mes. En caso que coincidiera en día hábil y no fuere lunes, su goce a opción de la empresa, se trasladará al primer lunes siguiente.

### Feriatos

**Artículo 32**— Serán feriatos los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del cien por ciento (100%) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

## CAPÍTULO VIII CONDICIONES DE TRABAJO

### Higiene y seguridad

#### Artículo 33—

1. Los empleadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio están obligados a cumplir todas y cada una de las medidas previstas legal, reglamentaria y convencionalmente en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
  - a) El empleador deberá realizar todas aquellas actividades de prevención incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y producción que garanticen el mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de actividades de la empresa.
  - b) A fin de dar cumplimiento a los deberes de protección establecidos en el presente Convenio, el empleador adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la salud y la seguridad de éstos en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Los trabajadores están obligados en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo debiendo:
  - a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
  - b) Someterse a los exámenes médicos preventivos, periódicos y de egreso.
  - c) Cuidar la conservación de los avisos y carteles, y observar sus prescripciones.

- c) Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a adoptar todas las medidas y a dar las instrucciones que sean necesarias para garantizar que aquéllos puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo sea por su propio pedido o por el de la asociación sindical que los represente. El empleador no podrá exigir la reanudación de las actividades mientras persista el motivo de peligro.

- d) A su vez, los empleadores deberán:
  - 1) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
  - 2) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
  - 3) Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y de producir accidentes, procurando reducir la generación de los mismos, efectuando limpieza y desinfección periódica.
  - 4) Eliminar y en caso de no ser posible, minimizar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, dentro de los parámetros establecidos por la legislación en vigencia.
  - 5) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.
  - 6) Disponer de los servicios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios y traslado en caso de accidente, los cuales podrán ser contratados.
  - 7) Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren, siéndole abonadas las horas de capacitación en forma simple aún cuando el curso se dictare fuera del horario de trabajo.
  - e) Contribuir a los programas de reducción de residuos, reciclado, orden y limpieza, cumpliendo las indicaciones referidas a la preservación ambiental y manteniendo su área de trabajo en condiciones de higiene y ordenamiento.
3. La A.R.T. deberá controlar la ejecución de las medidas adoptadas por el empleador en materia de higiene y seguridad debiendo denunciar sus omisiones a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y a la autoridad administrativa provincial laboral según correspondiere.

Las partes intervinientes en el presente Convenio, se comprometen a preponderar al más alto nivel de seguridad e higiene y medicina del trabajo, compatible con el mejoramiento y desarrollo de un adecuado nivel y calidad de vida de todo el personal afectado y a promover y desarrollar todos los aspectos atinentes a la prevención, protección y resguardo de la integridad física y la salud de los trabajadores.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 34**— Las empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de sus tareas entregando dos (2) mudas anuales (botines, pantalón y remera; y ropa de abrigo, cuando las condiciones climáticas de la zona, así lo requirieren).

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

Los equipos de trabajo, necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de los mismos durante el transcurso de la jornada laboral.

El personal deberá realizar un uso correcto y seguro de los equipos, elementos y útiles, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolas en buen estado de conservación.

Las empresas harán conocer fehacientemente a sus dependientes las condiciones en cuanto a la utilización de uniformes y/o ropa de trabajo.

Caducará automáticamente la obligación de entregar los elementos indicados, en el presente artículo, en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficiario o la suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

### **Herramientas de trabajo**

**Artículo 35**— La empresa proveerá a cargo de los trabajadores, las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de las tareas que se les encomendaron, comprometiéndose el trabajador al cuidado y uso correcto de las mismas, manteniéndolas al más alto grado de eficiencia y conservación, la reposición de las mismas se realizará contra entrega de las que el desgaste o rotura producida por el uso normal de las mismas.

### **Elementos de protección personal**

**Artículo 36**— La empresa proveerá a los trabajadores, sin cargo alguno, los elementos de protección personal para el desempeño de las tareas encomendadas cuantas veces sea necesario. El trabajador se compromete a cuidarlos y a utilizarlos en las obras y dentro de las instalaciones de la planta.

### **Capacitación**

**Artículo 37**— Las empresas propenderán a la realización de programas de formación profesional en las especialidades específicas de la industria. A tal fin, se dictarán cursos teóricos prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Las horas que demande la capacitación serán abonadas de acuerdo a la remuneración de su función en forma simple, aún cuando el curso se dictare fuere del horario de trabajo. Asimismo las empresas de conformidad con el trabajador, podrán convenir algún tipo de capacitación adicional al tipo de tarea que se realice, la cual podrá efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador y sin el pago de salarios.

Todo trabajador tiene derecho a capacitarse, con el objetivo de desarrollar y perfeccionar sus competencias laborales y su acceso a las nuevas tecnologías.

### **Contribución empresaria F.I.C.S.**

Los empleadores deberán aportar mensualmente el dos por ciento (2%) del total del depósito al Fondo de Desempleo con destino al Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad.

Esta obligación quedará equiparada a la cuota sindical en cuanto a la periodicidad y fecha de vencimiento. El F.I.C.S. será administrado por la U.O.C.R.A. y el depósito deberá efectuarse en una cuenta bancaria específica con afectación exclusiva.

## **CAPÍTULO IX RELACIONES LABORALES**

### **Representación gremial**

**Artículo 38**— El personal comprendido en la presente Convención será representado por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.).

En los lugares de trabajo la representación de los trabajadores será ejercida por los delegados de personal y/o por las comisiones internas por empresa, en las cantidades establecidas en la ley sindical.

Los representantes del personal mencionados no están eximidos de prestar servicios, debiendo cumplir con sus tareas habituales. Cualquiera sea la cantidad de obreros ocupados en la empresa, esta representación estará a cargo de un (1) delegado titular a quien asistirá un (1) subdelegado, quien sólo actuará frente al empleador en caso de ausencia del titular. Cuando la cantidad de trabajadores sea mayor de diez (10) y menor de cincuenta (50), al delegado titular, le asistirá dos (2) subdelegados los que investirán el carácter de primer y segundo suplente y como tales actuarán frente al empleador sustituyendo sucesivamente al titular; cuando sea mayor de cincuenta y un (51) y no sobrepase los cien (100), la representación estará a cargo de dos (2) delegados titulares y un (1) subdelegado. Cuando la cantidad de trabajadores ocupados en la empresa sea mayor de ciento uno (101), se designará un (1) delegado más cada cien (100) trabajadores que excedan de cien (100) tratándose de empresas que tengan más de un (1) establecimiento o turno de trabajo, los delegados deberán ser elegidos de forma tal que asegure el cubrimiento de los distintos turnos o establecimientos, sin exceder el número total de delegados que corresponda.

Los delegados de personal serán elegidos por los trabajadores afiliados a la U.O.C.R.A. y los no afiliados a ningún gremio en cuya representación deben actuar. No podrán votar el personal jerárquico ni los afiliados a otras entidades gremiales. La designación se efectuará por simple mayoría de votos, en elecciones convocadas por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.).

Se acuerda un límite máximo de empleados con estabilidad gremial por empresa, del cinco por ciento (5%) del total de trabajadores encuadrados convencionalmente, salvo que la empresa tuviere menos de veinte (20) trabajadores.

### **Crédito de horas de representantes**

**Artículo 39**— Los representantes del personal mencionado no están eximidos de prestar servicios, debiendo cumplir con sus tareas habituales.

Los permisos gremiales, serán otorgados por la empresa, contra aviso escrito previo que el interesado solicite a su superior inmediato, acreditando el objeto y la duración de su ausencia, a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control.

### **Comisión Paritaria Nacional Permanente de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación de Conflictos**

**Artículo 40**— Se crea una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación de Conflictos, con jurisdicción en todo el territorio nacional, integrándose por tres (3) representantes de la A.A.H.E. y de la Comisión Directiva Central de la U.O.C.R.A.. Se designarán igual número de suplentes por ambas partes, para reemplazar en caso de ausencias a los titulares. Las designaciones se efectuarán al suscribir este Convenio, sin perjuicio de que en lo sucesivo

se puedan cambiar, previa puesta en conocimiento a la otra parte.

### **Funciones**

**Artículo 41**— Las partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten medidas de fuerza y/o de acción directa de cualquier naturaleza. Sin que esto implique renunciar a los derechos que les competen, asumen la obligación de no incurrir en acciones que interrumpen la continuidad y normalidad de las tareas sin haber agotado las instancias previstas en este acuerdo y en la legislación en vigencia.

La comisión tiene por función resolver todas las cuestiones y diferendos que pudieran surgir relacionadas con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente Convenio. Las resoluciones que adopte la comisión tendrá vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que queden resueltas.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión, y para ello deberá notificar a la otra parte de los temas que desea someter a consideración del organismo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado.

La Comisión deberá expedirse en un plazo de sesenta (60) días corridos de solicitada la convocatoria. Transcurrido ese plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir a los tribunales judiciales laborales o al Ministerio de Trabajo de la Nación, siendo la materia a dirimir la misma que fuese planteada originalmente.

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de Comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, las que serán entregadas a cada miembro.

La Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación, suple a la Comisión Paritaria prevista en las normas respectivas y en consecuencia, las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva, renuncian expresamente a solicitar o participar en Comisiones Paritarias.

### **Procedimiento de queja**

**Artículo 42**— El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o se encontrare afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas pertinentes deberá plantear la cuestión, por escrito, a su supervisor inmediato. La empresa acusará recibo de la reclamación presentada por el trabajador firmando el correspondiente duplicado o una constancia que la identifique adecuadamente. La empresa deberá contestar al trabajador, por escrito, en un término máximo de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de su derecho a ejercer las acciones que eventualmente le asistan en sede administrativa o judicial.

### **Cartelera sindical**

**Artículo 43**— En todos los establecimientos deberá colocarse, en lugar visible para el personal, una cartelera para uso exclusivo de los delegados, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical, de las cuales con antelación se entregará copia a la empresa.

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial de U.O.C.R.A., en especial propaganda política, etcétera.

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

### **Seguro de vida**

**Artículo 44**— Para todo el personal comprendido en esta Convención se concertará un seguro de vida colectivo de carácter obligatorio, cuya prima se establece en un uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) de la remuneración del sereno –Nivel A– a cargo del trabajador. Este beneficio es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguro o subsidio de carácter obligatorio.

Si el cobro de este seguro se frustrare por causa imputable al empleador, éste será responsable del monto total del premio hasta la concurrencia del porcentaje que a él le hubiere correspondido sobre el capital a pagar.

Serán beneficiarios de este seguro, las personas que proponga el trabajador y en caso de no existir un beneficiario expresamente designado, se tomará el orden y prelación que se detalla seguidamente:

- El cónyuge sobreviviente o la persona que estuviera unida en aparente matrimonio, en concurrencia con los hijos menores hasta dieciocho (18) años y mayores incapacitados para el trabajo.

En el caso del conviviente, se requerirá que el causante esté separado de hecho o legalmente o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubieran convivido cinco (5) años inmediatamente anteriores al deceso. El plazo de convivencia se reduce a dos (2) años si existieran hijos reconocidos por los convivientes.

- Los hijos mayores de dieciocho (18) años.
- Los padres del trabajador.

En caso de no existir los derechohabientes referidos, el seguro se abonará a los herederos del causante declarados judicialmente.

La administración del seguro, estará a cargo de la U.O.C.R.A., quien podrá contratar una compañía aseguradora. Los empleadores, actuarán como agentes de retención de la prima que está a cargo del trabajador. Las sumas retenidas y la contribución del empleador, deberá depositarse en la cuenta especial de la U.O.C.R.A., antes del día 15 del mes posterior.

### **Cuota sindical**

**Artículo 45**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales –dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%)– de aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a la U.O.C.R.A..

### **Instancia y aviso previo a las medidas de acción directa**

**Artículo 46**— Las partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones con el fin de preservar la paz social.

Producido un conflicto será de aplicación la normativa vigente.

En vista de las características especiales de la industria hormigonera, las partes asumen el compromiso de no incurrir en medida alguna que interrumpa la continuidad y normalidad de los servicios sin previo aviso dado en forma escrita y fehaciente con suficiente anticipación de al menos veinticuatro horas (24 hs.).

Durante el ejercicio de medidas de acción directa las partes acuerdan mantener la continuidad de aquellos procesos y servicios de hormigonado no finalizados, los que de ser interrumpidos o suspendidos afectan la calidad del hormigón y/o del trabajo realizado.

Luego de la finalización del proceso en cuestión, el mencionado personal quedará habilitado para implementar la referida medida de acción directa, previo cumplimiento a lo estipulado en el artículo anterior.

## **CAPÍTULO X REGULACIÓN DE LAS PYMES Y EMPRESAS PRODUCTORAS DE MENOS DE 72.000 METROS CÚBICOS ANUALES**

La regulación convencional de las P.y M.Es., que se definen como aquellas empresas que producen menos de 72.000 metros cúbicos anuales, se regirá por lo dispuesto en el presente Capítulo.

### **Representatividad**

**Artículo 47**— De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley N° 24.467, las partes signatarias de la presente Convención Colectiva, reconocen que dentro de las entidades representativas de los empleadores se encuentra debidamente representada la pequeña y mediana empresa (P.y M.Es.).

### **Definición de P.y M.Es. en la actividad**

**Artículo 48**— Para delimitar el ámbito de aplicación del presente Capítulo, se acuerda en sesenta (60), el número de trabajadores definido en el segundo párrafo a) del artículo 83 de la Ley N° 24.467 y en 72.000 metros cúbicos el volumen de producción anual, al año inmediatamente anterior a la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La entidad sindical, podrá solicitar al 31 de diciembre de cada año, a las pequeñas empresas encuadradas en este Ca-

pítulo, información para acreditar el cumplimiento de las pautas indicadas en el mencionado artículo 83.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y a efectos de ser incluidas en el presente Capítulo, las empresas deberán acreditar un volumen de producción inferior a 72.000 metros cúbicos anuales, en un período de dos años calendarios consecutivos.

### **Vacaciones**

**Artículo 49**— La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación, como mínimo, de catorce (14) días al comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, disminución importante de ventas, etcétera) donde dicho plazo de otorgamiento podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

El trabajador/a deberá cobrar las vacaciones al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional, en caso de no manifestarlo, se entenderá que optó por percibirlo al regreso de las mismas.

### **Sueldo anual complementario**

**Artículo 50**— En los términos del artículo 91 de la Ley N° 24.467, el S.A.C. podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o cuatrimestres del año calendario, o sea junto con los salarios de abril, agosto y diciembre. Si el empleador, en cada año calendario, no opta por el sistema antes de cumplido el primer cuatrimestre, deberá ajustarse a la forma de pago prevista por la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Polivalencia y multifuncionalidad**

**Artículo 51**— Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en este capítulo es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

### **Formación profesional**

**Artículo 52**— Las partes entienden como un deber y un derecho de los trabajadores y empresarios, la elaboración de programas específicos de formación profesional. Esta formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social.

Por el tamaño de las empresas se hace aún más necesario que se acentúen los criterios de polivalencia y movilidad funcional que se requieren en la actividad y se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño, basados en criterios de eficiencia y productividad, y que este esquema será logrado con una adecuada capacitación y formación del personal que eleve el nivel técnico y habilidades del trabajador.

La formación profesional se logra fundamentalmente a través del “*entrenamiento en el trabajo*” que significa la

constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. El dictado de cursos puede contribuir, además de la formación profesional, al crecimiento cultural de las personas.

Las partes, aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los trabajadores. Asumen el compromiso de asistencia a los programas de formación perfeccionados por la empresa los cuales podrán ser realizados dentro o fuera del horario de trabajo.

Estos programas, podrán ser organizados por las Cámaras Empresarias, el Sindicato y/o las empresas, fuera de los horarios de trabajo, a cargo de las mismas y sin el pago de salarios.

### **Régimen de extinción del contrato de trabajo**

**Artículo 53**— Todos los trabajadores de la industria se encontrarán en relación de dependencia a todos los efectos legales. Se deja establecido que por tratarse de trabajadores de la construcción, será de aplicación al vínculo laboral la Ley N° 22.250.

Los trabajadores, que se encuentren prestando servicios encuadrados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, a la fecha de homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirán al cesar la relación laboral con su actual empleador, por despido incausado, además del Fondo de Cese Laboral previsto en la Ley N° 22.250, una indemnización de acuerdo a la antigüedad adquirida a la fecha de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a la normativa legal en vigencia a la fecha del cese, para los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la modificare o reemplazare.

### **Aplicación de normas generales**

**Artículo 54**— Salvo las precisiones indicadas en este Capítulo, son de aplicación las restantes normas acordadas en esta Convención, en tanto no se contrapongan con las aquí estipuladas. Con respecto a la representación de los trabajadores comprendidos en este capítulo, la misma será ejercida por los delegados de personal, esta representación estará a cargo de un delegado titular y un subdelegado, (estos últimos sólo actuarán frente al empleador, en caso de ausencia del titular), cuando la cantidad de trabajadores sea mayor de diez (10).

## **CAPÍTULO XI AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN**

### **Organismo de aplicación y vigilancia**

**Artículo 55**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención. Asimismo, queda acordado que todos los trabajadores involucrados en esta Convención, como así todas las empresas representadas por la Asociación, signatarias de la misma, quedan obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

## Defensa de la fuente de trabajo

**Artículo 56**— Las partes declaran que se ha tenido particularmente en cuenta durante la negociación y redacción de la presente Convención Colectiva, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleo sustentable en el futuro.

## Derecho a la información

**Artículo 57**— Para asegurar el cumplimiento de los objetivos mutuos, las empresas mantendrán informados a la Comisión Directiva Central de la entidad gremial, acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia (como por ejemplo cambios tecnológicos) puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores y los niveles de producción a fin de determinar el encuadramiento, dentro de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de la empresa.

## Expedición de copias

**Artículo 58**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, y a solicitud de las partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## Homologación

**Artículo 59**— Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo, sea homologada registrada y publicada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## Cláusulas transitorias

- Primera: Se deja expresamente aclarado que no se producirá absorción sobre los beneficios sociales otorgados por imperio del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo que deberán ser mantenidos en sus actuales niveles y condiciones.

Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio acordado reemplaza, compensa y absorbe por única vez y hasta su concurrencia la asignación no remunerativa del acuerdo homologado por la Resolución N° 547 de la Secretaria de Trabajo y los adelantos a cuenta de futuros aumentos, las mejoras salariales y/o incrementos remuneratorios otorgados voluntariamente por los empleadores y/o por acuerdo o convenio de partes, cualquiera sea el concepto por el cual su hubieran otorgado.

- Segunda: Las partes dejan expresamente establecido, que la aplicación de los nuevos montos remuneratorios, en ningún caso, podrán traducirse en una disminución del valor que perciba el trabajador, en forma

efectiva, para una prestación laboral equivalente en cuanto a su duración, condiciones de trabajo, turno y demás rubros que hubiera percibido cada trabajador al mes inmediato anterior a la entrada en vigencia del presente Convenio.

- Tercera: Las partes dejan expresamente aclarado que dentro de los noventa (90) días procederán a analizar las distintas variables en materia de nivel de actividad y condiciones económicas. Asimismo las partes se comprometen a mantener reuniones en caso de que el Gobierno Nacional, dispusiere aumentos no comprendidos en el presente acuerdo.

En prueba de todo ello, previa lectura y ratificación se firma la presente, quedando archivada para constancia en su expediente de origen de conformidad.

## ANEXO A

- De acuerdo a los niveles descriptos en el artículo 14 del presente Convenio las partes acuerdan los siguientes valores básicos mensuales que regirán a partir del 1° de abril de 2006.

Nivel	Salario básico \$
A	879,00
B	956,00
C	1.038,00
D	1.220,00

Este salario básico será de aplicación para todas las empresas comprendidas en el presente Convenio.

- Las partes establecen que las empresas que produzcan más de 72.000 metros cúbicos abonarán a partir del 1° de abril de 2006 un ocho por ciento (8%) por sobre los salarios básicos para completar el S.M.P.C.M. (artículo 15).

Nivel	Porcentual en pesos \$
A	70,50
B	76,50
C	83,00
D	98,00

- Las partes establecen que para las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego serán aplicables las cláusulas del presente Convenio, rigiendo en materia salarial lo que en más dispongan las legislaciones provinciales (decretos, leyes, resoluciones).

# OBREROS DE LA INDUSTRIA DEL MOSAICO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 472/2006*

**(B.O. DEL 23/01/2007)**

### **Resolución N° 877/2006**

Buenos Aires, 28/11/2006

VISTO el Expediente N° 1.174.563/2006 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo las actuaciones de la referencia, la Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina, y la Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina, han celebrado un Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/14, como renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 211/93.

Que asimismo, las partes acompañan como Anexo I, a foja 14, las nuevas escalas salariales correspondientes a las distintas categorías comprendidas en el acuerdo ut-supra individualizado.

Que por último, a fojas 93/94 obra glosada acta ratificatoria y complementaria, la cual debe considerarse parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación las partes han solicitado.

Que cabe indicar que idénticos actores negociales han sido suscriptores oportunamente del Convenio Colectivo de Trabajo N° 211/93, por lo que su legitimación para arribar a la firma del Convenio obrante a fojas 2/13 y pactar las escalas salariales contenidas en el Anexo I obrante a fojas 14, se encuentra plenamente acreditada.

Que el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo referido se corresponde con la actividad principal de la representación empresaria signataria, como así con los ámbitos de representación personal y actuación territorial de la Entidad Sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que procede así señalar que se encuentra acreditado en autos la representación invocada por las partes, conforme documentación agregada a autos, como así cumplimentados los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que cabe indicar que la previsión contenida en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/13 no resulta objeto de homologación, toda vez resultar lo allí dispuesto materia ajena a la competencia de esta Autoridad Administrativa.

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

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina, y la Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina, obrante a fojas 2/13, las escalas salariales contenidas en el Anexo I, obrante a fojas 14, y Acta complementaria de fojas 93/94, todas ellas del Expediente N° 1.174.563/2006, exceptuando de la presente homologación al artículo 35 del Convenio referido, todo ello conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el departamento despacho de la dirección de despacho, mesa de entradas y archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, su Anexo I, y el Acta complementaria, obrantes respectivamente a fojas 2/13, 14, y 93/94 del Expediente N° 1.174.563/2006.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, remítase al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo, escalas salariales y Acta complementaria que aquí se homologan, como así de esta resolución, las partes deberán proceder de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial.

#### **Expediente N° 1.174.563/2006**

Buenos Aires, 1° de diciembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 877/2006, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 2/13, escalas salariales de fojas 14 y acta de fojas 93/94 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 472/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

### **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 472/2006**

**Partes Intervinientes:** “*Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina*” y “*Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina*”.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 26 de junio de 2006

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Obreros de la Industria del Mosaico y Ramas Afines.

**Zona de aplicación:** Nacional

**Período de vigencia:** Desde el 1° de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2008

**Cantidad de personal comprendido:** 5.000

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de junio del año dos mil seis, las partes contratantes “*Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina*”, con domicilio legal en la calle Viamonte 2160 de esta ciudad, representada por lo Sres. Ing. Gustavo Moltrasio, (Victorio Moltrasio e Hijos S.A.); Cdor. José A. Saponara (José Saponara e Hijos S.A.); Sr. Alberto Fulco, (Mosaicos Juan B. N. Blangino) Sr. Carlos Alberto Fossa (Nicolás Saponara y Hnos. S.A.); Sr. Donato Rossi (Mo-

saicos Rossi S.R.L), Arq. Clemente Rey (La Española S.A., en adelante denominada C.I.M.A.R.A. y por la otra la “*Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina*”, entidad sindical de 2do grado con personería N° 180, con domicilio legal en la calle Quirno 89 Capital Federal, representada por los Sres Juan C. Cáceres (Sec. General) Amelio Maldonado (Sec. Adjunto) Roberto O. Mollo (Tesorero) Claudia Irala (Sec. Administrativa), Lucio Maciel (Vocal), Alberto Sied, (Sec. De Actas), Domingo Roldán (Vocal) y Gustavo Gauna (Paritario), en denominada F.O.M.A.R.A. convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88), la cual constará de las siguientes cláusulas.

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I – DE LA CONVENCIÓN**

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— La presente Convención de Trabajo ha sido concertada entre la Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina (F.O.M.A.R.A.) y la Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina (C.I.M.A.R.A.).

#### **Autoridad de Aplicación**

**Artículo 2°**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, será el organismo de aplicación y vigilancia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### **Ámbito de la aplicación**

**Artículo 3°**— Será de carácter obligatorio para todos los establecimientos y su personal obrero dependiente en el ámbito de todo el territorio nacional, dedicados a la industria descripta a continuación.

#### **Descripción actividad y alcance**

**Artículo 4°**— La actividad que regula la presente Convención comprende y regirá para todo el personal que ejecute tareas en todos los establecimientos de la industria del mosaico y sus ramas afines íntegramente, es decir donde se fabriquen los productos tales como:

- Mármoles y granitos: Mesadas, zócalos, pasamanos, piezas para revestimiento, entre otras elaboradas con estos materiales.
- Reconstituídos: Piezas elaboradas con esta técnica.
- Escalones: De mármol, graníticos, reconstituídos y pre-moldeados.
- Mesadas: De mármol, graníticos, reconstituídos y pre-moldeadas.
- Revestimientos: De mármol, graníticos y reconstituídos.
- Mosaicos: De mármoles, graníticos y reconstituídos.
- Monolíticos. Cortes y confección de piezas en mármol, granito o piedras aplicadas a la elaboración de elementos estructurales o decorativos.
- Trituración y cortes de piedras aplicadas a la industria.
- Premoldeados con cemento pórtland y de hormigón armado (pavimentos articulados, caños, piletas, bebederos, postes, losetas, lajas, estufas, tabiques, macetas, bases de columnas, columnas, bloques y todo elemento similar



elaborado en cemento pórtland para colocar en obra elaborado con dicha técnica).

- Trabajos que eventualmente deban realizarse en obras con obreros que trabajan en el establecimiento, es decir tareas complementarias a las iniciadas en fábrica (colocación, lustrado, asesoramiento de puesta en obra de las piezas elaboradas por parte los establecimientos adheridos a este Convenio, enumeradas y clasificadas precedentemente).
- Trabajadores que realizan tareas administrativas dentro de los establecimientos industriales que se rigen por las actividades descriptas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Plazo de vigencia

**Artículo 5°**— La vigencia de la presente Convención será de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de su homologación.

### Prórroga

**Artículo 6°**— De no mediar oposición de cualquiera de las partes intervinientes, realizada de manera fehaciente y con una anticipación de sesenta (60) días a la fecha de su vencimiento, automáticamente se prorrogará el plazo de vigencia de la presente Convención por el período de un (1) año. La oposición a su prórroga deberá formularse ante la Autoridad de Aplicación acompañado al efecto el texto completo de los artículos a incluir y/o modificar y/o derogar. Simultáneamente la parte peticionante comunicará por nota a la otra interviniente en esta Convención de la presentación realizada remitiendo copia de todo lo peticionado.

Sin perjuicio de ello, al vencimiento de esta Convención Colectiva, la misma continuará surtiendo todos sus efectos legales, hasta el momento de no celebrarse una nueva que la reemplace de modo expreso (artículo 6° Ley N° 14.250 reformada por Ley N° 25.877).

### Comisiones Paritarias

**Artículo 7°**— Se constituirán las siguientes Comisiones Paritarias:

**Comisión Paritaria Nacional:** Estará compuesta por cuatro (4) miembros titulares y dos (2) suplentes, por cada una de las partes intervinientes en esta Convención, y será presidida por el funcionario que designe a tal efecto la Autoridad de Aplicación. Será la única que entenderá todo lo relativo a la interpretación de esta Convención y ajustará su cometido a las disposiciones legales vigentes.

**Comisión Paritaria Especial:** Una Comisión Paritaria Especial funcionará a propuesta de las respectivas entidades –empresaria y sindical–, la que compuesta de cuatro (4) miembros por cada una de las partes y presidida por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo de la Nación, desarrollará sus tareas durante la vigencia de la presente Convención laboral y su cometido será fijar las condiciones de trabajo y las remuneraciones que correspondan a las mismas, modalidades e implementos que no estuvieren incluidas en la misma, debiendo expedirse en el término de sesenta (60) días y sus resoluciones quedarán incorporadas a la Convención.

## CAPÍTULO II – EL TRABAJO EN SÍ

### Jornada laboral

**Artículo 8°**— La semana normal de trabajo será, para los obreros comprendidos en la presente convención, de cuarenta y cuatro horas (44 hs.). La distribución de horarios, de acuerdo a normas legales vigentes, será dispuesta por el establecimiento y remunerada conforme a los salarios actualizados establecidos en la presente Convención.

### Pausa individual diaria paga

**Artículo 9°**— En aquellos establecimientos donde la jornada de trabajo diaria sea de horario corrido, el personal gozará de una pausa individual paga de treinta minutos (30 m.) dentro de su horario laboral, la cual será otorgada después de transcurrida la mitad de la jornada laboral señalada.

### Categorías

**Artículo 10**— La actividad que regula la presente Convención será realizada por personal obrero calificado, de ambos sexos, se encuentren o no afiliados a la F.O.M.A.R.A. y/o a los sindicatos de grado, que laboren en establecimientos en donde se desarrollen las actividades que se determinan el artículo 4° del presente Convenio y conforme las siguientes categorías:

**Categoría 1:** Operario inicial. Personal que ingresa al establecimiento, que no posee conocimiento alguno de trabajos en la industria del mosaico y ramas afines, que no está calificado para desempeñar las actividades estipuladas en las categorías 2, 3, 4 y 5; recién ingresado que permanecerá como máximo tres (3) meses en esta categoría antes de pasar a la categoría 2 o superior.

**Categoría 2:** Operario ayudante:

- Personal aprendiz en función de ayudante y/o en etapa de superación o calificación.
- Personal que exclusivamente realiza tareas de carga y descarga de materiales en forma manual y/o de limpieza general y que no se encuentra en función o etapa de superación o calificación conforme el inciso a).

El personal no podrá superar los tres (3) meses de antigüedad en esta categoría, con excepción de aquel comprendido en b).

**Categoría 3:** Operario práctico: Personal que desempeña las siguientes tareas:

- Bañeros preparadores de hormigón, bañeros, sequeros y empastinadores.
- Armadores manuales de piezas artesanales conformadas con pequeños recortes de piedras, granitos, vidrios, cerámicos, etcétera, dispuestos sobre planchas de papel o tramados plásticos que forman un mosaico para revestimiento.

**Categoría 4:** Operario oficial:

- a) Cortadores de mosaicos, mármoles, graníticos, reconstituidos y de bloques;
- b) Lustradores en obra de mosaicos, mármoles, graníticos y reconstituidos;
- c) Pulidores de mosaicos, mármoles, graníticos y reconstituidos; en máquinas automáticas y semiautomáticas, de plato, disco, de brazo, rotativas y lineales;
- d) Elaboradores de elementos premoldeados de hormigón armado o donde intervenga el cemento pórtland;
- e) Elaboradores de elementos reconstituidos (fundidores, graniteros, armadores, plantilladores);
- f) Marmolería: Trabajos generales sobre piezas de mármoles y/o granitos y/o aglomerados sintéticos en banco de trabajo (trazado, traforado, regruesos, ingletes, pulido de fajas, estucado, pulido lustrado, terminaciones);
- g) Trabajadores en aserraderos de bloques y bochones de mármol;
- h) Coloristas (preparadores de hormigón de la capa vista, pastina) en la elaboración de mosaicos, losetas y premoldeados (en máquinas automáticas, semiautomáticas, mesas vibradoras y fijas, prensas electrohidráulicas);
- i) Personal que se desempeña en el propio establecimiento industrial en tareas administrativas vinculadas a la actividad principal.

**Categoría 5:** Queda comprendido el personal que cumple tareas de:

- a) Conductores de autoelevadores u otro elemento mecánico de acarreo interno de materiales;
- b) Choferes que perteneciendo a la empresa transportan fuera del establecimiento productos de fabricación propia o de su comercialización y materiales para la elaboración de los mismos.
- c) Oficial que realiza tareas de forma individual (en la elaboración de mosaicos veredas u otros revestimientos, piezas de mármoles, graníticos, reconstituidos y premoldeados), que no interviene en la cadena de producción de gran escala que puede tener un establecimiento e individualmente elabora de forma artesanal el producto en su totalidad, en máquinas hidráulicas semiautomáticas y balancín;
- d) Instrumentadores de maquinarias automatizadas y/o computarizadas;
- e) Personal técnico de mantenimiento de maquinarias y equipamientos de la industria.
- f) Colocadores de mosaicos, mármoles, graníticos, reconstituidos y premoldeados.

Todo trabajador, cuya labor se encuentre comprendida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que no se encuentre debidamente registrado conforme las normas legales en vigencia se presumirá que tiene una antigüedad como mínimo de seis (6) meses y que se encuentra comprendido dentro de la categoría 3 o superior del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Atención equipos de producción mosaicos**

**Artículo 11**— Los equipos de producción de mosaicos rotativos, prensa automáticas, serán atendidos por personal categoría 4. Dicho personal podrá notarse al desempeñar, total o parcialmente, las siguientes tareas: Colocación en los moldes u hormas de la pastina, seca, baña, vibrado de la pastina, despegue y estibado del producto elaborado.

**Atención de pulidoras**

**Artículo 12**— Las pulidoras automáticas, serán atendidas por personal Categoría 4, los que se podrán rotar en el desempeño de sus tareas. Los pulidores que atienden una pulidora de plato o disco, deben lavar los mosaicos.

**Artículo 13**— Los choferes deben cargar y descargar los productos que transportan. Cuando no puedan realizar normalmente sus tareas (por falta de reparto, mal estado del tiempo o desperfecto en los vehículos) desarrollarán otras labores dentro del establecimiento, no pudiendo, bajo ningún concepto suplantar en sus tareas al personal efectivo.

**Artículo 14**— El personal técnico de mantenimiento de maquinarias de la industria debe tener conocimientos básicos de electricidad, soldadura, mecánica, tornería, herrería y nociones técnicas de la industria descripta en el artículo 4°.

**Trabajo de menores**

**Artículo 15**— Los menores de dieciséis (16) a dieciocho (18) años trabajarán de empastinadores o desempastinadores a mano exclusivamente, quedando terminantemente prohibido desempeñar tareas de otras categorías.

**Reemplazos**

**Artículo 16**— Para llenar vacantes que se produzcan en el establecimiento, sean fortuitas, transitorias o permanentes, se tendrá en cuenta al personal del mismo, y serán cubiertas con preferencia con el obrero de mayor capacidad y antigüedad de la categoría inferior. Cuando el obrero ocupe un puesto en una categoría mejor remunerada luego de sesenta (60) días corridos a noventa (90) días alternados en los últimos doce (12) meses, será confirmado en la nueva categoría y percibirá el jornal correspondiente a la misma.

**Útiles de trabajo**

**Artículo 17**— Los establecimientos industriales deberán proveer a todos sus obreros las herramientas, útiles y elementos necesarios para desempeñar sus respectivas tareas, los que serán renovados cuando el desgaste por el uso normal y habitual de los mismos lo hagan necesario previa devolución del usado. Se eximirá a los obreros por las deficiencias técnicas cuando se carezca del instrumental apropiado.

No obstante cada obrero está obligado indefectiblemente a utilizar y conservar debidamente estos instrumentos de trabajo, los que no podrán ser sacados fuera del establecimiento sino con autorización previa.

### **Indumentaria**

**Artículo 18**— Todo establecimiento proveerá anualmente a sus obreros comprendidos en esta Convención, un (1) calzado de seguridad y dos (2) equipos de ropa de trabajo.

Cada equipo de ropa constará de un (1) pantalón, una (1) camisa, dentro de la calidad y colores comunes, y puede estar identificado el bolsillo superior izquierdo de la camisa con la denominación del establecimiento y/o empresa. Por calzado se entiende un par de zapatos de trabajo con suela PVC inyectado, reforzado y forrado, de manera tal que con el uso normal dentro del establecimiento, su duración sea de un (1) año. Caso contrario deberá ser reemplazado por el establecimiento.

Cada obrero está obligado a su uso dentro del establecimiento en las horas de labor como así también su conservación, lavado y planchado de los mismos, y a su reposición en caso de pérdida. El obrero que egresara del establecimiento procederá a su devolución o en su defecto quedará obligado a abonar el importe correspondiente, que será el que conste en el recibo extendido en el momento de la entrega, actualizado su valor a la fecha de la falta de devolución.

### **Limpieza del lugar de trabajo**

**Artículo 19**— Cada establecimiento optará por cualquiera de los siguientes sistemas:

- a) A realizar por los propios obreros. Para ello el establecimiento otorgará quince minutos (15 m.) previos a la terminación de cada jornada, para todos los obreros que deban efectuar la limpieza de su puesto de labor y de todo instrumento utilizado durante dicha jornada.
- b) A realizar por cuenta del establecimiento. Quedará al arbitrio de cada establecimiento industrial.

En ambos casos se hará conocer al obrero su responsabilidad quedando siempre por cuenta del establecimiento el retiro de los residuos, como así también la limpieza y llenado de los recipientes en que se lavan los implementos que se utilizan.

### **Trabajos fuera del establecimiento industrial**

**Artículo 20**— Todo obrero que deba cumplir tareas fuera del establecimiento tiene derecho a su jornal habitual. Asimismo el empleador deberá adelantarle las sumas estimadas para los gastos pertinentes, los que serán rendidos a su regreso en concepto de transporte, alimentos y hospedaje, y contra la presentación de los correspondientes comprobantes por las sumas gastadas, el establecimiento le efectuará el reintegro pertinente.

### **Fuerza mayor**

**Artículo 21**— La pérdida de tiempo de trabajo ocasionada por desperfectos en las máquinas o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al establecimiento será por cuenta

de este último. Cuando exista escasez de trabajo, el que hubiere se realizará por personal del establecimiento, en riguroso turno, dentro de la respectiva categoría.

### **Instalación de nuevas maquinarias**

**Artículo 22**— Si la instalación de nuevas máquinas importare desplazamiento de mano de obra, deberá darse preferencia para atención de las mismas, a los obreros de mayor capacidad y antigüedad que resulten afectados dentro de la respectiva categoría.

### **Ascenso de categoría**

**Artículo 23**— Se establece:

- a) Primera Categoría: Transcurridos noventa (90) días desde el inicio de la relación laboral, el trabajador que se encuentre comprendido en la 1er. categoría será ascendido a la 2ª categoría en la que se desempeñará tres (3) meses más; a excepción de aquellos comprendidos en el inciso b) de la segunda categoría.

Transcurrido dicho plazo, el trabajador ascenderá a la 3ra. categoría.

- b) Otras Categorías: Para el aprendizaje de una categoría superior se establece un plazo de treinta (30) días a conformidad entre los interesados. La remuneración durante este proceso será idéntica a la de las categorías en que estaba el obrero. Transcurrido dicho plazo y de ser confirmado el ascenso regirá la nueva categoría con su correspondiente remuneración.

### **Productividad**

**Artículo 24**— Las partes se comprometen a adoptar toda medida conducente hacia una mejora en la productividad, entendiéndose como tal a la relación entre la producción y los costos e insumos para alcanzarla, o sea una mejor utilización de los recursos de los que se dispone, eliminado todos los factores que circunstancialmente pueden limitarla.

## **CAPÍTULO III – DE LA REMUNERACIÓN, COMPLEMENTOS, RETENCIONES Y APOORTE SOLIDARIO**

### **Jornal**

**Artículo 25**— La labor será remunerada a jornal, ocho horas (8 hs.) de trabajo, conforme a los salarios que se indican en el Anexo I que forma parte del presente.

Para menores de edad. El jornal será del setenta y cinco por ciento (75%) del que corresponde al obrero de la 3ª categoría cuando realicen tareas de seis horas (6 hs.) y el jornal íntegro para aquellos cuya labor sea de ocho horas (8 hs.).

### **Vale alimentario**

**Artículo 26**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán un beneficio no remunerativo en ticket (denominado vale alimentario), cualquiera sea su categoría, de cien pesos (\$ 100) mensuales. Dicho importe será abonado por todos los establecimientos.

En caso de una inasistencia injustificada, dicho importe será reducido en un cincuenta por ciento (50%); y en caso de dos inasistencias el trabajador perderá el derecho a percibirlo en su totalidad para el mes que corresponda. Durante el período de licencia anual obligatoria (vacaciones), el trabajador tendrá derecho a percibir este beneficio en su totalidad.

### Jornal en más de una categoría

**Artículo 27**— Cuando un obrero, por la modalidad de la labor, trabaje en más de una categoría gozará del jornal fijado para la categoría mejor remunerada en que se desempeñe. El obrero que reemplace fortuita o transitoriamente a otro de mayor categoría, por el período que dure el reemplazo le corresponderá el jornal asignado a la categoría de la tarea reemplazada, salvo el caso previsto en el artículo 22.

### Premio por asistencia física perfecta

**Artículo 28**— Todo obrero que observe asistencia perfecta durante el mes tendrá derecho a premio. El mismo consistirá en el equivalente a cuatro (4) jornales de la categoría cuarta.

Para los efectos de este premio, se entiende como asistencia perfecta a la presencia física del obrero dentro del establecimiento en el horario fijado para la realización de las tareas. Este premio será disminuido en un veinticinco por ciento (25%) por cada inasistencia y será liquidado con los haberes de la segunda quincena.

No se considerarán inasistencias:

- Quando el trabajador se encuentre en misión gremial establecida en esta Convención, por leyes o decretos vigentes en la materia;
- Quando el obrero no pueda concurrir al trabajo por causa de un accidente de trabajo o enfermedad causada por el trabajo;
- Quando el trabajador haya concurrido a donar sangre;
- Quando el trabajador haya tenido que ausentarse por citación previa de autoridad judicial o autoridad de aplicación, así como también de todo organismo público ya sea nacional, provincial o municipal.

Durante el período de licencia anual obligatoria (vacaciones), el trabajador tendrá derecho a percibir el premio a la asistencia física perfecta de acuerdo a la cantidad de inasistencias en las que haya incurrido en los últimos cuatro (4) meses anteriores al goce de las mismas: hasta seis (6) inasistencias cien por ciento (100%), siete (7) u ocho (8) inasistencias setenta y cinco por ciento (75%), nueve (9) a doce (12) inasistencias cincuenta por ciento (50%), trece (13) a quince (15) inasistencias veinticinco por ciento (25%), más de quince (15) no tendrá derecho a percibir dicho premio. Estas faltas deberán adicionarse a las que incurra el trabajador, durante el resto de los días laborales del mes y que sean considerados como tal, de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. Cuando las vacaciones abarquen dos meses calendario, se le debitará el porcentaje por faltas, en el mes que tenga mayor cantidad de días de vacaciones.

### Asignación por antigüedad

**Artículo 29**— Los trabajadores comprendidos en esta Convención, tendrán derecho a percibir un porcentaje sobre sus jornales en calidad de asignación por antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala:

- De uno (1) a siete (7) años, el uno por ciento (1%).
- De siete (7) a catorce (14) años, el uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%).
- De catorce (14) a veintiún (21) años, el dos por ciento (2%).
- De veintiún (21) años en adelante, el tres por ciento (3%).

Dicho porcentaje se aplicará sobre jornales normales, horas extras, feriados, jornales por enfermedad o jornales por accidente, no se calculará sobre premios adicionales (como por ejemplo premio a la asistencia física perfecta).

### Día del gremio

**Artículo 30**— Conforme a lo establecido en artículo 42 de la presente Convención, de corresponder este día en el calendario laboral con:

- Un (1) día laborable, se abonará un jornal normal adicional al ganado en ese día; y
- Un (1) día no laborable, se abonará un jornal normal.

Se entiende por jornada normal de ocho horas (8 hs.) diarias, cuando la suma de horas trabajadas en la semana, no superan las cuarenta y cuatro (44). Si esta cantidad de horas fuera superada por haber trabajado regularmente horas extras, las mismas serán tomadas en cuenta para la liquidación del jornal.

### Época de pago

**Artículo 31**— El pago de cada quincena se efectuará dentro del tercer día hábil de vencida la misma. El establecimiento podrá conceder anticipos a cuenta de la quincena y por jornales devengados.

### Asignaciones familiares

**Artículo 32**— Estos beneficios se regirán por lo determinado en la Ley N° 24.714 y demás normas legales en vigencia.

### Retenciones sindicales

**Artículo 33**— De acuerdo a lo establecido por el artículo 38 de la Ley N° 23.551, los establecimientos comprendidos en la presente Convención efectuarán las retenciones sobre la remuneración de todos los trabajadores afiliados correspondientes a las cuotas sindicales establecidas por cada Sindicato de primer grado, o en su defecto por la F.O.M.A.R.A.

Los mismos serán entregados por parte de los empleadores a las respectivas entidades de grado (sindicato correspondiente, o en su defecto a la F.O.M.A.R.A.) dentro de los quince (15) días posteriores a cada mes vencido. Conjuntamente a la entrega se deberá adjuntar la planilla correspondiente que detallará con claridad la nómina del personal, categorías, haberes totales percibidos, fecha de ingreso y las retenciones que correspondan.

## Aporte solidario del trabajador

**Artículo 34**— De conformidad con las facultades estatutarias, el mandato de la representación negociadora sindical, los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora y los términos de lo normado en el artículo 9º, de la Ley N° 14.250, se establece una contribución solidaria a favor de la F.O.M.A.R.A. y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, consistente en el aporte de una suma equivalente al dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%) sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciben por el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Dicha contribución será retenida y depositada en los Sindicatos de grado o en la F.O.M.A.R.A. según corresponda por los empleadores y establecimientos comprendidos actuando éstos como agentes de retención (artículo 38 Ley N° 23.551), antes del día 15 de cada mes.

Esta contribución de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, será aplicada a cubrir gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles.

Asimismo coadyudará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluridisciplinarios, sindicales, técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servidos y prestaciones que determine la asociación sindical que posibilita una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar. Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9º, de la Ley N° 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio que se encontraren afiliados sindicalmente al Sindicato correspondiente o la F.O.M.A.R.A. en razón que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota afiliación.

## Contribución solidaria del empleador

**Artículo 35**— Durante el período de vigencia del presente, todos los establecimientos que empleen personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo depositarán en una cuenta que la C.I.M.A.R.A. abrirá en el Banco de la Nación Argentina una contribución solidaria de negociación colectiva de tres pesos (\$ 3) mensuales por cada trabajador ocupado, antes del día 15 de cada mes siguiente al pago de los jornales.

## CAPÍTULO IV – DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

### Seguridad e higiene en el trabajo

**Artículo 36**— Los establecimientos y sus obreros colaborarán conjuntamente en la seguridad e higiene en el trabajo. Para ello:

- a) Los establecimientos mantendrán en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias,

instalaciones y útiles de trabajo, colocando las protecciones que sean necesarias en cada una de ellas, como así también a las instalaciones eléctricas y sanitarias. Además adoptarán las medidas pertinentes para lograr una adecuada luminosidad y aireación especialmente para que el polvo que se desprenda durante la preparación de los materiales en seco no afecte a los obreros y proveerán a los mismos, cuya actividad así lo requiera y para uso durante las horas de labor, de elementos para protección y seguridad (como ser delantales, botas, guantes, manoplas de goma o material similar, caretas, etcétera), los que serán de propiedad de los establecimientos y se aplicarán a su tenencia a las normas del artículo 16.

Por otro lado, los establecimientos evitarán la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgo para la salud y la producción de accidentes, efectuándose periódicamente limpieza y desinfección.

- b) Los obreros cumplirán con las normas de seguridad e higiene vigentes en el establecimiento obligándose al uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo del establecimiento. Durante la temporada estival el establecimiento proveerá agua fresca.
- c) Son de entrega obligatoria por parte de los establecimientos –según la categoría y tareas desempeñadas– los siguientes elementos:
  - Los elementos de protección personal resultarán protectores auditivos intraurales cuando el N.S.CE. no supere los 80 Db. Cuando los superase, se requerirán protectores externos, extraurales.
  - Delantales de goma o cuero según corresponda.
  - Guantes de goma.
  - Guantes de cuero o símil.
  - Botines con puntera reforzada.
  - Botas de goma.
  - Máscaras protectoras de inhalaciones, que serán reemplazadas de acuerdo a la indicación prescripta por el fabricante de las mismas.
  - Protectores oculares.
  - Protectores y/o fajas rígidas lumbares para el personal que realiza tareas de carga y descarga, y/o utiliza su fuerza física para mover objetos pesados.

### Botiquín de primeros auxilios

**Artículo 37**— Cada establecimiento contará con los elementos necesarios para brindar primeros auxilios conforme a las leyes vigentes.

### Vestuarios

**Artículo 38**— Cada establecimiento proveerá vestuarios espaciosos y limpios, con sus correspondientes guardarropas individuales. Incluirán baños con agua fría y caliente. Los obreros deberán colaborar fielmente con el cuidado de todos estos elementos provistos para que no sufran deterioros que no sean los del propio uso.

### Lugar adecuado para comer

**Artículo 39**— A tal fin la empresa dispondrá un recinto en condiciones de higiene acordes a este destino. Ha de contar con heladera, cocina, y todo elemento y espacio acondicionado a tal función. Los obreros colaborarán fielmente en el uso y conservación de los elementos provistos por el establecimiento.

### Donantes de sangre

**Artículo 40**— Cuando un obrero deba faltar a sus tareas por haber donado sangre y siempre que presente el certificado extendido por la entidad asistencial competente, tendrá derecho a percibir el jornal correspondiente al día de su cometido y hasta un máximo de dos (2) veces por año y los premios correspondientes.

### Subsidio de vida y sepelio

**Artículo 41**— Todo obrero con una antigüedad mayor de un (1) año en la industria mosaísta tendrá derecho a un subsidio que permita atender lo siguiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 49.

Los gastos que demande el sepelio del mismo obrero, siempre que no se trate de lo previsto en el artículo 6° de la Ley N° 24.557. También se hará extensible a los gastos de sepelio de todo otro integrante del grupo familiar primario.

Este subsidio estará a cargo exclusivo de F.O.M.A.R.A., quien lo hará a través de la entidad local que corresponda, abonándose al beneficiario pertinente en un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas (48 hs.) de producido el deceso.

### Representatividad gremial interna

**Artículo 42**— Todos los obreros de cada establecimiento tendrán derecho a nombrar un (1) delegado y a un (1) subdelegado gremial. Este último reemplazará al primero en su ausencia. Cuando un establecimiento cuente con más de ochenta (80) obreros, éstos elegirán además de un (1) delegado y un (1) subdelegado una Comisión Interna de Reclamos que estará integrada por la cantidad de miembros que fijan las normas legales en la materia.

### Duración jornada para menores de edad

**Artículo 43**— No deberán trabajar más de seis horas (6 hs.) diarias, salvo excepciones admitidas por la ley cuando medie el respectivo permiso de la Autoridad de Aplicación.

## CAPÍTULO V – RÉGIMEN DE LICENCIAS Y DÍAS ESPECIALES. LICENCIA ANUAL OBLIGATORIA

### Licencias especiales

**Artículo 44**— De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.744, artículo 158 y en el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo N° 29/75, el régimen de licencias especiales, transcrito a los fines ilustrativos, será el siguiente:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;

- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, dos (2) días corridos;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

### Día del gremio

**Artículo 45**— El 3 de diciembre, instituido por la F.O.M.A.R.A. como “*Día del Mosaísta*”, será un (1) día especial para todos los obreros y los establecimientos industriales. En tal oportunidad se desarrollarán las tareas en forma habitual, efectuándose los festejos correspondientes el primer domingo del citado mes. Los obreros tendrán derecho a una remuneración normal.

### Citaciones oficiales

**Artículo 46**— Cuando un obrero deba concurrir al Ministerio de Trabajo de la Nación, Organismos Provinciales o Tribunales de Trabajo, existiendo citación previa, comunicará el hecho al establecimiento con la debida antelación. El obrero tiene el derecho a percibir su remuneración normal mientras dure su cometido, debiendo para ello acreditar su concurrencia al Organismo pertinente.

### Permisos gremiales

**Artículo 47**— F.O.M.A.R.A. o sus filiales gestionarán de la administración del establecimiento el permiso correspondiente para el caso en que fuere necesaria la ausencia de uno o más obreros por asuntos inherentes a la actividad gremial, de conformidad con las disposiciones en vigor, sin que tales ausencias puedan ser consideradas como abandono del trabajo.

### Licencia anual obligatoria

**Artículo 48**— Se regirá de acuerdo a lo establecido en los artículos 150 a 157 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias. Sin perjuicio de ello, se establece conforme artículo 90 de la Ley N° 24.467 que aquellos establecimientos que se encuadren como PyME podrán fraccionar el goce de la licencia para aquellos casos de trabajadores que tengan derecho a más de veintiún (21) días. En todos los casos se deberá ajustar a lo establecido en el último párrafo del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## CAPÍTULO VI – DE LOS FONDOS SOCIALES

### Fondo Solidario para Subsidio de Vida y Sepelio

**Artículo 49**— Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 41, F.O.M.A.R.A. constituirá un patrimonio de afectación que se formará con los aportes y contribuciones establecidas en los artículos 50 y 51.

### Contribución al Fondo Solidario

**Artículo 50**— Todos los establecimientos, en forma mensual, y al día 15 de cada mes siguiente al pago de los jornales, depositarán en una cuenta que F.O.M.A.R.A. y oportuna-

mente lo comunique, un importe igual al uno por ciento (1%) del total de remuneraciones de su personal obrero sujeto a la presente Convención Colectiva y en la parte sujeta al pago de aportes previsionales.

### Aporte al Fondo Solidario

**Artículo 51**— F.O.M.A.R.A. aportará el referido fondo un porcentaje equivalente al cinco por ciento (5%) de lo que recaude en concepto de cuota societaria abonada por los sindicatos adheridos. El que también será de depositado mensualmente al día 15 de cada mes en la misma cuenta a que hace alusión el artículo anterior.

## CAPÍTULO VII – MISCELANEOS

### Tablero de información

**Artículo 52**— Todo establecimiento tendrá en lugar visible un tablero o vitrina para colgar informaciones o comunicados, sean éstos de origen empresario o gremial. En él deberá haber siempre una copia de esta Convención, el horario de trabajo conforme de las disposiciones legales vigentes. También deberá haber un reloj.

### Ética patronal

**Artículo 53**— Los establecimientos comprendidos en esta Convención no deberán utilizar para la ejecución de tareas propias de la actividad aquí regladas a trabajadores independientes o a intermediarios, cualesquiera sea su denominación (contratistas, subcontratistas, locadores de obra, locatarios, etcétera). El establecimiento infractor será responsable directamente (con exclusión del intermediario) de las obligaciones que emerjan de la aplicación de la presente Convención y de aquellas que derivan de las normas legales, por el hecho de utilizar los servicios de trabajadores en relación de subordinación.

### Cláusula transitoria

**Artículo 54**— La situación del personal de algunas empresas, que por su actividad especial, ya sea total o parcialmente, se encontraran incluidos en la personería gremial que ostenta la entidad sindical signataria de la presente Convención, será dilucidada por la Comisión Paritaria Nacional, en los distintos casos.

## ANEXO I ESCALAS SALARIALES

Partes intervinientes: “Cámara del Mosaico y Afines” y Federación de Obreros Mosaístas y afines de la República Argentina.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Obreros de la Industria del Mosaico y Ramas Afines.

**Zona de aplicación:** Nacional.

**Período de vigencia:** Desde el 1° de julio 2006 en adelante.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días de junio del año 2006, siendo las 17:00 horas se reúnen en la sede de la Cámara de la Industria del Mosaico y Afines, sita en la calle Viamonte 2160 de Capital Federal los Sres.: Ing. Gusta-

vo Mario Moltrasio, Sr. Fossa representando a Nicolás Saponara, Carlos Álvarez, García del Río por Pavimenti, Quadri Eugenio, Donato Rossi, Juan B Blangino, Mizawak Gerardo y el Sr. Clemente Rey, todos los nombrados en representación de la CIMARA (Cámara de la Industria del Mosaico y Afines) y los Sres.: Juan C. Cáceres, Roberto O. Mollo, Claudia Irala, Lucio Maciel, Alberto Sied, Domingo Roldan y Gustavo Gauna en representación de la F.O.M.A.R.A. (Federación de Obreros Mosaístas y Afines de la República Argentina), con domicilio legal en la calle Quirno 89, Capital Federal. Han convenido el incremento salarial, aplicable de la siguiente manera: A partir del 1° de Julio, un incremento no remunerativo del cuatro por ciento (4%) para las categorías 3, 4 y 5. A partir del 1° de septiembre, un incremento no remunerativo del nueve por ciento (9%) para las categorías 3, 4 y 5. A partir del 1° de noviembre un incremento no remunerativo del catorce por ciento (14%) para las categorías 3, 4 y 5, comenzando a tributar exclusivamente aportes y contribuciones a la Obra Social; y a partir del 1° de febrero de 2007, se incorpora en forma remunerativa el catorce por ciento (14%) a la 3 categoría, el quince por ciento (15%) a la 4 categoría y el dieciséis por ciento (16%) a la 5 categoría. Lo cual se transcribe y forma parte de la presente y dentro de los términos de la Ley N° 14.250, la que será de aplicación obligatoria en todos los establecimientos Industriales comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Período	Categoría	Jornal x 8 horas \$	Incremento no remu. 4% x 8 hs.	Presen-tismo mensual \$
Julio 2006 4% Asignación no remunerativa en ticket \$ 100	1	37,85	--	164,52
	2	39,69	--	164,52
	3	40,01	1,60	164,52
	4	41,13	1,65	164,52
	5	41,69	1,67	164,52

Período	Categoría	Jornal x 8 horas \$	Incremento no remu. 9% x 8 hs.	Presen-tismo mensual \$
Septiembre 2006 9% asignación no remunerativa en ticket \$ 100	1	37,85	--	164,52
	2	39,69	--	164,52
	3	40,01	4,60	164,52
	4	41,13	3,70	164,52
	5	41,69	3,75	164,52

Período	Categoría	Jornal x 8 horas \$	Incremento no remu. 14% x 8 hs.	Presen-tismo mensual \$
Noviembre 2006 14% asignación no remunerativa en ticket \$ 100	1	37,85	--	164,52
	2	39,69	--	164,52
	3	40,01	5,60	164,52
	4	41,13	5,76	164,52
	5	41,69	5,84	164,52

Período	Categoría	Jornal x 8 horas \$	Total incremento remunerativo %	Presen-tismo mensual \$
Febrero 2007 asignación no remunerativa en ticket \$ 100	1	37,85	--	189,20
	2	39,69	--	189,20
	3	45,61	14	189,20
	4	47,30	15	189,20
	5	48,36	16	189,20

**Expediente N° 1.174.563/2006**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los primeros días del mes de septiembre del año dos mil seis, siendo las 14:00 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación –Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo– por ante mí, Dr. Pablo Ariel González Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, por una parte y en representación de la Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina – F.O.M.A.R.A., lo hacen los Sres. Juan Carlos Cáceres D.N.I. 7.925.419, en su carácter de Secretario General, Amalio Enrique Maldonado D.N.I. 6.997.110, en su carácter de Secretario Adjunto; Claudia Irala D.N.I. 20.376.036, en su carácter de Secretaria Administrativa; Roberto Mollio D.N.I. 7.355.196, en su carácter de tesorero y domingo Roldan D.N.I. 7.969.241, en su carácter de Primer Vocal Titular; Lucio Maciel D.N.I. 4.887.644 en su carácter de segundo vocal titular; Gustavo Gauna D.N.I. 23.492.634, en su carácter de miembro paritario; todos ellos patrocinados por el Dr. Atensia Jorge y

por la otra parte y en Representación de la Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina, lo hacen los Sres. Gustavo Mario Moltrasio; en su carácter de presidente D.N.I. 11.576.070; José Saponara, en su carácter de vicepresidente D.N.I. 13.296.295; Alberto Fulco en su carácter de Vocal Titular D.N.I. 7.869.061; Donato Rossi; en su carácter de vocal titular D.N.I. 93.391.009; Carlos Alberto Fossa, en su carácter de vocal titular D.N.I. 2.499.673 quien asisten a la presente audiencia.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y en uso de la palabra las partes en forma conjunta manifiestan que: Vienen por este acto a ratificar en su totalidad e íntegramente el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado con fecha 26 de junio de 2006 suscripto entre la Federación de Obreros Mosaistas y Afines de la República Argentina – F.O.M.A.R.A. y Cámara de la Industria del Mosaico y Afines de la República Argentina obrante a fs. 2/14 de las presentes piezas administrativas. Asimismo y por este mismo acto ratifican íntegramente las nuevas escalas salariales oportunamente acordadas en el marco del convenio anteriormente citado; obrante a fs. 14 del mismo cuerpo legal. Asimismo le hacen saber por este mismo medio al Dictaminante que el Sr. Fulco Alberto suscribe la presente ratificación en nombre y representación de Juan Bautista Norberto Blangino, conforme lo acredita mediante copia certificada por el Funcionario actuante que en este acto se acompaña. En lo que refiere a la evacuación de citas del dictamen de fecha 21 de julio, obrante a fs. 66/7, ambas entidades acompañan por separado sus respectivas notas en este acto con su posición y argumentos respecto al contenido del mismo. Es en tenor de lo expuesto que le solicitan a esta Autoridad de Aplicación el pronto dictado del pertinente acto administrativo.

Siendo las 14:30 horas, se da por finalizado el acto firmando los comparecientes de conformidad previa lectura y ratificación, ante mí, que certifico.



# TRABAJADORES PLÁSTICOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 419/2005*

(B.O. DEL 14/10/2005)

### **Resolución N° 321/2005**

Buenos Aires, 20/09/2005

VISTO el Expediente N° 1.129.639/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744. (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 3/13 del Expediente N° 1.129.639/2005, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Cámara Argentina de la Industria Plástica y la Unión Obreros y Empleados Plásticos, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes precedentemente señaladas proceden a renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 277/96.

Que al respecto corresponde dejar asentado que los firmantes del acuerdo cuya homologación se persigue en el presente trámite son las mismas que suscribieron el Convenio Colectivo antes mencionado.

Que asimismo será de aplicación para todos los trabajadores, obreros o empleados de las empresas comerciales o industriales, cuya función principal sea la fabricación, industrialización, manufacturación, transformación, elaboración, confección y comercialización de todos los productos que se conocen generalmente como plásticos más allá de sus nombres compuestos u originales.

Que se señala con relación a la cláusula 47 del citado texto convencional, que los artículos 30, 43, 47, 51 y 58 de la Ley N° 24.013 mencionados por las partes, han sido derogados por la Ley N° 25.013.

Que en cuanto a lo convenido en el artículo 45 del plexo normativo obrante a fojas 3/13, se deja aclarado que el mismo constituye un acuerdo entre las partes y atento el carácter del mismo, no corresponde su inclusión en el presente acto homologatorio.

Que la vigencia será por el término de cuatro (4) años a partir del 16 de agosto de 2005.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio Colectivo de Trabajo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Cámara Argentina de la Industria Plástica y la Unión Obreros y Empleados Plásticos, que luce a fojas 3/13 del Expediente N° 1.129.639/2005, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de

Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 3/13 del Expediente N° 1.129.639/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procedáse a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemi Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.129.639/2005**

Buenos Aires, 26 de septiembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 321/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 3/13 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 419/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo.— Dpto. Coordinación — D.N.R.T.

### **CAPÍTULO I**

**Partes intervinientes:** Cámara Argentina de la Industria Plástica (C.A.I.P.) y Unión Obreros y Empleados Plásticos (U.O.y E.P.).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 16 de agosto de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Obreros y empleados de la industria plástica.

**Número de beneficiarios:** 30.000.

### **CAPÍTULO II – APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

#### **Vigencia**

**Artículo 1°**— Las condiciones generales de trabajo de este Convenio regirán por el término de cuatro (4) a partir del 16 de agosto de 2005.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**—

a) El ámbito de aplicación de la presente Convención es el territorio de la República Argentina.

b) Se entiende que las actividades del presente Convenio a modo de ejemplo son: Moldeadores y ebanistas plásticos y mezclador de materias primas, calzado plástico, conductores y accesorios eléctricos, fabricación de piezas en espumas uretánicas, elementos de escribir, materiales de fricción, fabricación de artículos para uso médico, laminados rígidos, elaboración de planchas de P.V.C. opacas, antiácidas y transparentes, letreros acrílicos, fabricación de muñecas y/o armado de juguetes y artículos de navidad, pisos plásticos, planchas acrílicas, polímeros en emulsión, materiales auxiliares para planchas acrílicas, materia prima poliuretánica, poliestireno y polietileno expandido, elaboración poliuretano, fabricación de rafia plástica y monofilamento plástico, plásticos reforzados, telas plásticas, confeccionistas de telas plásticas, armazones de anteojos, cristales, meniscos y de contacto, laminados decorativos e industriales, autopartes de la industria automotriz, dientes artificiales, guantes plásticos, impresión sobre plásticos, metalizado sobre plásticos, espuma de poliéster y espumado, envases plásticos; todas las actividades dedicadas a la preparación de materias primas plásticas y aquellas que tengan por actividad específica la industrialización o transformación de materias plásticas sintéticas por cualquiera de los sistemas que se utilicen para ello, como así también la fabricación o confección y/o subproductos derivados que se realicen con materiales provenientes de la nómina transcrita seguidamente.

Regirá asimismo para todos los trabajadores, obreros o empleados, de las empresas comerciales o industriales, cuya función principal sea, fabricación, industrialización, manufacturación, transformación, elaboración, confección, manipulación, comercialización, etcétera de todos los productos fabricados con los materiales o productos que se conocen generalmente como plásticos, más allá de sus nombres compuestos u originales. Ejemplos: Acrilonitrilo Butadieno Estireno (ABS) – Bakelita (BK) – Bakelita reforzada con fibra de vidrio (BKRFV) – Acetato de Celulosa (CA) – Acetato Butirato de Celulosa (CAB) – Acetato propionato de celulosa (CAP) – Celuloide (CEL) – Propionato de Celulosa (CP) – Epoxi reforzado con fibra de vidrio (ERFV) – Espuma de Poliuretano (ESP:PUR) – Copolímero Etileno Vinil Acetato (EVA) – Ester vinil reforzado con fibra de vidrio (EVRFV) – Melamina Formaldehído (MF) – Poliamida (PA) – Poliamida reforzada con fibra de vidrio (PARFV) – Policarbonato (PC) – Policloruro de Vinilo–Emulsión (PVC–E) – Policloruro de Vinilo–Suspensión (PVC–S) – Polietileno de Alta Densidad (PEAD) – Polietileno Alta Densidad–Alto Peso Molecular (PEAD–APM) – Polietileno Alta Densidad–Ultra Peso Molecular (PEADUAPM) – Polietileno de Baja Densidad (PEBD) – Polietileno de Baja Densidad Lineal (PEBD–L) – Tereftalato de Polietilenglicol (PET) – Polibutilentereftalato (PBT) – Polimetacrilato de Metilo (Acrílico) (PMMA) – Poliéster (POL) – Poliuretano (PUR) – Polipropileno–Homopolímero (PP–H) – Polipropileno–Copolímero (PP–C) – Polipropileno reforzado con fibra de vidrio (PPRFV) – Premix de Poliéster (PREMIX) – Preimpregnado (PREPEG) – Poliéster reforzado con fibra de vidrio (PRFV) – Po-

- liestireno (PS) – Poliestireno Alto Impacto (PS–AI) – Poliestireno Medio Impacto (PS–MI) – Poliestireno Expandido (PSE) – Politetrafluoretileno (Teflón) (PTFE) – Policloruro de Vinilideno (PVDC) – Resina Acetal (RES.ACET) – Resina Cresflica (RES.CRES) – Resina de Siliconas (RES.SILIC) – Resina Epoxi (EPOXI) – Resina Fenólica (RES.FEN) – Resina Ionomérica (RES.IONOM) – Resina Poliéster (RES.POL) – Copolímero de Estireno–Acrilo–Nitrilo (SAN) – Urea Formaldehído (UF) – Uretano reforzado con fibra de vidrio (URFV) – Polianilo Nitrilo (PET–PAN), etcétera.
- c) Conforme a lo establecido por el artículo 101 de la Ley N° 24.467, se declaran aplicables a las pequeñas y medianas empresas (P.yM.Es.), las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, con las normas especiales que se integran a la misma.
- d) Sin perjuicio de las disposiciones del presente Convenio, cuando fuere necesario establecer una forma de trabajo o categorías no contempladas en el mismo, el empleador conjuntamente con la representación sindical podrá acordar las modalidades que fueren necesarias, siempre que no se viole la esencia del Convenio y la estructura con que el mismo ha sido desarrollado.
- b) Cuando la tarea a realizar fuera del establecimiento afectare los refrigerios o comidas habituales que el trabajador reciba de la empresa en forma normal o habitual, se le abonará en concepto de subsidio el equivalente a dos (2) horas de jornal básico de la categoría de operador especializado como compensación por comida.
- c) Si la realización de las tareas encomendadas por el empleador tuvieran una duración superior a un (1) día, y éste no pudiera regresar a su domicilio, se le deberán abonar los gastos de alojamiento y alimentación.

### Antigüedad y agremiación

#### Artículo 4°—

## CAPÍTULO III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### Clasificación de tareas

#### Artículo 3°—

1. Queda convenido entre las partes, que con el objeto de evitar interpretaciones erróneas y a los efectos de encontrar soluciones prácticas en los casos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria con la información de las partes podrá crear sistemas de trabajo y/o categorías y sueldos que no están establecidos en el presente Convenio, pero que nunca podrán ser menores a las establecidas en el presente Convenio, cuyas decisiones serán de cumplimiento obligatorio.
2. Cumplimiento de tareas fuera del lugar habitual:
  - a) Al trabajador que en forma periódica o alternada, deba realizar sus tareas fuera del establecimiento, el empleador deberá abonarle los gastos del viaje hasta donde se ha de desarrollar el trabajo. En caso que el trabajador deba concurrir a la sede del establecimiento para luego trasladarse al lugar de trabajo, el tiempo que demande este traslado será considerado como tiempo de servicio. No ocurrirá así si el trabajador debe presentarse directamente en dicho lugar para completar su jornada, pero subsistirá la obligación del empleador del pago de los gastos del traslado cuando la distancia desde el domicilio del trabajador fuera mayor a la habitual hasta la del empleador. Asimismo, el empleador deberá reconocer como tiempo de trabajo el mayor tiempo, en la medida que supere en media hora el que normalmente ocupa para el traslado a su lugar habitual de trabajo.
  - b) En aquellos casos en que por necesidades operativas se deban contratar trabajadores eventuales, deberán observarse los siguientes recaudos:
    - a) La contratación se formalizará en la medida que se den las causales exigidas por la Ley de Contrato de Trabajo para esta modalidad de contrato.
    - b) Los empleadores deberán efectuar la contratación con entidades o agencias debidamente autorizadas por la autoridad de aplicación e inscriptas en el registro oficial a que se refieren los Decretos Nros. 1.455/85 y 342/92.
    - c) Deberán requerir de la agencia entrega de fotocopia autenticada por representante autorizado de la misma del examen preocupacional del trabajador.
    - d) La acreditación mensual del debido cumplimiento por parte de la agencia de sus obligaciones hacia los institutos de la seguridad social.
    - e) Los trabajadores eventuales mientras se desempeñan en alguna empresa comprendida dentro de las previsiones de este Convenio, deberán canalizar los aportes y contribuciones establecidas en la Ley de Obras Sociales, a la obra social de la U.O.y E.P., siendo responsabilidad de la agencia el cumplimiento de esta obligación.
    - f) Los trabajadores eventuales que realicen sus tareas en las empresas comprendidas en este Convenio serán beneficiarias de las disposiciones de este úl-

timo y de los salarios que se pacten dentro de su marco de aplicación.

- g) Las empresas comprendidas en el presente Convenio, que ocupen trabajadores eventuales, deberán mensualmente comunicar a la U.O.y E.P. la lista de los trabajadores comprendidos en esta categoría laboral, con sus datos de filiación y el nombre y domicilio de la agencia empleadora.
  - h) Las agencias empleadoras deberán depositar a la orden de la U.O.y E.P. la contribución establecida en los artículos 43 y 44 del presente Convenio, cuando complete las horas del mes correspondiente, o la parte proporcional del mismo.
3. Los empleadores estarán obligados a actuar como agentes de retención de las cuotas que conforme a la legislación deban efectuar los trabajadores a la U.O.y E.P. e ingresar los mismos a la orden de dicha entidad sindical dentro del plazo de quince (15) días del vencimiento del mes en que se hubiere efectuado la retención.

### Estabilidad en las tareas

#### Artículo 5°—

- a) Los cambios de tareas de los trabajadores, podrán realizarse dentro de los límites admitidos por el prudente ejercicio del “*ius variandi*”. En ningún caso los mismos podrán significar perjuicio material o desmedro moral para el trabajador.

Cuando un trabajador de una categoría inferior pasare a una superior, se establece un período de treinta (30) días laborados, que serán fijados por escrito y deberá contar con la conformidad del trabajador y conocimiento de la Comisión Interna. Durante este período el trabajador percibirá el salario correspondiente a la categoría superior designada, desde el primer día. En caso que no resultare satisfactorio el resultado, el trabajador volverá a sus tareas habituales sin derecho a reclamo alguno con relación a eventuales diferencias salariales; en caso contrario quedará efectivo en la categoría superior.

- b) Mientras haya trabajadores de una sección suspendidos por falta de trabajo, los capataces encargados o cualquier otro personal de la administración, no podrán realizar trabajos que estén reservados a los trabajadores de la misma.
- c) Cuando un trabajador realizara en el año calendario las tareas previstas en una categoría superior durante un plazo mínimo de sesenta (60) días o cuatrocientos ochenta (480) horas, adquirirá en forma definitiva dicha categoría.
- d) Cuando por razones de producción fuera necesario disponer cambio de turno de los trabajadores, las empresas deberán comunicar dicho cambio con veinticuatro (24) horas de anticipación y respetar el período mínimo

de pausa previsto en el último párrafo del artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Bonificación por antigüedad

**Artículo 6°—** Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, se beneficiarán con una bonificación por antigüedad por cada año adquirido en la empresa y que será equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo o jornal básico de la categoría en la que revista el trabajador. Al cumplir diez (10) años de antigüedad en la empresa la bonificación se elevará al dos por ciento (2%) y continuará con el uno por ciento (1%) en los años subsiguientes.

### Producción

#### Artículo 7°—

- a) En los establecimientos se fijarán bases de producción de común acuerdo entre la representación patronal y la Comisión Interna del establecimiento.

Para la determinación de las mismas deberán tenerse en cuenta los antecedentes de la producción, el sistema utilizado para la misma, las condiciones de los equipos y materiales a utilizar, las necesidades físicas del trabajador, la naturaleza del trabajo y las tareas necesarias para la realización de éste. Cuando se introduzcan modificaciones y/o adelantos en las maquinarias, materias primas y/o métodos de trabajo, estas modificaciones en cualquier sentido que sean y/o adelantos, deberán ser tenidos en cuenta para la determinación de las bases.

- b) En aquellos trabajos que se efectúen en máquinas automáticas o semiautomáticas, el ciclo de producción estará determinado por las características de las máquinas, producto o sistema utilizado. Los trabajadores deberán realizar los trabajos que se dispongan y que tiendan a la mejor ocupación de la mano de obra y óptimo aprovechamiento de los equipos productivos.

En estos casos, las partes determinarán el tipo de tareas a realizar y las correspondientes bases de producción.

- c) Para la determinación de las bases de producción, en aquellas tareas donde el rendimiento esté supeditado a la actividad personal del operario, las mismas se tomarán conforme el sistema de medición por tiempo, observándose al respecto los lineamientos aprobados por la O.I.T. y los principios admitidos por dicha organización para el cálculo de los standard de producción.
- d) En caso que mediare discrepancia entre las partes para la fijación de las bases, la cuestión se someterá al dictamen técnico de una comisión que deberá estar integrada por un representante del INSTIPLAST – Instituto Técnico Argentino de la Industria Plástica y un técnico designado por la organización sindical, a cuyas conclusiones deberán someterse aquellas. Si no hubiere acuerdo entre dichos representantes técnicos, éstos procederán a designar un tercero, cuya decisión será inapelable. En este caso los honorarios del técnico tercero serán abonados por partes iguales entre la empresa y la organización sindical.

## Horarios

### Artículo 8°—

- a) En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines, el horario de trabajo será continuado. Los obreros que trabajen en jornadas nocturnas podrán comenzar sus tareas el día lunes a las 0:00 horas o el posterior a un feriado nacional, salvo que la patronal abone las horas correspondientes al día anterior en las condiciones establecidas por la ley, es decir, con retribución doble.

En aquellas empresas que la jornada de labor fuera de nueve (9) horas diarias, de lunes a viernes, en caso que se disponga trabajar, sea en forma permanente o transitoria, el sábado a la mañana la jornada de este día no podrá ser inferior a seis (6) horas. Si no se cumpliera con este mínimo de horas de labor en los mencionados días, se deberán abonar los jornales como si se hubiera trabajado dicho límite.

Los días 24 y 31 de diciembre las jornadas finalizarán a las 20:00 horas y podrán comenzar a las 22:00 horas del día siguiente. Esta disposición no implicará desmedro en el salario del trabajador.

- b) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, gozarán de un descanso diario de treinta (30) minutos durante el cual podrán tomar un refrigerio, siempre y cuando la jornada laborable sea de ocho horas. En caso de superarse las ocho (8) horas se calculará proporcionalmente.

Dicho descanso será diagramado por las empresas, atendiendo a las necesidades operativas de las mismas, tratándose siempre que se otorguen lo más cercano a la mitad de la jornada.

Las empresas podrán convenir trasladar el descanso a la última media hora de la jornada, en cuyo caso el personal podrá retirarse del establecimiento sin desmedro en su retribución.

- c) Las empresas deberán habilitar ambientes adecuados en tamaño y condiciones de higiene, donde el personal podrá ingerir el refrigerio a que se refiere el inciso anterior y que deberá contar con los elementos mínimos necesarios a tal fin, es decir, mesas y asientos en cantidad adecuada, mesada y pileta para lavar elementos, agua fría y caliente y cocina u hornalla en condiciones. En caso que se optare por la franquicia prevista en el último párrafo del inciso que antecede no regirá la exigencia precedente.
- d) Cuando las empresas implementen el régimen de trabajo continuo (o por equipos), deberán observar los límites máximos previstos en la Ley N° 11.544 y artículo 2° del Decreto N° 16.115 y lo contemplado en el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo. Si el régimen de trabajo continuo se implementara mediante la utilización de turnos fijos, deberán contemplarse los reemplazos correspondientes al descanso semanal, que en la medida que no se supere los límites de la Ley N° 11.544 y se

conceda el descanso compensatorio devengará los salarios normales previstos en este Convenio.

La implementación del sistema precedentemente aludido, deberá realizarse en forma continua y por lo menos por un lapso de seis (6) meses. Las empresas y la representación sindical de común acuerdo podrán convenir un período de tiempo inferior.

## Horas extras

**Artículo 9°—** Queda establecido que las empresas reconocerán lo que establece la ley sobre horas extras; por lo tanto toda realización de las mismas deberán contar con la aprobación de la parte obrera y patronal, determinándose en cada caso la cantidad de horas extras a realizarse en cada jornada. Al mismo tiempo se acuerda que el pago de las horas extras deberá efectuarse con el cincuenta por ciento (50%) de recargo cuando se trate de días no feriados, con el cien por ciento (100%) de recargo cuando se trate de días sábados después de las 13:00 horas y días domingos. Si el trabajador labora en días feriados nacionales pagos, el salario se le abonará con el recargo del cien por ciento (100%) además del salario que le corresponda por el feriado nacional, es decir que en total cobrará:

- a) Un (1) día de salario de acuerdo con la ley.
- b) Las horas trabajadas con el cien por ciento (100%) de recargo.

## Tolerancia en entrar al trabajo

**Artículo 10—** Se establecen cinco (5) minutos de tolerancia a los obreros, para su ingreso al trabajo, dos (2) veces por semana y no más de seis (6) durante el mes. Esta franquicia no implica renuncia a la aplicación del apercibimiento o llamado de atención que pudiera corresponder.

## Vacaciones

### Artículo 11—

- a) Se acordará a todos los obreros, las vacaciones de acuerdo con las leyes vigentes. A los obreros que viajen al interior del país se les prorrogará la licencia en los días necesarios para el viaje sin goce de sueldo y siempre que la duración del viaje no sea mayor de un día (una jornada). Para evitar diversas interpretaciones queda establecido que los establecimientos de la industria plástica y sus afines, concederán las vacaciones a su personal en días hábiles hasta el período de veintidós (21) días anuales, es decir que no se computarán los días domingos y feriados obligatorios. En los casos en que los trabajadores, por su antigüedad gocen de veintiocho (28) o treinta y cinco (35) días, los mismos se computarán en forma corrida. Cuando el trabajador acredite dos (2) años calendarios de antigüedad en la empresa, el período mínimo de vacaciones se elevará a diecisiete (17) días.
- b) Las empresas podrán otorgar las mismas fraccionando su período de goce. En este caso, por lo menos el cuarenta por ciento (40%) de las mismas y nunca menos de seis (6) días deberán concederse en los meses de diciembre a febrero. Los días restantes se podrán otorgar

en el período de mayo a septiembre, en cuyo caso el jornal de cada uno de ellos, se incrementará un quince por ciento (15%). Igual recargo regirá en el caso que la totalidad de las vacaciones se acordaran para ser gozadas entre mayo y setiembre. Si el descanso fuera otorgado en el período previsto en la ley, regirán las previsiones del inciso a) de este artículo.

### **Pago del día del trabajador plástico**

**Artículo 12**— En oportunidad de conmemorarse el tercer lunes de noviembre de cada año, el día del Trabajador Plástico, la patronal abonará el salario íntegro a su personal el que no concurrirá a cumplir sus tareas habituales.

### **Accidentes de trabajo**

**Artículo 13**— Las empresas darán estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos de Trabajo y adecuarán a lo establecido en la misma el régimen de higiene y seguridad en el trabajo en las empresas.

### **Agua fría**

**Artículo 14**— Todo establecimiento deberá proveer en forma obligatoria a sus trabajadores agua fresca durante la temporada de verano, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

Asimismo, se establece que deberá haber bebederos en todas las secciones del establecimiento, con un mínimo de una unidad cada treinta (30) trabajadores, en la medida en que existan aguas corrientes.

### **Botiquines**

**Artículo 15**— Todas las empresas deberán habilitar botiquines especiales para el auxilio de cualquier accidente que pueda ocurrir dentro de la jornada laboral. En todos los establecimientos será obligatorio disponer de camilla para uso en caso de accidente. Deberá estar colocada en lugar de fácil acceso al personal. En aquellas localidades en que estuviere instalado el establecimiento, donde existan servicios médicos ambulatorios de emergencia, sea que los mismos se presten a través de organismos oficiales o entidades privadas, los empleadores deberán contratar la cobertura necesaria en función del personal ocupado.

### **Certificados médicos**

**Artículo 16**— Corresponderá al trabajador la libre elección de su médico, pero deberá someterse al control del facultativo que designe el empleador. Si el estado de salud del trabajador lo permitiere será obligación de éste concurrir a los consultorios médicos del empleador para su debido contralor. Caso contrario deberá solicitar la visita médica en su domicilio. En caso que el empleador no efectuar el control médico de las enfermedades denunciadas por su personal, deberá aceptar la validez de los certificados que le presente éste. Estos últimos deberán contener como mínimo, nombre y matrícula del profesional que lo suscriba; imposibilidad por parte del enfermo de trabajar: diagnóstico y tiempo aproximado de su curación.

A solicitud del médico del empleador, el facultativo firmante del certificado hará conocer a aquél, bajo sobre cerrado, la enfermedad que aqueja al trabajador. En caso que el trabaja-

dor se deba atender fuera de su domicilio, el profesional deberá dejar constancia en el certificado de la hora de atención del paciente y del lugar donde se efectuare la misma.

### **Preservación de la salud**

**Artículo 17**— En todos los casos que la autoridad competente declare insalubre las condiciones de trabajo de un establecimiento o sección, se procederá a poner en práctica las providencias que la autoridad aconseje, cuya adopción será obligatoria, tanto para la parte empresarial como para la obrera, dándose cumplimiento de esta forma a lo dispuesto por la Resolución N° 64 (M.T.y S.S.).

### **Vestuarios**

**Artículo 18**— En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines, deberán habilitarse vestuarios, los que deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Guardarropas individuales: Todos los establecimientos deberán proveer para su uso a cada trabajador de un (1) guardarropas con botinera inserta, en perfecto estado de higiene y de acuerdo al tamaño que se usa habitualmente en todas las industrias.
- b) Duchas y lavabos: A fin de que el trabajador pueda higienizarse, todos los establecimientos deberán disponer de duchas y lavabos con agua fría y caliente.
- c) Jabón: En todos los establecimientos, será obligatoria la entrega individual una vez por mes, a cada trabajador, de un rollo de papel higiénico y un jabón de tocador de doscientos (200) gramos.

El personal estará obligado a mantener en buenas condiciones de higiene las instalaciones individuales y colectivas (baños, duchas, guardarropas, etcétera), que le sean otorgadas para su uso personal o general.

Los requisitos antes enumerados no modifican las mejoras ya previamente otorgadas a sus trabajadores por los empleadores, las que deberán mantenerse en sus usos y costumbres.

### **Temperatura ambiental**

**Artículo 19**— En todos los establecimientos (lugares de trabajo, vestuarios, comedores, etcétera), la temperatura ambiental deberá ser adecuada a las necesidades físicas generales, y según la temporada. Previéndose la colocación de estufas, extractores y ventiladores cuando las circunstancias lo requieran. En los establecimientos donde por razones de fuerza mayor esto no fuera posible, los empleadores deberán tomar los recaudos pertinentes en lo que a indumentaria se refiere.

### **Vestimenta**

**Artículo 20**— Los empresarios concederán a los trabajadores, sin cargo de devolución, dos (2) uniformes, para ser obligatoria y exclusivamente usados en el trabajo. En caso de deterioro en uso normal, deberán ser cambiados por cuenta del empleador, debiendo quedar en poder del trabajador dos (2) uniformes en buen estado, no pudiendo introducir modificaciones en el mismo, o en sus emblemas, sin

la autorización de la empresa, siendo el trabajador responsable de estos uniformes.

- a) Uniformes: Los mismos estarán compuestos de: pantalón, camisa o remera; o jardinero, camisa o remera; o mameluco y remera.

Fecha de entrega: Las empresas podrán entregar los dos (2) equipos de ropas de trabajo en forma simultánea, o en su defecto, un equipo en el mes de abril y otro en el mes de octubre de cada año calendario.

Al personal que ingrese deberá entregársele en el término de treinta (30) días, los dos (2) equipos de ropa simultáneamente. Este personal, al año de antigüedad se incorpora al régimen normal de entrega de ropa.

- b) El personal, a los efectos de evitar accidentes de trabajo, deberá usar dentro del establecimiento y durante las horas de trabajo guardapolvo; o mameluco o pantalón y camisa o jardinero y camisa, prohibiéndosele el uso de delantales o cualquier otro aditamento que pueda ser tomado por las máquinas. Por la misma razón deberá usar el cabello recogido con debida protección.
- c) Trabajadores que desarrollan su tarea al aire libre: Se deberán agregar a los equipos normales: una (1) campera de abrigo.

Cuando los trabajadores deban realizar sus tareas con condiciones climáticas inadecuadas, las empresas deberán proveer todos los elementos de protección adecuados.

- d) Calzado: Los empleadores proveerán a todos sus trabajadores, para su uso durante las horas de labor, cuando exista riesgo capaz de determinar traumatismo directo en los pies, de un par de calzado de seguridad por año calendario, que deberá adecuarse a las normas IRAM. Asimismo, todo otro elemento de seguridad deberá adecuarse a las normas Iram. Las áreas de riesgo para el uso del calzado a que se refiere el punto anterior, serán determinadas por la Comisión de Reclamos y los empleadores, conforme al artículo 197 de la Ley N° 19.587.

## CAPÍTULO IV – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

### Capacitación técnica y cultural

**Artículo 21**— A los efectos de la capacidad técnica y cultural de todos los trabajadores, las empresas no podrán entorpecer sus deseos de preparación y superación, facilitando el cumplimiento de los siguientes incisos:

- a) A los trabajadores que estudian se les concederá licenciar paga con sus jornales íntegros los días que rindan exámenes. Está obligado el interesado a presentar a su empleador certificados firmados por las autoridades del colegio a fin de constatar que ha rendido examen, las disposiciones de esta cláusula mantendrán su vigencia en tanto y en cuanto no hayan sido contempladas y superadas por la Ley N° 18.338.

- b) A los trabajadores que estudien se les concederá un horario permanente a fin de que éstos puedan concurrir sin dificultad al colegio, esta franquicia podrá ser revocada cuando el trabajador dejare de concurrir definitivamente a los cursos regulares en que esté inscripto.
- c) Personal con título o idioma: A todos los trabajadores con títulos de enseñanza secundaria, terciaria o técnica, como asimismo a los que dominen, fuera del castellano, uno o más idiomas y que lo acrediten con los certificados pertinentes, se les asignará un adicional del diez por ciento (10%) de su jornal horario, siempre que el uso de los conocimientos adquiridos le sean requeridos para el desempeño de sus tareas habituales. Igualmente gozarán de este beneficio los egresados del INSTIPLAST – Instituto Técnico Argentino de la Industria Plástica.
- d) Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores de la industria plástica gozarán de una licencia adicional de hasta seis (6) días en el año y no más de dos (2) por examen, en la medida que acrediten ante su empleador haber rendido y aprobado estos últimos.
- e) Se deja aclarado que se considerarán incluidos en los incisos anteriores los trabajadores que cursen estudios en establecimientos o institutos adheridos a la enseñanza oficial.

## CAPÍTULO V – SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

### Igualdad de salarios

**Artículo 22**— El personal femenino que efectúe trabajos iguales que el masculino, percibirá igual salario que este último, como así también los menores de edad.

### Salario mínimo, vital y móvil

**Artículo 23**— Se establece por el presente Convenio que deberá darse cumplimiento al salario mínimo, vital y móvil, de acuerdo con lo que estipula la legislación en vigencia.

### Sueldos

**Artículo 24**— Los pagos de los sueldos que deben percibir los trabajadores de la industria plástica y sus afines deberán efectuarse dentro del régimen que establece la Ley N° 20.744. Al mismo tiempo los empleadores deberán entregar a su personal en cada pago, un sobre donde conste toda la liquidación que deba percibir por todos los conceptos el trabajador.

### Aumentos a cuenta o como anticipo

**Artículo 25**— Las escalas de sueldos y salarios determinados en la Convención, son los valores básicos correspondientes a cada categoría. Por lo tanto absorberán hasta su concurrencia los mayores valores que a la fecha de vigencia de las escalas estén abonando los empleadores, salvo que estas diferencias estén condicionadas a la realización de tareas especiales o al cumplimiento de determinadas condiciones. En todos los casos se deberá estar a lo oportuno.

namente pactado entre las empresas y su personal o sus legítimos representantes.

### **Premios a la producción**

**Artículo 26**— En cada establecimiento, los empleadores y los representantes del personal, con la intervención de la U.O.y E.P. si así ésta lo solicitara, estarán autorizados para convenir sistemas de premios a la producción, a la asistencia, o por cualquier otro concepto. La validez y vigencia de estos acuerdos tendrán el alcance que las partes determinen. En los artículos 5° y 7° se contemplan adecuadamente los medios y procedimientos para que, con la prudencia exigida por la ley, los empleadores puedan, mediante el sistema técnico que posibilite la fijación de bases para que las partes a nivel de empresa o sección de fabricación y conforme a las características especiales de cada una de ellas, acordar sistemas o regímenes de premios a la productividad.

### **Pago de salarios**

**Artículo 27**— A todo trabajador que concurra a sus tareas habituales y no pueda cumplir con las mismas por causas ajenas a su voluntad, se le pagará íntegramente el día; caso contrario se le destinará a otras funciones las que estará obligado a realizar. En caso de negativa por parte del trabajador, el empleador quedará eximido del pago del salario.

### **Licencia por matrimonio y subsidio**

**Artículo 28**— Los empleadores concederán a sus trabajadores que contraigan matrimonio quince (15) días corridos de licencia paga con su jornal íntegro, siempre que tenga una antigüedad de tres (3) meses en el establecimiento.

Esta licencia se pagará por adelantado. Las trabajadoras que se retiren del establecimiento para contraer enlace se les pagará igualmente esta licencia previa presentación de comprobantes.

### **Exámenes prematrimoniales**

**Artículo 29**— Los empleadores abonarán a los trabajadores el salario íntegro del día en que éstos deban realizar estos exámenes, previa presentación de comprobantes.

### **Licencias especiales**

**Artículo 30**—

- a) Los industriales concederán a su personal seis (6) días de licencia paga, de acuerdo a lo previsto por el artículo 4° de la Ley N° 18.338, en ocasión comprobada de fallecimiento de cónyuge.
- b) En caso de fallecimiento comprobado de hijos del trabajador se concederán cuatro (4) días de licencia paga, incluyendo por lo menos un (1) día hábil.
- c) En caso de fallecimiento comprobado de padres, hermanas, o nietos del trabajador se concederán tres (3) días corridos de licencia paga.
- d) Se concederá un (1) día de licencia paga en caso de fallecimiento comprobado de padres políticos, hijos políticos y abuelos, y en ocasión del casamiento de hijos

legalmente reconocidos.

A pedido del trabajador se ampliará en un (1) día las licencias que preceden sin cobro de haberes.

### **Maternidad**

**Artículo 31**— Serán de aplicación las disposiciones de la Ley N° 18.107 sobre esta materia.

## **CAPÍTULO VI – REPRESENTACIÓN GREMIAL Y SISTEMA DE RECLAMACIONES**

### **Relaciones profesionales**

**Artículo 32**—

- a) Los empleadores reconocerán a los delegados o miembros de la Comisión de Reclamos nombrada por la U.O.y E.P. dentro de cada establecimiento de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- b) Las diferencias que puedan producirse dentro de cada establecimiento, serán consideradas en primer término por la Comisión de Reclamos y la representación patronal. De no haber un acuerdo y si el caso lo requiere, tomará intervención en dicho problema cualquier representante de la Comisión Directiva de la U.O.y E.P. y de no llegarse a un resultado satisfactorio dentro de un plazo perentorio de tres (3) días, dicho asunto deberá enviarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no pudiendo las partes tomar ninguna medida hasta que se expida el referido Ministerio.
- c) Queda expresamente convenido que la representación patronal recibirá una vez por semana a la Comisión de Reclamos, en el día y hora que se fije de común acuerdo entre las partes, a objeto de tratar los problemas que existan. De cada una de estas reuniones a pedido de cualquiera de las partes se labrará un acta en la que constará la siguiente información:

Fecha de la reunión, Miembros de la Comisión de Reclamos y Representación Empresaria presentes, en forma escueta lo que se solicita o informa y en igual estilo la respuesta o resolución.

Ambas representaciones firmarán el acta recibiendo la representación sindical dos (2) copias de la misma. Fuera del día y hora a fijarse para estas reuniones, que por otra parte nunca se fijarán fuera de las horas de trabajo, no se admitirán reclamaciones de ninguna naturaleza, salvo en los casos de suma urgencia o extraordinaria gravedad, en que existirá la obligación por parte de la empresa de recibir a la representación sindical. Es condición indispensable para que tengan lugar las reuniones a que se refiere este inciso que previamente las partes hagan conocer los temarios de los problemas a tratarse.

- d) En el caso que se plantee en forma individual un problema personal, el mismo podrá ser atendido por la em-



presa; en caso de reclamos gremiales la solución quedará sometida a la negociación entre la representación patronal y la Comisión de Reclamos.

- e) Para ser delegado y/o miembro de las Comisiones de Reclamos deberá el trabajador contar con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento y tener dieciocho (18) años de edad y saber leer y escribir. Asimismo deberá estar afiliado sindicalmente a la U.O.y E.P. con un año de antigüedad como mínimo. Según la Ley N° 23.551 en su artículo 45 y el Acta de Acuerdo entre la U.O.y E.P. y la Cámara Argentina de la Industria Plástica, el personal podrá elegir en cada establecimiento la cantidad de delegados que a continuación se determina:

- 1) En aquellos establecimientos que ocupen diez (10) a treinta (30) trabajadores, un (1) delegado; hasta sesenta (60) trabajadores, dos (2) delegados; hasta cien (100) trabajadores, tres (3) delegados.
- 2) Donde trabajen más de cien (100) trabajadores y hasta la cantidad de trescientos (300), un (1) delegado cada cincuenta (50) trabajadores que excedan de los cien (100) trabajadores.
- 3) Cuando la dotación exceda de trescientos (300) trabajadores, un (1) delegado adicional por cada cien (100) trabajadores que excedan de dicho límite máximo.

Se deja aclarado que en aquellos establecimientos que ocupen diez (10) a treinta (30) trabajadores y corresponda elegir un (1) delegado, se elegirá también un (1) subdelegado, quien en caso de existir más de un turno de trabajo deberá estar ocupado en distinto turno que el titular.

En todos los establecimientos se designará una Comisión de Reclamos, la que estará compuesta de la siguiente forma: cuando el personal ocupado no supere las doscientas (200) personas estará constituida por hasta dos (2) delegados, y cuando el personal exceda de doscientas (200) personas, la misma estará constituida por hasta tres (3) delegados.

- f) Ambas partes convienen, que las comunicaciones de las designaciones de delegados, miembros de la Comisión Directiva, Filiales o Seccionales, deberán realizarse por nota en la que se adjuntará una copia con la nómina de dichos nombramientos, la que el empleador firmará como constancia de su recepción, remitiéndola de inmediato a la U.O.y E.P..
- g) Los delegados a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento, previa autorización de su superior inmediato. Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha del establecimiento. Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical a los representantes gremiales, en la medida en que las necesidades

de la producción no se vean interferidas por las referidas licencias, cuando excediera del crédito contemplado en el artículo 39 del presente Convenio.

### **Estabilidad del delegado gremial**

**Artículo 33**— Queda establecido en toda la industria plástica y sus afines, que el delegado gremial inviste una función representativa, a quien se le reconocerá la estabilidad y derechos que la legislación en vigor le acuerde.

### **Vitrinas o pizarras sindicales**

**Artículo 34**— En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la Comisión de Reclamos, o por parte de la U.O.y E.P., a fin de facilitar a éstas la publicidad de las informaciones sindicales a su personal, y estarán colocadas fuera de los sectores de producción y será responsable de lo que se publique o coloque en las mismas la Comisión de Reclamos.

### **Comisión Paritaria**

**Artículo 35**— A los efectos de la interpretación y aplicación del presente Convenio Único Colectivo de Trabajo, se formarán las respectivas Comisiones Paritarias que funcionarán de acuerdo con la legislación en vigor existente a este respecto, integrada por representantes de los trabajadores y empresarios, presididos por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

### **Pagos de salarios por asuntos gremiales**

**Artículo 36**— Los empleadores abonarán el salario íntegro perdido por el trabajador o delegado de la Comisión de Reclamos o de las Comisiones Paritarias que tengan que concurrir ante el Ministerio de Trabajo, ante los Tribunales de Trabajo por asuntos vinculados al establecimiento donde trabaja. Asimismo abonarán dicho salario, si es citado por la Secretaría de Salud Pública, por trámites de enfermedad, presentando en casos como éstos los correspondientes justificativos.

Asimismo, los empleadores concederán a cada uno de los delegados y subdelegados para el ejercicio de sus funciones, un crédito de hasta dieciocho (18) días en el año y no más de tres (3) en el mes. Este crédito podrá ser aumentado por los empleadores a pedido de la U.O.y E.P. conforme al artículo 44 de la Ley N° 23.551 y artículo 28 del Decreto N° 467/88.

Las licencias gremiales deberán ser solicitadas con la anticipación necesaria para no perturbar los planes y tareas de producción.

### **Ley de la silla**

**Artículo 37**— En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines deberá darse cumplimiento integral de la presente ley.

### **Donantes de sangre**

**Artículo 38**— A todos los trabajadores que concurren a donar sangre, les serán abonados sus salarios íntegros, sin quitas de ninguna naturaleza, previa presentación del certificado.

### Personal jubilado

**Artículo 39**— Todos los trabajadores comprendidos dentro del presente Convenio que se retiren de un establecimiento para acogerse a la jubilación ordinaria percibirán en concepto de subsidio, un mes de sueldo de acuerdo al último percibido si su antigüedad fuera de diez (10) años; de once (11) a veinte (20) años el subsidio se elevará a dos meses de sueldo y cuando la antigüedad fuera superior a veinte (20) años el mismo será equivalente a tres meses de sueldo.

### Contribución empresaria al plan asistencial

**Artículo 40**— Se ajustará a lo determinado por la Ley N° 23.660 y sus modificaciones.

### Higiene y seguridad

**Artículo 41**— Los empleadores deberán dar estricta aplicación a las disposiciones de la Ley de Seguridad e Higiene.

### Tarjeta de crédito

**Artículo 42**— A fin de posibilitar el otorgamiento de tarjetas de crédito en favor de los obreros y empleados de la industria plástica, respecto de la cual la organización sindical U.O.y E.P. actuará como garante, ante las entidades bancarias otorgantes o empresas emisoras de las mismas, las empresas deberán dar cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 24.642.

### Contribución empresarial para el cumplimiento de planes de capacitación, cultura, previsión y otros

**Artículo 43**— Los empleadores comprendidos dentro de las previsiones del presente Convenio, deberán efectuar en forma mensual una contribución a la U.O.y E.P., por cada trabajador comprendido en las disposiciones del presente Convenio. El mismo será destinado por la entidad sindical para cumplimentar los propósitos y objetivos fundamentales consignados en el artículo 4° de sus estatutos sociales. Si por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, fuera suspendida o en su caso suprimida la negociación paritaria, el valor del aporte se incrementará en el mismo porcentaje en que por disposiciones del poder público se incrementen los salarios básicos de los Convenios vigentes al momento de dicha eventual congelación.

Las partes establecen que el monto mensual de esta contribución será el equivalente a doce (12) horas de la categoría operador calificado del presente Convenio.

**Artículo 44**— Las partes establecen que la contribución de las empresas a que se refiere el artículo 43, deberá ser depositada dentro de los quince (15) días del mes siguiente al que corresponda el aporte en la cuenta bancaria que determine la U.O.y E.P..

La mora por incumplimiento de las obligaciones precedentemente pactadas se producirá de pleno derecho y por el solo transcurso del término para realizar los depósitos, y se ajustarán los saldos impagos en legal forma.

### Contribución convencional empresaria

#### Artículo 45—

a) Conforme lo estableció oportunamente la Resolución N° 750/2001 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, los empleadores comprendidos dentro de las previsiones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán efectuar —en forma mensual— una contribución a la Cámara Argentina de la Industria Plástica (C.A.I.P.), por empresa conforme al siguiente esquema:

Dotación de la empresa	Contribución mensual
Uno (1) a diez (10) obreros	\$ 60 por empresa
Once (11) a veinticinco (25) obreros	\$ 90 por empresa
Veintiséis (26) a cincuenta (50) obreros	\$ 125 por empresa
Cincuenta y uno (51) a setenta y cinco (75) obreros	\$ 185 por empresa
Más de setenta y cinco (75) obreros	\$ 225 por empresa

b) El valor de esta contribución se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios básicos del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Plástica. Si por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, fuera suspendida o en su caso suprimida la negociación paritaria, el valor de la contribución se incrementará en el mismo porcentaje en que por disposiciones del poder público se incrementen los salarios básicos de los convenios vigentes al momento de dicha eventual congelación.

c) Los fondos provenientes de esta contribución serán destinados por la entidad empresarial para cumplimentar los propósitos y objetivos fundamentales consignados en su Estatuto Social, dirigidos a todas las empresas de la actividad, abstracción hecha de que las mismas sean o no afiliadas a la C.A.I.P.. Entre otros propósitos y objetivos se pueden mencionar: La implementación de programas de capacitación técnica de la mano de obra de la industria; gestión medioambiental de la industria; programas de calidad; programas de uso racional de la energía; innovación y desarrollo tecnológico; información estadística; análisis económico; promoción de las exportaciones del sector; condiciones de medio ambiente laboral, etcétera.

d) La contribución empresarial establecida en el inciso a) deberá ser depositada dentro de los quince (15) días del mes siguiente al que corresponda el aporte en la cuenta bancaria que determine la Cámara Argentina de la Industria Plástica. La mora por incumplimiento de la obligación precedentemente pactada se producirá de pleno derecho y por el solo transcurso del término para realizar los depósitos, y se ajustarán los saldos impagos en legal forma.

## Período de prueba

**Artículo 46**— Conforme a lo establecido por la Ley N° 25.877 el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo será de tres (3) meses.

## Régimen Nacional de Empleo

**Artículo 47**— Atento a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley N° 24.013 (Ley Nacional de Empleo) si las necesidades de la producción requirieran el concurso de nuevos trabajadores, los empleadores podrán recurrir a las modalidades de contratación contempladas en dicho régimen, sin perjuicio de las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

A los fines previstos en el artículo 43 de la Ley N° 24.013, hasta tanto se organice la Red de Servicios de Empleo, y en tanto no exista prohibición expresa en la reglamentación de la ley, se podrá contratar con quien hubiere perdido su empleo, con por lo menos un mes de anticipación. A tales efectos, el postulante deberá acreditar ante su empleador la fecha de finalización de su anterior contratación.

Con relación a la figura contemplada en el artículo 47 y siguientes de la Ley N° 24.013, se consideran encuadradas en la misma:

- a) La instalación de un nuevo establecimiento, línea o sector destinado en forma directa o indirecta a la producción de bienes y servicios;
- b) Los puestos de trabajo que deban ser cubiertos por incremento del volumen de la producción o para cubrir necesidades de conquista de nuevos clientes o mercados;
- c) Los puestos de trabajo que deban ser cubiertos para atender a la producción de bienes o artículos que habiendo sido dejados de producir en determinado momento, vuelvan a ingresar al proceso productivo;
- d) Los puestos de trabajo que deban cubrirse para atender servicios a los clientes a consecuencia del aumento de la actividad del establecimiento;
- e) Todo incremento en las necesidades productivas, sean permanentes o transitorias, que no puedan atenderse con la dotación normal del establecimiento;
- f) Los puestos de trabajo que deban cubrirse por instalación de nuevas tecnologías, máquinas o equipos.

En caso de recurrir a las figuras de los contratos contemplados en los artículos 43, 47, 51 y 58 de la Ley N° 24.013, los empleadores deberán adecuar los mismos a las disposiciones del Régimen Legal de Empleo.

Sin perjuicio de lo acordado precedentemente, las partes reiteran la vigencia de las restantes figuras de contratación contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo y en caso que los empleadores optaren por la contratación de trabajadores eventuales mediante el concurso de agencias de servicios eventuales, deberán dar estricto cumplimiento a lo convenido en el artículo 4º, inciso 2) del presente Convenio.

Asimismo, las situaciones a que alude el artículo 72 de la Ley N° 24.013 podrán ser cubiertas mediante contratación directa bajo la modalidad de trabajo eventual o a través de agencias de servicios temporarios.

## Categorías del Convenio

**Artículo 48**— El personal obrero y de empleados administrativos comprendidos en la presente Convención percibirá los salarios que se detallan en planilla anexa, de acuerdo a las categorías que en razón de sus funciones correspondan y que se consignan a continuación:

a) Categorías de producción:

- Operario: Es aquel que realiza tareas simples de limitada responsabilidad, cuya realización no exige poseer formación ni conocimientos previos, pudiendo el operario cumplir con las mismas en forma inmediata a su ingreso al establecimiento con someras indicaciones del supervisor o de otro operario mejor calificado.
- Auxiliar: Es aquel a quien se asigna la realización de tareas de poca complejidad, cuyo conocimiento se adquiere a través de la práctica en las mismas, siguiendo instrucciones o especificaciones preestablecidas.
- Operador: Es aquel que realiza tareas que forman parte de un proceso de fabricación de cierta complejidad para el cual son requisitos poseer formación, conocimientos y experiencia adecuados, para la satisfacción de las exigencias del puesto que debe desempeñar. Si bien recibe supervisión, se desempeña con cierto grado de autonomía.
- Operador calificado: Es aquel que, además de estar capacitado para el cumplimiento de lo establecido en la categoría anterior, realiza tareas o procesos que por su complejidad o tecnología exigen mayor grado de formación, conocimientos, experiencia y uso de criterio. Recurre sólo excepcionalmente a la supervisión para la solución de problemas.
- Operador especializado: Es aquel que tiene bajo su entera responsabilidad tareas o procesos altamente complejos. A tales efectos debe contar con estudios, conocimientos y experiencia que le permitan resolver procedimientos o ejecutar funciones complicadas. La naturaleza de las tareas a su cargo, le obliga a mantener un alto grado de atención a fin de evitar importantes perjuicios a equipos, productos y/o daños a terceros. Desempeña sus tareas prácticamente sin supervisión, ya que normalmente se maneja con elevado grado de autonomía.
- Oficial especializado: Integran esta categoría las personas que por su grado de especialización y la importancia de su trabajo (Ejemplo: Fabricación de matrices) no quedan comprendidos en las anteriores. Esta categoría recepcionará asimismo a quienes desempeñen puestos que se generen a partir de la evolución tecnológica futura, en la medida que para su ejercicio se necesita un grado superior de formación teórica y gran experiencia concreta.
- Capataz.

- b) Categorías de mantenimiento:
- Medio oficial de mantenimiento.
  - Oficial de mantenimiento.
- c) Categorías de empleados administrativos:
- Nivel 1: Desempeña funciones de orden primario, sin necesidad de instrucción o práctica previa.
  - Nivel 2: Desempeña tareas de rápido y sencillo aprendizaje. No requiere conocimientos previos ni experiencia. Responde a directiva de personal de Nivel 3 o superior.
  - Nivel 3: Desempeña tareas que requieren experiencia de por lo menos un año y conocimientos previos.
  - Nivel 4: Uso de criterio propio para tareas a veces complejas pero sin toma de decisiones. Requiere experiencia de por lo menos dos años y conocimientos previos.
  - Nivel 5: Uso de criterio propio para tareas frecuentemente complejas. Actúa con virtual independencia y en base al conocimiento de políticas, normas y procedimientos, puede tomar decisiones. Requiere instrucción técnica y práctica previa de acuerdo a la especialidad.

**Artículo 49**— Las cláusulas precedentes absorben o en su caso sustituyen los acuerdos parciales que se hubieren arribado entre las partes y hasta la fecha, que no hayan sido expresamente ratificadas o modificadas por este acuerdo.

**Artículo 50**— Las disposiciones establecidas en el presente Convenio serán aplicables en todos sus términos tanto a obreros como empleados de la industria plástica que revistan en las categorías comprendidas en el mismo.

## CAPÍTULO VII – RÉGIMEN PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PYMES

**Artículo 51**— Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas conforme a lo establecido en los incisos c) y d) del artículo 2° (Capítulo II).

Entre la Cámara Argentina de la Industria Plástica, representada en este acto por los Sres. Lic. Antonio Paolini, Guillermo May, Daniel Stambul, Dr. Tirso Rodríguez Alcobendas y Dr. Oscar E. Sánchez, con domicilio en la calle Salguero 1939, Capital Federal, por una parte y la Unión Obreros y Empleados Plásticos, representada por los Sres. Alberto Oscar Murua, Sergio Bugallo, Álvaro Rodríguez, Carlos Coma, Gabriel Nuñez, Leonardo Guccione y Carlos Ponce, con domicilio en Av. Pavón 4175, Capital Federal, por la otra, se conviene en celebrar el siguiente acuerdo de carácter colectivo:

**PRIMERO:** Los firmantes del presente acuerdo declaran que son los representantes de las entidades precedentemente indicadas, ante la Comisión Paritaria a cuyo cargo

esté la renovación del Convenio Colectivo N° 277/96, que ha vencido el día 31 de mayo del corriente año.

**SEGUNDO A):** Se acompañan a este acto las planillas donde se determinan los sueldos y salarios correspondientes a las categorías laborales incluidas en la mencionada convención, los que regirán a partir del 1° de agosto del corriente año.

Dentro de dichos valores se ha incorporado el adicional no remuneratorio dispuesto por el Decreto N° 2.005/2004, al valor total de ciento veinte pesos (\$ 120) mensuales y manteniendo las diferencias porcentuales existentes entre las distintas categorías.

**SEGUNDO B):** Se deja establecido el pago de una asignación remuneratoria de cincuenta pesos (\$ 50) mensuales para los trabajadores incluidos en el presente Convenio que regirá por el mes de septiembre del corriente año.

Y a partir del mes de octubre de 2005 y hasta el mes de marzo del 2006 inclusive, las partes fijan dicha asignación mensual en la suma de cien pesos (\$ 100).

Estos adicionales fijos serán considerados remuneratorios, por lo que deberán tomarse en cuenta para el cálculo de las horas extras; vacaciones; licencias pagas; enfermedad accidentales; aguinaldo; indemnización por preaviso y antigüedad. Cuando fuera necesario determinar el valor horario del adicional, se obtendrá dividiendo su importe por ciento noventa pesos (\$ 190). Los aludidos adicionales no se incorporan a los salarios y sueldos básicos del convenio, por lo que no incidirán en el adicional por antigüedad ni en los premios calculados porcentualmente sobre dichos básicos.

**TERCERO:** A los fines de la liquidación de los haberes que correspondan por aplicación del presente acuerdo, las partes ratifican a todos sus efectos lo dispuesto por el artículo 25 del convenio, que será aplicable en cada caso en particular, conforme a las modalidades existentes en cada empresa. El régimen de dicho artículo será aplicable también al adicional remuneratorio convenido en el artículo anterior.

Se aclara que en caso que el Poder Público dispusiera incrementos salariales o el pago de importes fijos remuneratorios o no, los incrementos remuneratorios resultantes de la aplicación de este acuerdo, absorberán hasta su concurrencia dichos incrementos.

**CUARTO:** Las partes acuerdan prorrogar por el período de vigencia de la nueva Convención las restantes cláusulas del Convenio actualmente vigente.

Se conviene asimismo incorporar al Convenio un nuevo artículo que reglamente la contribución de las empresas a la Cámara Argentina de la Industria Plástica y que fuera homologada oportunamente por la Resolución N° 750/2001 (M.T.).

**QUINTO:** Las partes establecen como plazo de vigencia de las condiciones generales del Convenio y que serán ordenadas en función de la presente acta, el de cuatro (4)

años a partir de la fecha de la firma de la presente. Las escalas de sueldos y salarios y el adicional remuneratorio, regirán desde el 1° de agosto del corriente año al 31 de marzo de 2006.

**SEXTO:** Las partes se comprometen a reunirse a partir del mes de marzo de 2006 con el objeto de analizar la incorporación a las escalas de sueldos y salarios el valor horario o diario que corresponda al adicional fijo remuneratorio; asimismo será objeto de estudio la cláusula del convenio que contempla el adicional por antigüedad y eventuales disposiciones que prevean situaciones de empresas en crisis o la posibilidad de la suscripción de convenios de empresa y cualquier otro tema que las partes consideren convenientes.

**SÉPTIMO:** Las partes se comprometen a elevar el presente acuerdo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los fines de su homologación.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares de igual tenor y a los mismos efectos, comprometiéndose los firmantes en elevar el presente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a los fines de su homologación, a los dieciséis días del mes de agosto de 2005.

**Convenio Colectivo de Trabajo N° 277/96  
Nuevas Escalas de Sueldos y Salarios Básicos**

Categorías	Básico Agosto 2005	Septiembre 2005	Octubre 2005 Marzo 2006
	Valor hora \$	Suma fija \$	Suma fija \$
<b>Producción</b>			
Operario	4,77	50	100
Auxiliar	5,14	50	100
Operador	5,54	50	100
Operador calificado	5,79	50	100
Operario especializado	6,03	50	100
Oficial especializado	6,69	50	100
<b>Mantenimiento</b>			
Medio oficial de mantenimiento	6,24	50	100
Oficial de mantenimiento	6,69	50	100
<b>Administrativas</b>			
	Valor mensual \$	Suma fija \$	Suma fija \$
Nivel 1	959,74	50	100
Nivel 2	974,39	50	100
Nivel 3	1.028,98	50	100
Nivel 4	1.070,44	50	100
Nivel 5	1.177,46	50	100
Capataz	1.201,85	50	100
Chofer	1.078,87	50	100
Ayudante de chofer	971,47	50	100
Conductor de autoelevador	1.205,11	50	100



# EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 408/2005*

**(B.O. DEL 29/06/2005)**

### **Resolución N° 153/2005**

Buenos Aires, 02/06/2005

VISTO el Expediente N° 1.041.294/2001 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 226/244 del Expediente N° 1.041.294/01, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina, la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas, la Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines y la Cámara Argentina Minorista del Vidrio Plano conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004), siendo el mismo renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 188/92.

Que el ámbito personal del citado Convenio corresponde a todo el personal que ejecute tareas en todos los establecimientos de la industria del vidrio y afines, como así también donde el mayor porcentaje de comercialización del mismo sea vidrio en cualquiera de sus formas perfilería de aluminio, en cerramientos y aberturas.

Que en cuanto a su ámbito territorial será de aplicación a todas las empresas, explotaciones y sus establecimientos instalados en todo el territorio de la República Argentina.

Que asimismo se pone de manifiesto que tendrá una vigencia por el término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la homologación.

Que se deja constancia que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de las Cámaras signatarias y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que por otro lado debe dejarse asentado que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por

ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente ante la autoridad laboral.

Que en otro orden de ideas, conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por Convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina, la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas, la Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines y la Cámara Argentina Minorista del Vidrio Plano obrante a fojas 226/244 del Expediente N° 1.041.294/2001, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004), siendo el mismo renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 188/92.

**Artículo 2°**— Fíjase conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatoria, para el importe promedio de las remuneraciones pactadas con la Cámara Argentina de la Industria del Vidrio, la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas y la Cámara Minorista del Vidrio Plano, la suma de setecientos veintisiete pesos con cincuenta y tres centavos (\$ 727,53) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio que se homologa en la suma de dos mil ciento ochenta y dos pesos con cincuenta y nueve centavos (\$ 2.182,59). Asimismo el importe promedio de las remuneraciones pactadas con la Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines es de quinientos veinticuatro pesos con noventa y siete centavos (\$ 524,97) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio que se homologa es de mil quinientos setenta y cuatro pesos con noventa y un centavos (\$ 1.574,91).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio obrante a fojas 226/244 del Expediente N° 1.041.294/2001.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemí Rial.

**Expediente N° 1.041.294/2001**

Buenos Aires, 6 de junio de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 153/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 226/244 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 408/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES

### PREMISAS BÁSICAS

Teniendo presente la nueva realidad económica mundial, que de hecho incluye a nuestro país y por ende a la industria del vidrio y afines, la orientación a la defensa de los intereses compartidos de las empresas y los trabajadores está enmarcada en la mejora continua de los estándares internacionales en términos de calidad, precios, servicio y satisfacción total de los clientes.

En función de dichos objetivos, las partes manifiestan su total acuerdo sobre la significancia que tienen los siguientes puntos:

El mercado internacional presenta en la actualidad un alto nivel de complejidad debido a la cada vez mayor competitividad empresarial y a la creciente exigencia de los consumidores finales.

La industria nacional ha sido repentinamente insertada en dicho contexto impulsada por la apertura económica ocurrida en los años recientes, lo cual la obliga a rediseñar sus estrategias y recuperar las brechas de eficiencia por medio de una completa revisión de las condiciones tecnológicas y organizativas en las cuales opera.

La creación del Mercosur, si bien por un lado representa una indiscutible oportunidad de crecimiento en términos de economía de escala, desde otro acentúa la diferencia de productividad entre las industrias de los países miembros.

De todo ello, se infiere que los factores del éxito que pueden asegurar la obtención de los resultados necesarios para poder competir en el escenario mencionado son, entre otros, los siguientes:

- 1) Sistemas de producción con contenidos tecnológicos adecuados, lo cual implica inversiones y por lo tanto empresas rentables.
- 2) Modelos organizativos modernos basados en la participación e involucración del personal.
- 3) Adaptabilidad de la gestión de los factores de producción.
- 4) Plena utilización de los factores de producción para permitir la recuperación de las inversiones y la eliminación de las ineficiencias.
- 5) Diálogo abierto y franco entre las empresas y el sindicato como legítimo representante del personal.
- 6) La adecuación del sistema de relaciones laborales basado en nuevas técnicas de organización del trabajo que impulsen la participación, la capacitación y la comunicación.



Asimismo, las partes coinciden que para el logro de un eficiente y equitativo ámbito laboral se necesita de la obtención de una adecuada rentabilidad para las empresas a las cuales en forma paralela acompañen adecuados niveles de ocupación.

En este contexto y compartiendo las premisas antes mencionadas se ha acordado la presente Convención Colectiva en el marco de las nominativas de la Ley N° 14.250 y la Ley N° 23.546, ambas con las modificaciones de la Ley N° 25.250 y los Decreto Nros. 199/88 y 200/88 y modificatorias y de la Ley N° 25.877.

## CAPÍTULO I – RECAUDOS FORMALES

### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— En Buenos Aires a los 8 días del mes de septiembre de 2004, las partes contratantes, el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina, asociación con personería gremial N° 169, representada en este acto por los señores José Mammanna (Representante Legal), Miguel L. Aranibar (Sec. Gremial), Miguel López (Sec. Administrativo), Carlos Alberto García (Sec. de Organización), Rodolfo Rivanera (Sec. de Salud), Horacio L. Silva (Sec. de Cultura), José Luis Carvalleira (1er. Vocal), Carlos Alberto Sánchez (Sec. de Ciencias), en adelante indistintamente denominada S.E.I.V.A.R.A. o el Sindicato, por una parte; y por la otra la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio representada por los señores Eduardo Arrugarena, Raúl Cajade, Claudio Fazio, Jorge Nadler, Oscar Pérez, Darío Mislej, Silvio Ces y Luis Zanello; la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas representada por los señores, Gustavo Arona, Miguel Angel López, Héctor Herrera y Marcelo Kalciyan; la Cámara Argentina de Industria Ópticas y Afines representada por David Rusansky; todos ellos asistidos por el Dr. Rodolfo Sánchez Moreno y la Cámara Argentina Minorista del Vidrio Plano, representada por los señores Roberto Silberay, José Bonina, Héctor Genijovich, Alfredo Caballero, en adelante denominada la Parte Empresaria, convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por las Leyes Nros. 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88), 23.546, 24.013, 25.013 y 25.877; acreditando la respectiva personería de las mismas mediante la documentación acompañada.

### Actividad contemplada

**Artículo 2°**— Las partes convienen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá para todo el personal que ejecute tareas en todos los establecimientos de la industria del vidrio y afines íntegramente, es decir donde se comercialice y/o fabrique y/o funda y/o manipule y/o transforme y/o distribuya, incluyendo en tal sentido a los talleres, salones de venta de vidrios cortados a medida, y/o industria automotriz (repuestería, fábrica), y/o ingeniería (vidrios para construcción), y/o anteojos recetados (ópticas), y/o cristal en cualquiera de sus forma y/o lanas e hilos de vidrio y/o fibra óptica, y/o vidrio al soplete, y/o envases medicinales, y/o vidrio decorado, y/o vidrio hueco; como así también en los establecimientos donde el mayor porcentaje de comercialización del mismo sea el vidrio en cualquiera de sus formas periferia de aluminio, en cerramientos y aberturas.

### Ámbito territorial de aplicación

**Artículo 3°**— Esta Convención será de aplicación a todas las empresas, explotaciones y sus establecimientos instalados en todo el territorio de la República Argentina, aún en aquellos que se radiquen en el futuro, y que se hallen encuadrados en la actividad contemplada en el artículo 2°.

### Vigencia temporal del Convenio

**Artículo 4°**— Las condiciones establecidas en este Convenio tendrán vigencia por el término de cuatro (4) años a partir de la fecha de su homologación.

Para permitir el logro de los mutuos objetivos que se persiguen, dentro de un normal desarrollo del proceso operativo de las empresas, las partes manifiestan su mejor buena voluntad y predisposición para mantener un clima de paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Las partes interesadas de común acuerdo podrán denunciar esta Convención Colectiva de Trabajo dentro de los sesenta (60) días anteriores a su vencimiento, caso contrario continuará vigente por un (1) año adicional.

En ambos casos, la vigencia se limita a los plazos que se indican precedentemente por haberse pactado aquí su vencimiento (artículo 6°, Ley N° 14.250 y su reforma por la Ley N° 25.877).

### Cantidad de beneficiarios

**Artículo 5°**— La cantidad de personas amparadas por este acuerdo es aproximadamente de dos mil (2.000) trabajadores.

### Personal comprendido

**Artículo 6°**— La presente Convención Colectiva será de aplicación para todos los empleados, de ambos sexos, se encuentren o no, afiliados al S.E.I.V.A.R.A., que laboren en las actividades, empresas, explotaciones y/o establecimientos que determina el artículo 2° del presente Convenio, que:

- Tengan personal a cargo bien sea de su mismo nivel funcional o no, desempeñándose como supervisores, capataces, encargados, líder de equipo o grupo o célula, o cualquier otra denominación presente o futura que se le asigne;
- Realicen las funciones de empleados administrativos que laboren en cualquiera de las secciones, departamentos o áreas de las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo, de acuerdo a las descripciones del artículo 22 de este Convenio.

Los empleados que presten servicios eventuales por intermedio de empresas reconocidas al efecto, quedarán encuadrados en el presente Convenio.

En todos los casos las empresas prestadoras de dichos servicios eventuales deberán estar inscriptas y reconocidas por la autoridad de aplicación que corresponda en los términos del régimen legal que les sea aplicable.

## Personal excluido de la representación

**Artículo 7°**— Las partes convienen que el personal de las empresas que desarrolla funciones que por su naturaleza, conocimiento, complejidad, confidencialidad, facultad de decisión y jerarquía, como ser, por ejemplo, directores, gerentes, jefes, adscriptos y/o adjuntos a Dirección o gerencia apoderados, habilitados, secretarías de Dirección o Gerencia.

Queda expresamente convenido que los acuerdos sobre encuadramiento del personal realizados entre las empresas y el sindicato con anterioridad al presente Convenio Colectivo de Trabajo mantienen su vigencia.

Asimismo no se considerarán beneficiarios y por lo tanto quedan expresamente excluidos del presente Convenio los empleados de empresas proveedoras de servicios especializados que no correspondan a la actividad normal y específica de los establecimientos de la industria del vidrio y ramas afines.

## Período de prueba

**Artículo 8°**— Se establece el período de prueba en tres (3) meses, para los trabajadores que se incorporen a la industria, salvo que fehacientemente el empleador manifieste su voluntad de incorporarlo en forma definitiva.

## CAPÍTULO II – CONDICIONES GENERALES

### Objetivos mutuos

**Artículo 9°**— Las partes comparten y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

- Los empleados/as son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, brindarles la posibilidad que perciban las mejores remuneraciones posibles a partir de los valores del presente Convenio y darles la oportunidad de crecer como personas integrantes y participantes de la sociedad.
- El objetivo de las empresas del sector es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente por medio de la fabricación y comercialización de productos de alta calidad a precios competitivos.
- El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de los clientes en términos de calidad, servicio y costo. Así los empleados/as reconocen y aceptan su obligación de hacer lo que de ellos dependa, dentro de su nivel de decisión, para que los clientes externos reciban un producto sin defectos, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que satisfagan a los clientes y aseguren la sobrevivencia de las empresas y el nivel de empleo.
- La competitividad de las empresas es fundamental para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleos sustentables. Por ello se establece el mutuo compromiso de:
  - Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes, para lo cual las partes deberán trabajar juntas, con un criterio de colaboración y solidaridad.

- Promover una amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en esta Convención.
- Actuar cooperativamente, cumpliendo con las normas de orden, aseo, higiene, seguridad en el trabajo y medio ambiente; resolviendo dudas y preocupaciones por medio de reuniones que busquen el consenso.
- Reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.
- Las empresas tienen la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir, y controlar las operaciones, determinar los materiales y materias primas que deben ser comprados, establecer reglas de conducta, contratar mano de obra de acuerdo a las normas legales y/o esta Convención, determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección.
- S.E.I.V.A.R.A. tiene la responsabilidad exclusiva para representar a los trabajadores amparados en esta Convención Colectiva de Trabajo ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a lo pactado en el mismo y a las normas legales vigentes, como así peticionar en defensa de los intereses del personal alcanzado por este Convenio Colectivo de Trabajo.

### Principios de interpretación

**Artículo 10**— Los principios básicos de interpretación y los criterios a los que deben ajustarse las relaciones laborales son los de alcanzar los resultados en un ámbito que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores y para ello se reconocen en cada una de las empresas las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica dentro de los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, que permiten asegurar la plena satisfacción de los clientes y competir eficientemente a nivel internacional dada la constante y cada vez mayor globalización y apertura de la economía.

De acuerdo a las modernas formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, las partes convienen que es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal; lo cual se realizará utilizando los conocimientos y habilidades de cada empleado/a, tendiendo a estrategias de recalcificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos flexibles de trabajo. Este nuevo esquema se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación de su nivel técnico y con la generación de una estructura laboral polivalente en la medida adecuada al nuevo modelo de operación y gestión.

### Negociación colectiva

**Artículo 11**— Se ratifica el derecho de las partes de decidir en manera autónoma negociar en forma colectiva, por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta Convención Colectiva constituyen una manifestación del ejercicio de esta facultad. No obstante las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

11.1. Las empresas de la industria del vidrio y ramas afines de todo el país reconocen al S.E.I.V.A.R.A., con personería gremial N° 169 como único representante de personal de empleados que ocupan en sus establecimientos.

11.2. Las empresas en forma individual podrán efectuar, con la participación del Secretariado Nacional del S.E.I.V.A.R.A., negociaciones acerca de los sistemas de remuneraciones, u otras retribuciones que permitan un mejoramiento continuo de la productividad; como así también sobre aspectos relativos a las condiciones de trabajo, con el reiterado y permanente objetivo convencional de contribuir a la competitividad de las empresas y por consiguiente preservar las fuentes de trabajo.

11.3. Lo acordado según el punto anterior 1.1.2. podrá consistir en modificar, sustituir o derogar, en todo o en parte esta Convención Colectiva.

Si es total, deberá recurrirse al procedimiento previsto en las Leyes Nros. 25.250 y 25.877, o la que las sustituya.

Si es parcial el acta, entre el empleador y el Sindicato signatario del presente, se presentará para su homologación ante la autoridad administrativa y pasará a integrar el convenio nacional con el ámbito territorial y personal que indique, que será menor al general de esta Convención.

### **Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal**

**Artículo 12**— Las partes se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad que permitan trabajar sobre estándares internacionales en el marco de una apertura económica con vistas a la integración regional y mundial.

La competencia desleal en sus dos tipos: Interna (clandestinidad y evasión) y externa (subfacturación, dumping, etcétera) pone en peligro a la industria del sector y debe ser contrarrestada mediante el accionar del sector gremial y del empresarial efectuando todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes públicos que en cada caso corresponda.

### **Igualdad de oportunidades**

**Artículo 13**— Las partes ratifican que las normas establecidas en este Convenio se aplicarán a todos los empleados/as sin ningún tipo de discriminación que se funde en motivos de nacionalidad, raza, edad, sexo, religión o capacidades diferentes.

### **Disposiciones de otros Convenios**

**Artículo 14**— El presente Convenio Colectivo determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y/o disposiciones contenidas en todo otro Convenio Colectivo de trabajo que se refiriera, directa o indirectamente, ya sea en norma general o específica a alguna de las actividades y establecimientos indicados en el presente Convenio. En consecuencia, las

normas del presente Convenio Colectivo sustituyen y reemplazan cualquier otra disposición anterior, queda sujeta exclusivamente a lo que aquí se acuerda colectivamente y a las disposiciones legales contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y sus complementarias, de aplicación nacional.

Sin perjuicio de lo prescripto en el párrafo precedente de este artículo, los empleadores se comprometen a respetar y por ende las partes dejan expresamente convenido que los acuerdos internos que no figuren en el presente Convenio Colectivo mantendrán su vigencia en los términos allí acordados.

### **Remisión a leyes generales**

**Artículo 15**— Lo no contemplado en este Convenio Colectivo, se regirá por la legislación vigente.

Cualquier modificación a las normas legales, incluso las mencionadas en este Convenio Colectivo, se aplicarán automáticamente.

## **CAPÍTULO III – JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS**

### **Concepto de jornada**

**Artículo 16**— Entiéndese por jornada laboral el tiempo en el cual el empleado debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en el horario de trabajo completo, debiendo por ello encontrarse listo y en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización del horario, significando que el relevo de cada empleado/a cuando corresponda, debe efectuarse en el lugar de trabajo.

De acuerdo a los usos y costumbres de cada establecimiento, los empleados/as podrán ingresar con anterioridad o demorar su egreso dedicando cierto tiempo para cambiarse de ropa, utilizar los servicios sanitarios, concurrir al comedor si está habilitado, etcétera, sin que se computen dichos tiempos a los fines de la jornada, ni como horas extras en forma pasiva.

### **Cumplimiento jornada de trabajo**

**Artículo 17**— Los empleados/as cumplirán tareas en el horario que fijen las empresas de acuerdo a las necesidades productivas de las mismas en procura de la mejor atención de sus clientes, reservándose la posibilidad de organizar el trabajo por equipos y/o turnos.

En los casos que se disponga transferencia de los empleados/as a turnos u horarios distintos de trabajo, en tanto esos cambios no causen perjuicio material al trabajador, se comunicará a los interesados con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo aquellos casos en los cuales el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

### **Tiempo de trabajo. Principio general**

**Artículo 18**— La jornada se regirá por la Ley N° 11.544, sus modificatorias y la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo organizarse por turnos ajustándose a las disposiciones le-

gales que rijan en cada momento, y en la actualidad por los artículos 196 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo con la distribución que se indique, en caso de equipos por el artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículos 2º, 3º, 10 y concordantes del Decreto N° 16.115/33.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe mediar como mínimo un intervalo de doce (12) horas.

La jornada de trabajo tendrá, en un ciclo plurisemanal, una duración máxima promedio de cuarenta y ocho (48) horas. Este promedio de horas normales semanales podrá ser modificado por las empresas de acuerdo a las necesidades de producción dentro de los topes vigentes en la legislación.

### **Pausa individual diaria paga**

**Artículo 19**— Los empleados/as gozarán de una pausa individual paga, de treinta (30) minutos dentro de su horario laboral, la cual será otorgada una hora y media (1 1/2) después del inicio y hasta una hora y media (1 1/2) antes del final de la jornada, de acuerdo a las necesidades operativas de cada empresa.

### **Compensación por día feriado entre semana**

**Artículo 20**— Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en el día martes o viernes, las empresas podrán disponer la compensación de los días lunes y/o sábado respectivamente, trabajando turnos adicionales de uno o más sábados o bien con horas adicionales de lunes a viernes, según lo permitan los horarios que estén vigentes y/o la jornada de trabajo individual que se aplique en el momento de la compensación. El día sábado y/o las horas adicionales en que se efectúe la compensación serán considerados día hábil u hora normal a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar por la compensación, en conformidad con lo prescripto por los artículos 166, 297 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

Quedan excluidos del presente sistema de compensación los empleados que desarrollen su labor en procesos continuos de producción.

## **CAPÍTULO IV – CATEGORÍAS, SUS FUNCIONES Y CLASIFICACIONES**

### **Principios generales**

**Artículo 21**— Las tareas a cargo de los empleados/as estarán clasificadas y divididas en categorías y sus funciones y a cada una de ellas comprenderá una retribución de conformidad con la estructura de remuneraciones convertida.

La enumeración y descripción de funciones desarrollada en el presente Convenio tiene carácter enunciativo. Las empresas en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrán distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en la clasificación respectiva, toda vez que los establecimientos pueden estar organizados en diferen-

tes modalidades en razón de los recursos tecnológicos que tengan implementados o se implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades cada empresa.

### **Definición de categorías y sus funciones**

**Artículo 22**— Los empleados/as se clasifican en siete (7) funciones, cada una de las cuales representa a distintas actividades cuyos requerimientos están dados en relación a los perfiles profesionales específicos necesarios para llevar a cabo las mismas.

### **Descripción de funciones por categorías**

**Artículo 23**—

- **Categoría A:** Empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Cadetería
  - Maestranza
  - Intendencia
- **Categoría B:** Empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Recepción
  - Portería
  - Bombero
  - Cobranza
  - Archivo
  - Balanza
  - Oficina general
  - Atención telefónica
- **Categoría C:** Empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Cuentas corrientes
  - Laboratorio
  - Oficina de personal
  - Enfermería
  - Vigilancia
  - Contaduría
  - Importación y exportación
  - Ventas (Administración, mostrador, etcétera)
  - Tesorería
  - Compras
  - Control de calidad
  - Producción
  - Seguridad e higiene
  - Auditoría
  - Costos
  - Almacén
  - Expedición
  - Chofer con tareas administrativas
  - Auxiliar de mesa de control

- **Categoría D:** Empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Dibujo técnico
  - Metrología
  - Inspección técnica – Inspección de obra
  - Operación de consola
  - Análisis de cuentas corrientes
  - Técnico electrónico, óptico, químico
  - Vendedor y/o promotor de ventas
  - Liquidación de sueldos y jornales
  - Programación de la producción
  - Viajante: Los viajantes exclusivos o no, de cada empresa, se registrarán por las disposiciones de este Convenio y por las disposiciones de la Ley N° 14.546. Se entenderá a todos los efectos del presente Convenio, que queda comprendido dentro de la función de viajante, todo trabajador que concierte ventas y/o pedidos a nombre o por cuenta de los empleadores representados, en los precios y condiciones establecidas por sus mandantes, en su zona y/o lista y/o nominada asignada al efecto, cualquiera sea la denominación con que se lo llame y que haga de ello una actividad personal, principal y habitual. En este caso, tendrá derecho a un nivel remuneratorio mínimo garantizado anual, equivalente al salario mínimo anualizado, establecido para la Categoría D. La remuneración de los viajantes, que se acordará individualmente, estará constituida en todo o en parte en base a comisión a porcentaje sobre el importe de las ventas y/o cobranzas efectuadas. El nivel garantizado anual, sólo lo percibirá aquel viajante que en el año no alcance con la remuneración detallada en el párrafo anterior, los niveles determinados para la Categoría D (anualizados).
- **Categoría E:** Empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Programación de sistemas
  - Proyectista (máquinas, moldes, instalaciones, etcétera)
  - Técnico óptico oftalmólogo
  - Instrumentista
  - Auditoría de calidad
- **Categoría F:** Empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Líder de equipo o grupo o célula

### Relevo de personal supervisado

**Artículo 24**— Cuando se originen casos de ausencias parciales durante el turno de trabajo, por parte del personal a

cargo, el líder relevará a dicho personal realizando las tareas correspondientes a la función de cada uno de ellos, según corresponda.

### Vacantes

**Artículo 25**— Cuando se presenten oportunidades de promoción, para las cuales los empleados tengan la correspondiente calificación de estudios, evaluación personal y experiencia necesaria, el criterio de selección será el de mayor competencia y adaptación a las nuevas tareas y responsabilidades, las cuales serán determinadas por antecedentes previa evaluación formal que será exhibida al trabajador.

En el caso que no hubiera empleados debidamente calificados para cubrir la posición vacante, la selección se extenderá a candidatos externos.

El postulante seleccionado entre el personal efectivo deberá rendir antes de final del período de tres (3) meses, un conjunto de pruebas que deberá probar, caso contrario volverá a su puesto original.

La diferencia de retribución por función se abonará con la frecuencia de cobro habitual. En caso de no haber aprobado retornará a su función anterior percibiendo la retribución que corresponda a dicha función y no la superior.

### Suplencias

**Artículo 26**— En los casos que se asignen suplencias, los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo que sean elegidos por el empleador para remplazar temporariamente a su inmediato superior percibirán un adicional equivalente a la diferencia entre el sueldo profesional mínimo conformado de su función excluida la antigüedad, y el sueldo profesional mínimo conformado de su superior hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) del haber total excluida la antigüedad que debería recibir el suplantado.

## CAPÍTULO V – CONDICIONES ECONÓMICAS

### Remuneraciones. Concepto

**Artículo 27**— La remuneraciones del personal incluido en este Convenio Colectivo serán pagadas en forma mensual.

Las remuneraciones al personal serán abonadas a través de depósitos en Entidad Bancaria, en cuentas abiertas a nombre de los trabajadores sin costo para ellos. La homologación de este Convenio Colectivo, surtirá los efectos de la disposición de la autoridad administrativa prevista en el artículo 124, segundo párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Sueldo profesional mínimo conformado mensual

**Artículo 28**— El sueldo profesional mínimo conformado, que se indica en forma mensual, es el que perciben los empleados comprendidos en este Convenio Colectivo y al mismo podrá llegarse mediante los sistemas remuneratorios actualmente vigentes en las empresas o aquellos que se

establezcan en el futuro, excepto los adicionales previstos por los artículos 30, 31, 33 y 42.

Se deja expresamente aclarado que el sueldo profesional mínimo conformado es independiente de los regímenes salariales que puedan acordarse en los términos de artículo 11.

El sueldo profesional mínimo conformado que se establece en el presente Convenio no implica modificación alguna de las bases de cálculo, condiciones, modalidades o pautas de cálculo o liquidación de los actuales sistemas remuneratorios de cada empresa, que se mantienen íntegramente vigentes e inalterables.

Asimismo continuará operando la compensación y absorción automáticas de los distintos rubros o conceptos remuneratorios, excepto los adicionales previstos por los artículos 30, 31, 33 y 42, cuando los sueldos abonados por cualquier motivo, en su conjunto y cualquiera sea su origen, denominación o base de cálculo, sean superiores al sueldo profesional mínimo conformado.

En el caso de la rama industria óptica y afines mantiene su vigencia el artículo 4° y 6° del acta suscripta por las partes el 26 de junio de 1997.

### Escala de sueldos profesional mínimo conformado

**Artículo 29**— Los sueldos profesionales mínimos conformados por función a percibir por el personal comprendido en esta Convención mayor de ambos sexos son:

- **Para el personal dentro del ámbito de representación de CAFAVI; CAVIPLAN y CAMIV**

Categorías	Sueldos \$
A	646,86
B	666,81
C	722,83
D	744,76
E	767,77
F	816,15

- **Para el personal dentro del ámbito de representación de CADIOA**

Categorías	Sueldo \$
A	579,50
B	594,88
C	640,37
D	658,18
E	676,87

Los capataces o supervisores percibirán como mínimo un veinticinco por ciento (25%) más que el operario de mayor función a su cargo.

Los encargados percibirán como mínimo un veinte por ciento (20%) más que el operario de mayor función a su cargo.

Los líderes percibirán como mínimo, una remuneración superior al operario de mayor función en el sector que se desempeña.

Se entiende como operario de mayor función aquel que se desempeñe en forma permanente en el sector y haya alcanzado su nivel funcional en base a la clasificación respectiva que corresponda según el Convenio Colectivo de Trabajo del Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines.

El mínimo se obtendrá en base a la retribución del operario de mayor función integrada por el salario profesional mínimo conformado diario y los premios adicionales de empresa (si los hubiere) excepto el adicional por antigüedad y los premios por presentismo o asistencia. El importe resultante se multiplicará por veintiséis (26) y al resultado se le adicionará el veinticinco por ciento (25%) o el veinte por ciento (20%) según corresponda.

En las secciones o turnos donde no haya sido designado un Capataz o Supervisor, el veinticinco por ciento (25%) lo percibirá el encargado.

No será tenido en cuenta para el cálculo del sueldo el operario desplazado o que haya obtenido un nivel funcional que no corresponda a la sección a cargo del capataz, supervisor o encargado considerado.

Los encargados de oficina percibirán como mínimo un veinte por ciento (20%) más que el empleado de mayor función a su cargo.

Se entiende como empleado de mayor función aquel que se desempeña en forma permanente en el sector y haya alcanzado su nivel funcional en base a la clasificación respectiva que corresponda según el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

### Bonificación por antigüedad

**Artículo 30**— Las empresas abonarán al personal comprendido en esta Convención, en concepto de bonificación por antigüedad, el importe mensual indicado en las tablas siguientes, dejándose expresamente aclarado que no es acumulativa, es decir, que al cumplirse cada período deberá adicionarse solamente la diferencia entre el importe anterior y posterior de la escala.

- **Para el personal dentro del ámbito de representación de CAFAVI**

Período	Bonificación \$
Inicial	91,75
Al cumplir un (1) año y hasta dos (2) años cumplidos	103,21
Al cumplir veintinueve (29) años y hasta tres (3) años cumplidos	107,19

Período	Bonificación \$
Al cumplir tres (3) años y hasta cuatro (4) años cumplidos	110,93
Al cumplir cuatro (4) años y hasta cinco (5) años cumplidos	114,88
Al cumplir cinco (5) años y hasta seis (6) años cumplidos	118,65
Al cumplir seis (6) años y hasta siete (7) años cumplidos	122,60
Al cumplir siete (7) años y hasta ocho (8) años cumplidos	126,36
Al cumplir ocho (8) años y hasta nueve (9) años cumplidos	130,17
Al cumplir nueve (9) años y hasta diez (10) años cumplidos	134,07
Al cumplir diez (10) años y hasta doce (12) años cumplidos	137,79
Al cumplir doce (12) años y hasta quince (15) años cumplidos	149,47
Al cumplir quince (15) años y hasta veinte (20) años cumplidos	164,83
Al cumplir veinte (20) años y hasta veinticinco (25) años cumplidos	184,05
Al cumplir veinticinco (25) años y hasta treinta (30) años cumplidos	195,72
Al cumplir treinta (30) años y hasta treinta y cinco (35) años cumplidos	207,02
Al cumplir treinta y cinco (35) años y hasta cuarenta (40) años cumplidos	217,38
Al cumplir cuarenta (40) años en adelante	228,28

• **Para el personal dentro del ámbito de representación de CADIOA**

Período	Bonificación \$
Inicial	68,01
Al cumplir un (1) año y hasta dos (2) años cumplidos	76,51
Al cumplir dos (2) años y hasta tres (3) años cumplidos	79,44
Al cumplir tres (3) años y hasta cuatro (4) años cumplidos	82,22
Al cumplir cuatro (4) años y hasta cinco (5) años cumplidos	85,15
Al cumplir cinco (5) años y hasta seis (6) años cumplidos	87,94
Al cumplir seis (6) años y hasta siete (7) años cumplidos	90,86
Al cumplir siete (7) años y hasta ocho (8) años cumplidos	93,66
Al cumplir ocho (8) años y hasta nueve (9) años cumplidos	96,47
Al cumplir nueve (9) años y hasta diez (10) años cumplidos	99,37
Al cumplir diez (10) años y hasta doce (12) años cumplidos	102,15

Período	Bonificación \$
Al cumplir doce (12) años y hasta quince (15) años cumplidos	110,79
Al cumplir quince (15) años y hasta veinte (20) años cumplidos	122,17
Al cumplir veinte (20) años y hasta veinticinco (25) años cumplidos	136,41
Al cumplir veinticinco (25) años y hasta treinta (30) años cumplidos	145,00
Al cumplir treinta (30) años y hasta treinta y cinco (35) años cumplidos	153,46
Al cumplir treinta y cinco (35) años y hasta cuarenta (40) años cumplidos	161,15
Al cumplir cuarenta (40) años en adelante	169,20

• **Para el personal dentro del ámbito de representación de CAVIPLAN Y CAMIV**

Período	Bonificación \$
Inicial	81,14
Al cumplir un (1) año y hasta dos (2) años cumplidos	91,27
Al cumplir dos (2) años y hasta tres (3) años cumplidos	94,79
Al cumplir tres (3) años y hasta cuatro (4) años cumplidos	98,08
Al cumplir cuatro (4) años y hasta cinco (5) años cumplidos	101,59
Al cumplir cinco (5) años y hasta seis (6) años cumplidos	104,92
Al cumplir seis (6) años y hasta siete (7) años cumplidos	108,41
Al cumplir siete (7) años y hasta ocho (8) años cumplidos	111,74
Al cumplir ocho (8) años y hasta nueve (9) años cumplidos	115,11
Al cumplir nueve (9) años y hasta diez (10) años cumplidos	118,56
Al cumplir diez (10) años y hasta doce (12) años cumplidos	121,85
Al cumplir doce (12) años y hasta quince (15) años cumplidos	132,18
Al cumplir quince (15) años y hasta veinte (20) años cumplidos	145,75
Al cumplir veinte (20) años y hasta veinticinco (25) años cumplidos	162,76
Al cumplir veinticinco (25) años y hasta treinta (30) años cumplidos	173,07
Al cumplir treinta (30) años y hasta treinta y cinco (35) años cumplidos	183,07
Al cumplir treinta y cinco (35) años y hasta cuarenta (40) años cumplidos	192,22
Al cumplir cuarenta (40) años en adelante	201,87

La aplicación de la bonificación por antigüedad se realizará el 1º de enero de cada año, considerándose la totalidad de los años de servicio en una misma empresa.

A partir del primer año cumplido se computarán como un (1) año las fracciones no menores de seis (6) meses.

Las fracciones menores de seis (6) meses no se tomarán en cuenta.

### Bonificación por título

**Artículo 31**— Las empresas abonarán una bonificación mensual a todos los empleados/as que posean título secundario, terciario o universitario expedidos por instituciones educacionales nacionales oficiales o por extranjeras que hayan sido revalidados en nuestro país, desarrollen o no tareas inherentes a su formación o especialidad.

No corresponderá el pago de la bonificación por título cuando el empleado/a perciba mensualmente como remuneración un importe igual o superior al sueldo profesional mínimo conformado más la bonificación por título.

Título	Bonificación %
Secundario	10
Terciario	15
Universitario	20

Para abonar esta bonificación por título se calculará el porcentaje correspondiente sobre el sueldo profesional mínimo conformado de las respectivas funciones de cada empleado/a.

Este concepto podrá liquidarse en forma conjunta o independiente del sueldo mensual, indistintamente, de acuerdo a la modalidad de cada empresa.

### Bonificación por jornada nocturna

**Artículo 32**— El personal que deba trabajar entre las 21:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente percibirá el importe de las horas efectivamente trabajadas entre dichos horarios con más un veinte por ciento (20%) de bonificación sobre dicho importe.

### Descanso semanal pago

**Artículo 33**— Las empresas abonarán a su personal, como bonificación, un (1) día de descanso por semana, cualquiera fuere su sistema de rotación, turno, norma de trabajo, diagrama de descanso, etcétera.

Para abonar dicho día se calculará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el total de la remuneración percibida en el mes por cada empleado/a.

Este concepto remuneratorio podrá liquidarse indistintamente en forma conjunta o independiente de los restantes rubros salariales.

### Trabajo en días sábado después de las 13.00 horas

**Artículo 34**— Los empleados que deban trabajar los días sábado entre las 13:00 horas y las 24:00 horas percibirán su remuneración diaria normal, incrementada en una suma igual, proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

### Trabajo en días domingo

**Artículo 35**— Los empleados que deban trabajar los días domingo percibirán su remuneración diaria normal incrementada en una suma igual, proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

### Trabajo en días feriados

**Artículo 36**— Los empleados que deban trabajar en días feriados, declarados obligatorios por ley, percibirán su remuneración diaria (sueldo dividido 25) más un adicional equivalente a una vez dicha remuneración básica diaria normal.

### Retribución del período vacacional

**Artículo 37**— El empleado podrá cobrar los días de vacaciones correspondientes al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de la licencia por vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional.

La retribución se calculará en base a la mejor remuneración mensual obtenida en función de la comparación de las retribuciones percibidas en concepto de haberes correspondientes a los seis (6) últimos meses trabajados inmediatamente anteriores al mes de inicio de la licencia por vacaciones; dicho mejor importe mensual remunerativo se dividirá por veinticinco (25) y el resultado se multiplicará por la cantidad de días que corresponda en cada caso.

Cuando el período de goce de las vacaciones incluyera días declarados feriado nacional pago, los mismos se abonarán en forma adicional a los correspondientes a las vacaciones.

### Retribuciones de otras licencias pagas

**Artículo 38**— Las empresas abonarán al personal los días correspondientes a licencias especiales reconocidas en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo de Trabajo como si hubieran sido trabajados.

### Retribución horas de capacitación

**Artículo 39**— Las horas que demande la capacitación específica para las tareas que realiza o deba realizar serán abonadas de acuerdo a la remuneración de cada empleado/a en forma simple.

De la misma manera se procederá cuando los cursos de capacitación se dicten fuera del horario habitual de trabajo.

Cuando a solicitud del empleado se convenga la realización de algún tipo de capacitación profesional adicional a los requerimientos de la tarea que realiza, ésta se realizará fuera del horario de trabajo y sin el pago de las horas de capacitación.

### Suspensión por causas económicas

**Artículo 40**— En el caso que las empresas apliquen a su personal suspensiones por razones económicas, en los términos previstos por los artículos 218 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo, abonarán al personal afectado, que se notifique y consienta expresamente las medidas



adoptadas, una compensación especial por cada día de suspensión consistente en un subsidio equivalente al sesenta por ciento (60%) de la remuneración normal y habitual total que hubiere percibido en el mes anterior dividido por treinta (30), por el término de noventa (90) días de suspensión por año aniversario, con las contribuciones que correspondan legalmente (obra social).

El carácter de emergencia y no remunerativo del subsidio deriva de que los empleados no trabajarán efectivamente ni pondrán a disposición de las empresas su fuerza de trabajo, constituyendo estos pagos sólo una reparación por los perjuicios que puedan ocasionarles las medidas que se dispongan teniendo la naturaleza jurídica que le atribuyen el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Paralización de tareas**

**Artículo 41**— Cuando se produzca una paralización parcial o total de tareas en las empresas, por causas no imputables a la voluntad de los empleados/as y que no les permitiera desarrollar su actividad habitual, corresponderá se les abone normalmente su remuneración.

En el caso que las empresas pudieran destinarlos a realizar otras tareas, aunque correspondan a funciones menores o actividades de capacitación, los empleados/as estarán obligados a realizarlas.

Se entiende como ejemplos de causas no imputables a la voluntad de los empleados/as, las roturas imprevistas, las reparaciones no programadas, la falla de materias primas, cortes de energía, etcétera.

### **Compensación gastos de comida**

**Artículo 42**— Los empleados/as que fueren enviados a realizar tareas fuera del establecimiento y por razones de distancia no puedan comer en el lugar de costumbre, percibirán una compensación no remunerativa, en los términos del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo de siete pesos (\$ 7) diarios en concepto de pago de comida.

En los mismos términos, los empleados/as que superen en más de dos (2) horas la jornada de trabajo normal y habitual percibirán seis pesos (\$ 6) diarios en concepto de pago de comida.

### **Subsidio por nacimiento o adopción**

**Artículo 43**— En el caso de nacimiento o adopción de hijos del trabajador al servicio de la empresa beneficiario del presente Convenio Colectivo que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad cumplidos tendrá derecho a percibir un subsidio no remunerativo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo profesional mínimo conformado de la categoría "C", que se hará efectivo en el mes que se acredite el hecho ante el empleador y será abonado a uno solo de los cónyuges.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 44**— En el caso de fallecimiento del trabajador al servicio de la empresa beneficiario del presente Convenio Colectivo que tenga como mínimo un (1) año de antigüedad cumplido, se concederá a los familiares de primer grado

del mismo un subsidio no remunerativo equivalente a tres (3) sueldos profesional mínimo conformado de la categoría "C" para ayudar a sufragar los gastos de sepelio.

### **Subsidios con mayores beneficios**

**Artículo 45**— Los mencionados precedentemente son independientes de los que se reconozca a los causahabientes del trabajador por accidentes de trabajo, y de cualquier otro beneficio que por leyes, seguros, actos o contratos de previsión, le fueran concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

### **Beneficios no remunerativos**

**Artículo 46**— Los beneficios convenidos tienen carácter de no remunerativos y por lo tanto no sufrirán contribuciones ni aportes de ningún tipo ya que son beneficios sociales de acuerdo al artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **CAPÍTULO VI – ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **Enfermedad o accidente inculpable**

**Artículo 47**— El empleado que por enfermedad o accidente inculpable no pueda concurrir a realizar sus tareas, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de inmediato a la Oficina de Personal del establecimiento donde trabaja por algún medio que asegure la comunicación fehaciente a la empresa.

Dicha comunicación deberá efectuarla a más tardar hasta la segunda hora, después del inicio de su turno de trabajo. La omisión injustificada de la comunicación será considerada como incumplimiento de conducta y perderá el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente teniendo en cuenta su carácter y gravedad resulte luego inequívocamente acreditada. El aviso del empleador deberá consignar el lugar en que se encuentra a efectos de posibilitar el control por parte del facultativo designado por la Empresa, al cual está obligado a someterse.

En el caso que el empleado/a considere que tiene una indisposición que a su juicio no le permite trabajar pero sí concurrir en el día al Servicio Médico Interno de la Empresa, en el aviso consignará que se presentará para el correspondiente reconocimiento médico.

Los días de enfermedad o accidente inculpable debidamente justificados serán abonados al empleado/a como si los hubiera trabajado en los términos del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Otras inasistencias previstas**

**Artículo 48**— Las inasistencias de los empleados/as a sus tareas por diferentes causas o motivos, no contemplados en el presente Convenio, generarán la obligación para los trabajadores de dar aviso en las formas y plazos establecidos para el caso de enfermedad o accidente inculpable, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificado.

## Licencia por vacaciones anuales

**Artículo 49**— El período vacacional abarcará todo el año y su extensión podrá fraccionarse de acuerdo a las necesidades operativas de las empresas [mínimo siete (7) días, salvo acuerdo de partes].

La fecha de inicio de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación como mínimo de tres (3) semanas antes del comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, distribución importante de ventas etcétera) donde dicho plazo de comunicación podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

Las empresas procederán en forma tal que a cada empleado/a le corresponda el goce de un mínimo de catorce (14) días durante la época de verano (diciembre, enero y febrero), los cuales serán comunicados con tres (3) semanas de anticipación.

## Licencia por cambio de domicilio y mudanza

**Artículo 50**— Se justificará y abonará la ausencia de un (1) día, una vez por año a contar desde el último cambio, al empleado/a que deba mudarse de domicilio y que lo justifique fehacientemente.

En el caso que en un mismo establecimiento trabajen dos o más personas de un mismo grupo familiar, esta licencia le será otorgada a uno solo de los miembros de dicho grupo.

Esta licencia no es acumulable con ninguna otra prevista en el presente convenio y/o en las normas legales vigentes.

## Licencia por donación de sangre

**Artículo 51**— Las empresas otorgarán un (1) día de licencia paga al empleado/a que concurra a donar sangre y sujeto a las siguientes condiciones:

Que no se altere el normal desenvolvimiento productivo, no pudiendo ser más de una persona por sector y por día. La licencia podrá ser otorgada hasta un máximo de tres (3) días por año aniversario. El empleado/a deberá solicitar la correspondiente autorización con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de urgencia. Al reintegrarse a su tarea, el personal deberá acompañar el certificado médico que acredite la donación de sangre y con indicación del destinatario.

## Citaciones

**Artículo 52**— Las empresas abonarán al empleado/a la remuneración correspondiente cuando, previo aviso, deban ausentarse ante una citación formal para concurrir durante las horas de trabajo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales Judiciales, Autoridad Policial, según la legislación vigente.

## Licencias especiales

**Artículo 53**— Los empleados gozarán de las siguientes licencias especiales pagas:

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos, de los cuales por lo menos uno debe ser hábil.

- Por matrimonio, diez (10) días corridos, cuando la antigüedad en la empresa sea inferior a un (1) año; y quince (15) días corridos cuando la antigüedad en la empresa sea superior al año. El pedido de licencia deberá efectuarlo el interesado con quince (15) días de anticipación y presentar el certificado oficial correspondiente.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual establece unido en aparente matrimonio, de hijos, o de padres, tres (3) días corridos. La ausencia deberá ser justificada fehacientemente con el certificado oficial correspondiente.
- Por fallecimiento de hermanos, dos (2) días corridos. La ausencia deberá ser justificada fehacientemente con el certificado oficial correspondiente.
- Por fallecimiento de padres políticos, hermanos políticos o abuelos, un (1) día. La ausencia deberá ser justificada fehacientemente con el certificado oficial correspondiente.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- Licencia extraordinaria por examen médico prematrimonial un (1) día hábil.

Estas licencias no son acumulables con ninguna otra prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo o en las normas legales vigentes, debiendo hacer uso de las mismas en forma contemporánea con cada hecho ocurrido.

## Documentación

**Artículo 54**— Los empleados deben acreditar a las empresas dentro de los cinco (5) días hábiles de producido cualquier cambio de su estado civil y/o de familia, de su cobertura de obra social y de su estado jubilatorio que pueda significar una modificación en las asignaciones familiares, impuesto a las ganancias, etcétera.

Esta acreditación deberá efectuarse presentando el original y copia del instrumento público en el que esté registrado el hecho que produce el cambio. La empresa cotejará ambos y retendrá la copia.

## Domicilio

**Artículo 55**— Los empleados/as deben notificar a las empresas su domicilio en formulario oficial de éstas, consignando todos los datos requeridos.

Cuando el domicilio no tenga reparto de correspondencia, los empleados deberán dar otro domicilio especial donde las empresas efectuarán válidamente toda comunicación entregada en éste.

Será válida toda comunicación que las empresas dirijan al domicilio denunciado por los empleados.

Todo cambio de domicilio deberá ser notificado a las empresas, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de producido, en forma explícita más arriba.

## **Provisión ropa de trabajo y elementos de protección personal**

**Artículo 56**— Las empresas que dispongan el uso de uniformes u otra prenda de vestir para el trabajo, proveerán de dos (2) equipos por año a cada empleado.

La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, correrá por cuenta exclusiva de los empleados.

A los empleados/as que realicen tareas en forma permanente en sectores de fábrica se les entregará un par de zapatos de seguridad por año y acorde a las necesidades de las tareas de cada función.

Para los casos que se realicen trabajos a la intemperie, las empresas pondrán a disposición de los empleados/as impermeables, botas y/o camperas de abrigo para guarecerse en los días de lluvia y/o frío durante el desempeño de sus tareas.

En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilite su uso, imputable a las tareas que cumple el empleado/a, las empresas deberán reponer las prendas contra la devolución de las fuera de uso.

Las empresas, de acuerdo a normas de seguridad, deberán proveer a los empleados los elementos de protección personal necesarios de acuerdo a las características de las tareas de cada función.

La reposición de dichos elementos se efectuará contra entrega de los deteriorados por el uso racional y personalizado de los mismos, caso contrario serán a cargo de los empleados.

En el caso que no efectúe el cambio de los mencionados elementos de protección personal, la falta de reclamo por parte de los empleados hará presumir que los mismos los tienen en uso.

Asimismo, no corresponde el cambio de elementos si se produce el egreso del empleado.

## **Uso de los soportes informáticos y de comunicación de las empresas por el personal**

**Artículo 57**— Los soportes informáticos y de comunicación provistos por las empresas, sólo podrán ser destinados a la prestación de las tareas encomendadas al trabajador, excluyendo su utilización para todo fin o con contenido extraño, personal o privado del usuario. Las empresas podrán reglamentar y controlar ese uso en tiempo y contenido.

## **CAPÍTULO VII – RELACIONES SINDICALES**

### **Relaciones entre la organización sindical y las empresas**

**Artículo 58**— Las partes acuerdan que el respeto recíproco, la comprensión, la colaboración y la buena fe, constituyen la base de sus relaciones y los factores que facilitarán

el entendimiento necesario que permita cumplir con las exigencias de los clientes de las empresas, permitiendo el mantenimiento y expansión de las fuentes de trabajo así como el mejoramiento de la vida laboral.

A tal fin declaran su firme determinación de evitar todo tipo de conflicto, comprometiéndose a buscar soluciones a sus diferencias a través de métodos de diálogo y conciliación hasta agotar todas las alternativas legales y negociables posibles.

### **Delegados sindicales**

**Artículo 59**— La representación gremial será asumida en cada empresa por los delegados del personal, que podrán constituirse en Comisión Interna y su número se determina en función del total de personas, comprendidas en este Convenio Colectivo, de cada empresa según lo siguiente:

1. De diez (10) a cincuenta (50) empleados/as, un (1) delegado.
2. De cincuenta y uno (51) a cien (100) empleados/as, dos (2) delegados.
3. De ciento uno (101) en adelante, un (1) delegado más cada cien (100) empleados/as que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los dos (2) delegados establecidos precedentemente.

En todos los casos se excluyen del cálculo los miembros de Comisiones Ejecutivas de Seccional y los Congresales.

### **Permisos gremiales dentro de los establecimientos**

**Artículo 60**— Los delegados del personal, en cumplimiento de sus funciones específicas dentro de los establecimientos, previa autorización de la jefatura respectiva, podrán hacer abandono momentáneo de sus tareas cuando el caso requiera un tratamiento inmediato. En estas circunstancias la licencia gremial será paga.

### **Permisos gremiales fuera de los establecimientos**

**Artículo 61**— Las empresas concederán permiso, previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas, expedida por el Secretariado Nacional, a los delegados sindicales que deban realizar gestiones atinentes a su representación gremial fuera de los establecimientos.

### **Vitrina o pizarra de avisos sindicales**

**Artículo 62**— A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, las empresas colocarán una vitrina o pizarra en cada establecimiento destinada a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas a la respectiva empresas o a la organización sindical. Por lo tanto, las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de

la Comisión Ejecutiva y/o Directiva del S.E.I.V.A.R.A. o en su defecto con sello oficial.

### **Retención de cuotas y contribuciones**

**Artículo 63**— Las empresas actuarán como “*agente de retención*” de cuotas o contribuciones que los empleados/as beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar al S.E.I.V.A.R.A. en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

Las empresas deberán practicar mensualmente la retención del dos por ciento (2%) de la remuneración de todos los empleados afiliados al S.E.I.V.A.R.A. en concepto de Cuota Sindical.

Aquellas otras retenciones que a pedido del sindicato y con previa autorización de descuento por parte de los empleado/as, donde se indique el motivo y el monto a retener, serán también efectuadas por las empresas previa su conformidad y de corresponder la autorización de la autoridad administrativa.

Deberán adjuntar la planilla correspondiente en la cual se detallará con claridad la nómina del personal, categoría, haberes totales percibidos, fecha de ingreso y la/s retención/es que correspondan.

### **Contribución solidaria**

**Artículo 64**— De conformidad con las facultades estatutarias, el mandato de la representación negociadora sindical, los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora y en los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la Ley N° 14.250 (t.o.), se establece una contribución solidaria a favor del S.E.I.V.A.R.A. y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, consistente en el aporte de una suma equivalente al dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciben por el período de vigencia de la presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta contribución de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, será aplicada a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las Convenciones Colectivas de diferentes niveles.

Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluridisciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9º, primer párrafo, de la Ley N° 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al S.E.I.V.A.R.A., en razón que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y

culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que dará cumplimiento a los deberes de agente de retención en los términos y condiciones del artículo 38 de la Ley N° 23.551.

### **Contribuciones para beneficios sociales**

**Artículo 65**— Las empresas contribuirán con el tres por ciento (3%) del total de lo liquidado mensualmente en concepto de remuneraciones de los empleados/as incluidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, dicha contribución tendrá un monto mínimo por cada trabajador de treinta y un pesos con cincuenta centavos (\$ 31,50) mensuales.

Dicha contribución se remitirá al S.E.I.V.A.R.A. para que la destine a planes de formación y capacitación profesional, ayuda escolar de los hijos de los trabajadores involucrados, a gastos de sepelio, a planes de turismo, y becas o similares acciones sociales al personal.

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 66**— Las divergencias relacionadas con la aplicación e interpretación de las disposiciones acordadas en el presente, que no puedan ser resueltas directamente entre las Comisiones Internas y el empleador respectivo, serán sometidas a una Comisión Paritaria constituida por tres (3) representantes de cada parte, que se reunirán cuando lo solicite cualquiera de ellas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

La Comisión Paritaria ajustará su cometido a la normativa de los artículos 14 y siguientes de la Ley N° 14.250 y su reglamentación. Sin perjuicio de ello, podrá establecer, en cada caso, las pautas, plazos y demás condiciones bajo las cuales desarrollará su actuación.

La resolución que se dicte deberá ser adoptada por unanimidad de la representación sindical y empleadora.

La resolución que se dicte en el marco del procedimiento paritario podrá apelarse por la parte interesada ante el organismo competente salvo que se adopte por unanimidad o que las partes involucradas acordaran lo contrario al estipular las reglas de funcionamiento del organismo. A su vez, la resolución final en sede administrativa podrá recurrirse por la parte interesada dentro de los diez (10) días hábiles de notificada, por ante la justicia laboral.

Las disposiciones surgidas del mecanismo paritario, en cualquiera de sus instancias, tendrán idéntica naturaleza y efectos que las cláusulas de esta Convención Colectiva de Trabajo.

La Comisión Paritaria de Interpretación supe a la Comisión Paritaria prevista en las normas respectivas y en consecuencia las partes en el ejercicio de la autonomía colectiva renuncian expresamente a solicitar o participar en Comisiones Paritarias.

## CAPÍTULO VIII – CONDICIONES DE TRABAJO

### Higiene y seguridad industrial

**Artículo 67**— Las empresas, los trabajadores y las A.R.T. son responsables y están obligados a adoptar las medidas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo según lo dispone el artículo 4° de la Ley N° 24.557 y asumen el deber recíproco de colaborar en las acciones necesarias para lograr dicho objetivo.

Sin perjuicio de lo mencionado, las empresas asumen el compromiso de:

- Comunicar los lineamientos del programa de Higiene y Seguridad Industrial a desarrollar en los distintos establecimientos. Al respecto, el S.E.I.V.A.R.A. podrá efectuar las sugerencias que estime oportunas.
- Efectuar la revisión y practicar los exámenes médicos obligatorios correspondientes, según la legislación vigente, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud y comunicando a los empleados/as las novedades producidas.
- Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- Instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, humos, vapores y demás impurezas originadas en el proceso productivo de cada establecimiento.
- Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud y puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y desinfección pertinentes.
- Adoptar medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los empleados/as; si ello no resultara técnica y económicamente viable, suministrando elementos de protección personal adecuados.
- Instalar equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y/u otros siniestros.
- Disponer de los servicios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios y traslado en caso de ser necesario, los cuales podrán ser contratados a terceros.
- Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad en el trabajo, advirtiendo peligrosidad en las máquinas e instalaciones.
- Promover la capacitación de los empleados/as en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a prevención de riesgos específicos de las tareas asignadas.

Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber, a los empleados/as les corresponde:

- Cumplir las normas de higiene y seguridad referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- Conocer y cumplir debidamente las normas de higiene y seguridad con criterios de colaboración y solidaridad.

- Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indiquen las empresas. Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones.
- Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten al respecto.

### Uso de elementos de seguridad

**Artículo 68**— Se establece el uso obligatorio y apropiado de los elementos de seguridad, los que deberán mantenerse limpios y en condiciones. La omisión de este dispositivo sin una causa que lo justifique, constituye una falta grave de disciplina.

### Vestuarios y guardarrobas

**Artículo 69**— Las empresas deberán proveer lugares adecuados para vestuarios y, guardarrobas en cantidad suficiente para los empleados/as de cada establecimiento que deban cambiar su vestimenta por ropa de trabajo para realizar las tareas de su función.

### Orden y limpieza

**Artículo 70**— El mantenimiento de la limpieza del lugar de trabajo y facilidades complementarias (baños, vestuarios, etcétera) se entiende que es una responsabilidad de todos los que conviven en el lugar y utilizan las instalaciones, por lo que deberán esforzarse en garantizar la limpieza y aseo, mejorando así la calidad de vida en el trabajo.

## CAPÍTULO IX – CAPACITACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL

### Capacitación y entrenamiento

**Artículo 71**— Las empresas propenderán a la realización de programas de formación profesional en las especialidades específicas de la industria. A tal fin se dictarán cursos teórico-prácticos para capacitar técnicamente a los empleados/as, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad.

Todos los empleados/as tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos.

Asimismo las partes podrán convenir algún tipo de capacitación profesional adicional a los requerimientos de la tarea que realice el empleado/a, la cual se efectuará fuera del horario de trabajo.

### Aseguramiento de la calidad

**Artículo 72**— La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren formación, entrenamiento y capacitación dentro de un proceso continuo y permanente que permita que los clientes y usuarios de los productos fabricados queden plenamente satisfechos y las empresas puedan mantener las respectivas fuentes de trabajo en un contexto extremadamente competitivo.

Asimismo los proveedores y los distribuidores deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales por las empresas, lo cual generará un importante efecto multiplicador del mencionado proceso de capacitación continua.

## CAPÍTULO X – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### Reingeniería y modernización

**Artículo 73**— Ambas partes reconocen que la esencia de los procesos productivos requiere constantes cambios de metodología de trabajo, forma de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se procurará que se desarrollen procesos de reingeniería que mejoren los distintos procesos de producción y como consecuencia de ello, será necesario para las empresas modificar, reestructurar o redimensionar las distintas funciones y/o tareas para adaptarlas al objetivo buscado en el proceso de reingeniería.

Asimismo, ambas partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye una condición para el mantenimiento y el crecimiento de las empresas y de sus empleados/as.

### Credencial

**Artículo 74**— Las empresas podrán entregar a su exclusivo cargo a cada empleado/a una credencial identificatoria, personal e intransferible, y en tal caso será obligatorio portarla según las normas de cada empresa durante el trabajo, así como exhibirla cuando se le requiera. En caso de pérdida o extravío deberá denunciarlo a la empresa a los efectos de su reposición.

### Herramientas

**Artículo 75**— Las empresas entregarán a cargo de los empleados/as las herramientas necesarias para el desempeño de sus tareas. La reposición de las mismas se efectuará únicamente cuando la supervisión lo disponga, contra entrega de las que el desgaste o rotura producida por el uso normal y adecuado así lo determine. Cuando así no se hiciese, las herramientas serán abonadas por el empleado/a que las tuviera a cargo.

### Día de la actividad

**Artículo 76**— El día 11 de junio se conmemora el Día del Vidriero y su festejo se trasladará al segundo lunes del mes de junio como día no laborable.

Cuando los empleados no trabajen ese día percibirán el importe correspondiente como si lo hubieran trabajado. Ante la necesidad de la empresa de disponer labores, los empleados que trabajen dicho día, a requerimiento de la misma y el personal de guardia, cobrarán su remuneración diaria incrementada en una suma igual, proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

### Notificación de sanciones

**Artículo 77**— Toda sanción disciplinaria será notificada por las empresas por escrito y los empleados afectados deberán notificarse, sin que ello signifique conformidad, fir-

mando dicha comunicación y reteniendo copia de la misma.

### Organización del trabajo

**Artículo 78**— La organización del trabajo es facultad exclusiva de las empresas, las cuales podrán basarse en equipos multifuncionales y/o células de trabajo, tendiendo al desarrollo de tareas estandarizadas y a los modernos sistemas de mejora continua, propiciando de esta manera la formación polivalente y polifuncional de los empleados enmarcada en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Cambio de tareas

**Artículo 79**— Ningún empleado podrá ser rebajado de la categoría que actualmente figura en su recibo de liquidación de haberes. Ello no implica que los empleados/as no puedan realizar tareas de distintas funciones en un todo de acuerdo con el concepto de polivalencia funcional, sin menoscabo de los derechos adquiridos.

### Beneficios establecidos por normas posteriores

**Artículo 80**— En caso que algún beneficio acordados en la presente convención colectiva fueran otorgados en el futuro por leyes o decretos o resoluciones emanadas de los poderes públicos, dichos beneficios convencionales quedarán anulados y reemplazados por los concedidos de tal forma hasta su concurrencia.

### Disposición transitoria

**Artículo 81**— Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio aquí acordado, reemplaza, compensa y absorbe hasta su concurrencia, el incremento salarial dispuesto por el Decreto N° 392/2003 que sustituyó la asignación no remunerativa dispuesta por los Decretos de Necesidad y Urgencia Nros. 1.273/2002, 2.641/2002, 905/2003 y 1.347/2003.

## CAPÍTULO XI – REGULACIÓN DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN LA ACTIVIDAD DEL VIDRIO. PYMES

La regulación convencional de las P.yM.Es., se regirá por lo dispuesto en el presente Capítulo, siendo en su conjunto más beneficiosa para los trabajadores aquí comprendidos.

### Representatividad

**Artículo 82**— De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley N° 24.467, las partes signatarias de la presente Convención Colectiva, reconocen que dentro de las entidades representativas de los empleadores se encuentra debidamente representada la pequeña y mediana empresa (P.yM.Es.).

### Vacaciones

**Artículo 83**— El período vacacional abarcará todo el año y su extensión podrá fraccionarse de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa [duración mínima de siete (7) días].

La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación como mínimo de una (1) semana al comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, disminución importante de ventas, etcétera) donde dicho plazo de otorgamiento podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

El trabajador/a podrá cobrar las vacaciones al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional en caso de no manifestarlo, se entenderá que optó por percibirlo al regreso de las mismas.

La empresa procederá en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de un mínimo de catorce (14) días durante la época de verano (diciembre, enero y febrero) por lo menos en uno (1) cada tres (3) períodos, los cuales serán comunicados con tres (3) semanas de anticipación.

### **Sueldo anual complementario**

**Artículo 84**— En los términos del artículo 91 de la Ley N° 24.467, el S.A.C. podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o cuatrimestres del año calendario, o sea junto con los salarios de abril, agosto y diciembre. Si el empleador, en cada año calendario, no opta por el sistema antes de cumplido el primer cuatrimestre, deberá ajustarse a la forma de pago prevista por la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Polivalencia y multifuncionalidad**

**Artículo 85**— Las partes acuerdan que el principio básico, de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en este capítulo es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la empresa, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad.

### **Contrato de trabajo eventual**

**Artículo 86**— Por la característica de la actividad, ligada a la ejecución de obras de la industria de la construcción; colocaciones, reparaciones, instalaciones y trabajos de naturaleza variable se acuerda la posibilidad de contratar personal bajo la modalidad de trabajo eventual; dichos contratos se celebrarán por escrito, y el vínculo comenzará y finalizará con la realización de la obra, la ejecución del acto o la presentación del servicio para el que fue contratado el trabajador, sin derecho a indemnización alguna.

Dicha modalidad será exclusivamente para el personal ligado a la realización de obras en todas sus especificaciones mencionadas en el párrafo anterior y cada contratación deberá ser notificada al S.E.I.V.A.R.A. y a O.S.E.I.V. a fin de tener conocimiento de las altas y bajas respectivas, para poder brindarles los servicios sociales correspondientes.

### **Preaviso**

**Artículo 87**— El preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un (1) mes, cualquiera que fuere la antigüedad del trabajador, conforme a lo establecido por el artículo 95 de la Ley N° 24.467.

### **Formación profesional**

**Artículo 88**— Las partes entienden como un deber y un derecho de los trabajadores y empresarios, la elaboración de programas específicos de formación profesional. Esta formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social.

Por el tamaño de las empresas se hace aún más necesario que se acentúen los criterios de polivalencia y movilidad funcional que se requieren en la actividad y se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño, basados en criterios de eficiencia y productividad, y que este esquema será logrado con una adecuada capacitación y formación del personal que eleve el nivel técnico y habilidades de cada trabajador.

La formación profesional se logra fundamentalmente a través del “*entrenamiento en el trabajo*” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. El dictado de cursos puede contribuir, además de a la formación profesional, al crecimiento cultural de las personas.

Las partes, aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los trabajadores. Asumen el compromiso de asistencia a los programas de formación confeccionados por la empresa los cuales podrán ser realizados dentro o fuera del horario de trabajo.

Estos programas podrán ser organizados por las Cámaras empresarias, el Sindicato y/o las Empresas, fuera de los horarios de trabajo, a cargo de las mismas y sin el pago de salarios.

### **Higiene y seguridad**

**Artículo 89**— Las P.yM.Es. indicarán los plazos que posibiliten su adaptación gradual a las normas generales establecidas en la presente Convención, teniendo en cuenta sus características particulares.

### **Aplicación de normas generales**

**Artículo 90**— Salvo las precisiones indicadas en este Capítulo, son de aplicación las restantes normas acordadas en esta Convención, en tanto no se contrapongan con las aquí estipuladas.

### **Categorías y sus funciones**

**Artículo 91**— Las tareas a cargo del personal estarán divididas en categorías según sus funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones, pudiendo la empresa ante la necesidad futura de sus clientes y/o por razones tendientes a mejorar los procesos de organización interna crear nuevas funciones.

La enumeración y descripción de funciones que a continuación se realiza, tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Las empresas podrán distribuir las tareas, de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas.

• **Denominación de las categorías y sus funciones**

Categoría	Funciones
A	Empleado inicial
B	Empleado principiante
C	Empleado medio
D	Empleado especializado
E	Empleado completo

**Sueldo profesional mínimo conformado mensual sistema remuneratorio**

**Artículo 92**— Las partes acuerdan un nuevo sistema remuneratorio, el cual se integrará con el sueldo profesional mínimo conformado mensual, el descanso semanal pago y el adicional por antigüedad aquí establecidos, para lo cual se distribuirá al personal, en principio, en categorías con escalas de remuneraciones mensuales, de acuerdo a la función de trabajo efectivamente realizada y teniendo en cuenta las necesidades de la organización:

Categoría	Sueldo mínimo profesional conformado mensual \$
A	580,00
B	600,00
C	650,00
D	670,00
E	690,00

Las remuneraciones y asignaciones establecidas por la presente Convención para el personal, son mínimas de ingreso, no impidiendo el otorgamiento de incentivos a la producción y/o asignaciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral de la empresa.

**Descanso semanal pago**

**Artículo 93**— Las empresas abonarán a su personal, una bonificación adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo mínimo profesional conformado, de los días efectivamente percibidos, cualquiera fuera la forma de pago, quincenal o mensual.

**Disposición transitoria**

**Artículo 94**— Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio aquí acordado, reemplaza, compensa, y absorbe el incremento salarial dispuesto por el Decreto N° 392/2003 que sustituyo la asignación no remunerativa dispuesta por los Decretos de Necesidad y Urgencia Nros. 1.273/2002, 2.641/2002, 905/2003 y 1.347/2003.

**CAPÍTULO XII – AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN**

**Organismo de aplicación y vigilancia**

**Artículo 95**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente convención. Asimismo queda acordado que todos los trabajadores involucrados en esta convención, como así todas las empresas representadas por las Cámaras signatarias de la misma, quedan obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

**Defensa de la fuente de trabajo**

**Artículo 96**— Las partes declaran que se ha tenido particularmente en cuenta durante la negociación y redacción de la presente Convención Colectiva, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleo sustentable en el futuro.

**Homologación**

**Artículo 97**— Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo, sea homologada, y registrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En prueba de todo ello, previa lectura y ratificación se firma la presente, quedando archivada para constancia en su expediente de origen de conformidad.



# TRABAJADORES DE ENVASES DE CARTÓN Y AFINES

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 376/2004

(B.O. DEL 23/12/2004)

### Resolución N° 109/2004

Buenos Aires, 21/04/2004

VISTO el Expediente N° 1.001.437/95 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 264/305 del Expediente N° 1.001.437/95 obra el Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Envases de Cartón y Afines, celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina de Fabricantes de Envases de Cartón y Afines, conforme lo dispuesto en la Ley N° 14.250 (t.o.1988) y su modificatoria.

Que el plexo convencional acordado registra como antecedente el Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria del Papel N° 72/89.

Que la vigencia de la presente Convención está establecida en dos (2) años a partir del 1° de noviembre de 2003.

Que a los fines de llevar adelante la negociación planteada se constituyó la pertinente Comisión Negociadora por acto administrativo Disposición N° 152/96 (D.N.N.C.), que luce glosado a fojas 41/42 de autos.

Que el ámbito personal comprende a los obreros, empleados administrativos y técnicos que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que se dedican a la fabricación de envases de cartón, liso, microcorrugado, bandejas, vasos de papel, envases tubulares y todo tipo de envases de cartón microcorrugado o cartulina, con o sin estampado, conos y canillas, tubos rectilíneos y espiralados, conos para altoparlantes, cartón o cartulina y cartonería gráfica, con exclusión del personal consignado en el artículo 2°, y es de aplicación a sus representados en todo el territorio argentino.

Que el ámbito de aplicación personal y territorial señalado se corresponde estrictamente con la aptitud representativa de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

Que por su parte, el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le imponen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por Convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o.1988) y su modificatoria.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Envases de Cartón y Afines, celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argen-

tina de Fabricantes de Envases de Cartón y Afines, obrante a fojas 264/305 del Expediente N° 1.001.437/95.

**Artículo 2°**— Fijar, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de la remuneración en la suma de seiscientos ochenta y nueve pesos con veinte centavos (\$ 689,20) y el tope indemnizatorio en la suma de dos mil sesenta y siete pesos con sesenta centavos (\$ 2.067,60), con fecha de vigencia 1° de noviembre de 2003, para la Rama Envases del Convenio Colectivo de Trabajo que se homologa, y el importe promedio de la remuneración en la suma de seiscientos sesenta pesos con diecisiete centavos (\$ 660,17) y el tope indemnizatorio en la suma de mil novecientos ochenta pesos con cincuenta y un centavos (\$ 1.980,51), con fecha de vigencia 1° de noviembre de 2003, correspondiente a la Rama Conos y Canillas, Tubos Espiralados y Conos para Altoparlantes, del presente Convenio Colectivo de Trabajo que se homologa.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Envases de Cartón y Afines, obrante a fojas 264/305 del Expediente N° 1.001.437/95.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada de la presente resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 6°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 7°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o.1988) y su modificatoria.— Noemí Rial.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 376/2004

### TÍTULO I Condiciones Generales

#### Capítulo I Ámbito de Aplicación y Vigencia

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama de Envases de Cartón y Afines, las empresas que se dedican a la fabricación de envases de cartón, liso, microcorrugado, bandejas, vasos de papel, envases tubulares y todo tipo de envases de cartón microcorrugado o cartulina, con o sin estampado,

conos y canillas, tubos rectilíneos y espiralados, conos para altoparlantes, cartón o cartulina y cartonería gráfica.

**Artículo 2°**— Se encuentran comprendidos en el presente Convenio los obreros, empleados administrativos y técnicos que se desempeñen en relación de dependencia en establecimientos comprendidos en esta rama, quedando excluido el personal cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y no realicen tareas que correspondan a los trabajadores incluidos en este Convenio. Asimismo queda excluido el personal que se desempeña en los siguientes cargos: directores y subdirectores; gerentes y subgerentes; jefes y subjefes de departamento, sección o turno; apoderados con poder suficiente para comprometer a la firma; profesionales universitarios; secretaria o secretario de los últimos nombrados; encargado responsable de recibir, procesar, emitir o controlar información confidencial de presupuesto, costo y estadística; encargado de investigaciones científicas especiales; técnicos de higiene y seguridad; supervisores.

La representación patronal declara que el personal excluido del presente Convenio gozará de remuneraciones superiores a las pactadas en éste conforme la naturaleza y jerarquía de las funciones que desempeñe.

**Artículo 3°**— El presente Convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con vigencia por dos (2) años a partir del 1° de noviembre de 2003, renovándose automáticamente por períodos iguales.

Las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta (30) días a la finalización de cada período, continuarán en vigencia. En caso de producirse la denuncia antes mencionada, y hasta tanto no se llegue a un nuevo acuerdo sobre los aspectos involucrados en la misma, este Convenio Colectivo de Trabajo permanecerá vigente en todos sus términos.

Seis (6) meses antes de su finalización una Comisión formada por cuatro (4) miembros designados por cada parte, tendrá a su cargo el seguimiento de la aplicación de este Convenio, a fin de evaluar las respectivas experiencias.

**Artículo 4°**— Durante la vigencia del presente Convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse por ninguna de las partes las condiciones de trabajo, sociales o económicas establecidas, a excepción de los valores fijados en concepto de adicionales y los valores de los sueldos y salarios aquí establecidos, cuya vigencia será la que se acuerde por las partes.

### Capítulo II Del Contrato de Trabajo

**Artículo 5°**— Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán a todos los trabajadores comprendidos; cualquiera sea la modalidad contractual, haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen dentro de los establecimientos mencionados, quienes tendrán los mismos derechos económicos, laborales y sociales que otorguen las empresas. Asimismo, las empresas deberán tomar los recaudos pertinentes para inscribirlos en la obra social de la actividad.

**Artículo 6°**— El personal que ingrese tendrá un período de prueba que no podrá ser superior a tres (3) meses. En cada establecimiento no podrá haber más del diez por ciento (10%) del plantel permanente en período de prueba; si superan este porcentaje, automáticamente los más antiguos se considerarán contratados por tiempo indeterminado.

Las partes que suscriben acuerdan que todo el personal que ingrese bajo esta modalidad contractual, más allá de la duración, siempre estará sujeto al Capítulo III del Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 7°**— Queda expresamente establecido que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte empleadora, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

**Artículo 8°**— El personal se compromete a prestar máxima colaboración para mantener y aumentar la producción todo lo que sea posible.

**Artículo 9°**— Entendiendo que el trabajo no registrado constituye una modalidad que causa perjuicio a la sociedad toda, resultando de suma importancia promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras, las partes signatarias del presente Convenio asumen el compromiso de aunar esfuerzos para su erradicación. A tal efecto, acuerdan cumplir y hacer cumplir lo dispuesto por la Ley N° 25.323 y los artículos 7° a 17 de la Ley N° 24.013, comprometiéndose además al intercambio de información que permita la detección de irregularidades o deficiencias en el registro de la relación laboral.

**Artículo 10**— La empresa que retuviere al trabajador aportes con destino al sistema previsional, o a la seguridad social, o cuotas de aportes periódicos, o contribuciones en virtud de normas legales o convencionales, o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y no efectuase el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma a los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador y a la organización gremial para cursar intimación a la empresa para que, dentro del término de treinta (30) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder. Cumplido el plazo antes referido, si la empresa no hubiere procedido de acuerdo a lo reclamado en la intimación, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado, en carácter de sanción conminatoria mensual, y hasta tanto no regularice la mora, el importe equivalente a la última remuneración devengada a favor de este último, considerándose además que, si hubiere remuneración en especie, ésta deberá abonarse en dinero.

### Capítulo III Del Escalafón

**Artículo 11**— Toda persona que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este Convenio lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales sea indispensable po-

seer título, licencia o carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes.

En los casos que, aún con conocimientos prácticos, el puesto requiera licencia o carnet habilitante, las empresas podrán preparar al operario indicado para lograr la licencia o carnet que lo habilite.

**Artículo 12**— Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes u ascensos en las categorías superiores o las de ingreso se llenarán con el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna la capacidad teórica y/o práctica necesaria para el puesto.

A igualdad de capacidad teórica y/o práctica entre dos (2) o más postulantes se dará preferencia a quien, entre los de la categoría inmediata inferior posea mayor antigüedad en la sección.

Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico-práctica, se llenará con personal ajeno a la empresa.

**Artículo 13**— La ausencia transitoria de un trabajador no generará puesto vacante ni consecuente ascenso de otro en el sentido con que en este Convenio se utilizan las expresiones “vacantes” y “ascensos”.

Cuando se produzca el reemplazo del ausente, en este caso, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante a percibir durante el tiempo del reemplazo la diferencia remuneratoria indicada, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual.

Si el empleador optara por liquidar conjuntamente dicha diferencia, en razón de la practicidad para las liquidaciones de sueldos y/o jornales, ello no implicará incorporar tal diferencia a sus remuneraciones.

**Artículo 14**— Fuera del supuesto previsto en el artículo anterior, la promoción del trabajador a una categoría superior tendrá carácter condicional hasta un plazo máximo de tres (3) meses.

Dentro de dicho plazo se lo confirmará en el puesto o se dispondrá su retorno al puesto anterior.

Vencido el plazo de tres (3) meses sin que se resuelva sobre el desempeño del trabajador, éste quedará automáticamente confirmado en el puesto.

El personal obrero que pase a empleado administrativo cobrará la remuneración de la categoría convencional que ocupa.

La liquidación de las diferencias salariales correspondientes al período condicional a que se refiere este artículo, podrá realizarse de manera separada o por razones prácticas,

de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo anterior.

## **Capítulo IV** **De la Ropa y Útiles de Trabajo**

**Artículo 15**— Los empleadores proveerán al personal para ser usado en el lugar de trabajo, dos (2) jardineras o dos (2) pantalones con camisas, o dos (2) mamelucos, o dos (2) guardapolvos.

Al personal que ingrese se le proveerá de dichas ropas, dentro de los treinta (30) días de labor.

Uno de los equipos se entregará dentro del segundo trimestre y el restante dentro del cuarto trimestre de cada año.

El personal será responsable del aseo y conservación de dichas prendas.

**Artículo 16**— Las empresas entregarán a cargo botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos.

Su uso y reposición son los señalados en la segunda parte del artículo siguiente.

**Artículo 17**— Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes y a todo trabajador que realice tareas en sectores que trabajen a la intemperie, una campera o saco de abrigo.

Estos elementos se usarán exclusivamente en el trabajo.

El personal será responsable de su aseo y conservación, y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal lo justifique.

Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado.

Igualmente se hará entrega del equipo de lluvia, respetando las prácticas de cada empresa y como mínimo, las normas sobre higiene y seguridad.

**Artículo 18**— El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad, personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador. Su uso será obligatorio.

**Artículo 19**— Los empleadores entregarán a cargo a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo su uso obligatorio, su reposición se hará cuando por el uso se produzca el desgaste.

**Artículo 20**— Los empleadores facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran.

Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación.

En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, este deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente.

Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido.

Se mantendrá el régimen vigente en aquellos establecimientos donde el personal utilice herramientas propias, percibiendo por esas circunstancias una retribución determinada por acuerdo de partes.

**Artículo 21**— Las empresas proporcionarán a los operarios soldadores, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores de propiedad de los operarios, salvo cuando provean anteojos correctores de seguridad, en cuyo caso éstos serán de uso obligatorio.

**Artículo 22**— Cuando un operario use anteojos en forma permanente y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación de los mismos, cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo y como consecuencia de éste.

Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando cómo ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.

## **Capítulo V** **Jornada de Trabajo, Francos, Licencias y Día del Gremio**

### **1. Jornada de trabajo y francos**

**Artículo 23**— La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de ocho (8) horas diarias, cuarenta y ocho (48) semanales de lunes a sábado, o de nueve (9) horas diarias, cuarenta y cinco (45) horas semanales de lunes a viernes.

Cuando se trabaje el día sábado, esta jornada se deberá abonar con el recargo del cincuenta por ciento (50%) hasta las 13,00 horas y las restantes, al cien por ciento (100%). De trabajarse día domingo, la jornada se abonará al ciento por ciento (100%). De existir acuerdos más favorables, éstos se mantendrán.

### **2. Vacaciones**

**Artículo 24**— Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado.

El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival por lo menos una (1) vez cada tres (3) años.

**Artículo 25**— En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o de parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada trabajador de acuerdo con su antigüedad

en servicio y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación, así como también las inherentes al mantenimiento de la producción.

**Artículo 26**— Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa y manifieste su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, éstas le serán concedidas, salvo circunstancias excepcionales.

**Artículo 27**— En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

### 3. Pausa alimentaria

**Artículo 28**— En los turnos en que se cumplen horarios legales, el personal tendrá pausa de treinta (30) minutos para alimentarse, dentro de la jornada legal de trabajo, establecida en este Convenio.

Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado de manera que nunca signifique abandonar los elementos de trabajo ni poner en riesgo o detener la producción.

Se mantendrán las modalidades más favorables que en este sentido tenga cada empresa.

**Artículo 29**— Los trabajadores que, por realizar horas complementarias o extensión de su jornada legal, deban permanecer en el establecimiento tres (3) o más horas, tendrán una pausa adicional de treinta (30) minutos, la que será organizada entre las partes.

### 4. Feriados

**Artículo 30**— En los días feriados establecidos legalmente no habrá actividad laboral en los establecimientos encuadrados en esta nómina, siendo abonados los salarios de los mismos en la liquidación del período que corresponda, por separado de los demás rubros.

**Artículo 31**— Los trabajadores de los sectores de portería, usina y bomberos, no interrumpirán el diagrama de su turno y percibirán los salarios establecidos del feriado con más los adicionales correspondientes establecidos en el presente Convenio.

### 5. Licencia especiales

**Artículo 32**— Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas, como si estuvieran trabajando, en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos, padres y hermano: Tres (3) días corridos.
- b) Por matrimonio: Diez (10) días corridos.
- c) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos.
- d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: Dos (2) días corridos.

- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: De acuerdo a lo legalmente establecido, dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día que efectuó tal donación. En dicho caso está obligado a dar aviso previo de su ausencia salvo situaciones de suma urgencia, y a presentar en la empresa el certificado correspondiente. En un todo de acuerdo al artículo 47 de la Ley N° 22.990.
- g) Los trabajadores que deban viajar más de seiscientos (600) kilómetros con motivo del fallecimiento de su padre, madre, hermano, cónyuge, concubina o hijo, tendrán al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de dos (2) días.
- h) En los casos mencionados en los incisos a) y c) deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriado o no laborable.
- i) El personal que deba mudarse por finalización de contrato de locación en los términos legales, gozará de un (1) día de licencia al efecto. Este derecho también corresponderá a quienes vivan en pensiones, hoteles o similares y deban mudarse a una casa arrendada o propia, en todo los casos deberá presentar la respectiva constancia.
- j) La empresa abonará los salarios correspondientes al tiempo que el trabajador deba ausentarse del trabajo o faltar al mismo para concurrir a citaciones a tribunales judiciales y/o de la autoridad administrativa laboral conforme a la Ley N° 23.691.
- k) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial en su horario de trabajo, cambiarán de horario, debiendo al efecto prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones de todos modos el cambio de turno u horario fuera imposible, el trabajador interesado tendrá el día de licencia.

**Artículo 33**— El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etcétera. Estas cláusulas no deben entenderse, en ningún sentido, como modificativas de los convenios internos de empresa o particulares.

### 6. Control de asistencia

**Artículo 34**— A los efectos del control de la asistencia, se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que sin permiso no concorra a sus tareas habituales, deberá comunicar a la empresa, telefónicamente o por otros medios, el motivo de su ausencia y su fecha de regreso, dentro de las cuatro (4) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor que le corresponda.  
Cuando se trate de personal de turno, el aviso de

ausencia deberá darse con anticipación suficiente para que no sea perjudicada la labor del establecimiento. Cuando se trate de personal mensualizado, la obligación de avisar a la patronal no le exime de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas haya desaparecido.

- b) Cuando la duración de la ausencia sea mayor de una (1) jornada de labor, el aviso del inciso a) debe ser confirmado por telegrama colacionado o ratificación escrita, bajo recibo.

## 7. Día del gremio

**Artículo 35**— Será considerado día feriado pago no laborable el día 3 de abril de cada año, en que se celebra el “*Día del Trabajador Papelero*”, asimilándose a los días feriados obligatorios a los efectos de su liquidación.

## Capítulo VI Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo

**Artículo 36**— En caso de accidentes de trabajo será de total aplicación lo normado en la Ley N° 24.557 – Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.), sus decretos reglamentarios, y resoluciones que al respecto dicte la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.).

**Artículo 37**— Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) de su elección, con los requisitos aprobados por la S.R.T..

Los empleadores deberán reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, reparando los daños que surjan de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme se establece en la L.R.T., promoviendo la rehabilitación del trabajador damnificado, su recalificación, su asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, servicios fúnebres, y abonándole el gasto que derive del traslado para su asistencia.

**Artículo 38**— Cuando la empresa carezca de póliza de una A.R.T. y no se encuentre autoasegurada, según se establece en la Ley N° 24.557, responderá por todas las cuestiones relacionadas al accidente o enfermedad profesional padecida por los trabajadores comprendidos por el Convenio Colectivo de Trabajo.

### 1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales – Remuneraciones

**Artículo 39**— Para el caso de la remuneración que debe percibir el trabajador enfermo o accidentado, será la que resulte del cálculo de todos los rubros económicos sujetos a aportes y contribuciones según lo dispuesto en la Ley N° 24.557; cualquier diferencia en más, sea esta remunerativa o no, deberá ser abonada por el empleador, exceptuándose de esta disposición los vales de almuerzo.

### 2. Accidente in itinere

**Artículo 40**— Los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo, tampoco afectará el

derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales, en las condiciones establecidas por la A.R.T..

Cuando el trabajador modificara el trayecto mencionado anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa previamente y por escrito, y ésta informará a la A.R.T..

Este derecho alcanzará a quienes desvíen su trayecto en ocasión de: estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles.

Como condición para su cobertura el accidente in itinere deberá ser objeto de denuncia policial por el trabajador o su familiar.

### 3. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales – Control

**Artículo 41**— A los efectos del control de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las siguientes normas:

- Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades y/o personal de vigilancia presentes en el establecimiento y concurrir para su atención al consultorio de la fábrica. En el consultorio se harán las comprobaciones pertinentes, ordenándose o no la inmediata internación del accidentado según la gravedad del mismo.
- No encontrándose el médico de la fábrica en el momento de producirse el accidente, el accidentado deberá ser trasladado para su asistencia y control.
- El accidentado que hiciera valer un alta médica ajena al servicio médico de la empresa, deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio médico de la fábrica, donde será examinado nuevamente, a fin de que el médico del establecimiento certifique o no sobre su aptitud o capacidad laborativa.
- En los casos que se produjeran accidentes derivados del trabajo o una enfermedad profesional la empresa deberá ajustarse al procedimiento de lo dispuesto en la Ley N° 24.557.

### 4. Enfermedades y accidentes inculpables – Remuneración

**Artículo 42**— A los efectos de la liquidación de la remuneración durante los períodos pagos de enfermedad y/o accidente inculpable el personal cobrará el salario conforme al jornal básico horario de empresa y con los beneficios económicos que hubiera percibido en caso de trabajar.

A los efectos de este artículo, los premios por trabajo en día domingo establecidos en este Convenio se considerarán como un salario.

Cuando el trabajador se encuentre realizando un reemplazo y sufra una enfermedad y/o accidente, deberá percibir el

salario correspondiente a la tarea que desempeñaba e ese momento.

## 5. Enfermedades y accidentes inculpables – Control

**Artículo 43**— La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario.

**Artículo 44**— A los fines del control de enfermedades inculpables se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad o accidente inculpable a concurrir a sus tareas debe comunicarlo al empleador dentro de las cuatro (4) horas de iniciado su horario normal de trabajo. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las diez (10) horas del día siguiente sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente, a fin de que no sea perjudicada la labor del establecimiento.
- b) Concurrirá al consultorio médico del empleador, donde se certificará su enfermedad; en caso de que su estado no se lo permitiera deberá confirmar su aviso por telegrama colacionado, o por escrito, bajo recibo, dentro de las veinticuatro (24) horas. La confirmación en cualquiera de las formas requeridas podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo. La empresa se dará por notificada bajo tales recaudos, contándose a partir de la ausencia.
- c) Durante el período de enfermedad, los trabajadores en condiciones de hacerlo, deben concurrir al consultorio médico de la fábrica cuando el empleador lo disponga.
- d) Las empresas tendrán derecho a controlar el estado de enfermedad de sus trabajadores mediante médicos designados por ellas, estén o no impedidos de concurrir al consultorio de la fábrica.
- e) El tratamiento o la asistencia que los enfermos pudieran tener por médicos o instituciones ajenas a la empresa, no los exime del cumplimiento de las obligaciones preestablecidas.
- f) El trabajador que se interne en algún establecimiento hospitalario, deberá informar a la empresa, por los medios previstos en el inciso b), el lugar en donde se encuentra internado, debiendo presentar a su reintegro al trabajo el certificado que lo comprueba, con diagnóstico, fecha de ingreso y egreso.
- g) Las altas y las bajas médicas se ajustarán a las normas legales, sea que las emitan los profesionales de las empresas, de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, sus servicios contratados y/o de organismos oficiales y particulares.
- h) En aquellos casos en que los empleadores y/o el trabajador afectado hubieren llevado una disputa existente con respecto al alta o baja en las tareas habituales del trabajador, a resolución de las autoridades de aplicación, mediante junta médica y el dictamen fuese contrario a la resolución del servicio médico de la empresa, el em-

pleador abonará los días transcurridos entre el último dictamen de su servicio médico y con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salarios por enfermedad. Será requisito indispensable para el pago que la solicitud de la junta médica oficial sea efectuada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al dictamen médico patronal.

- i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la fábrica de todo cambio de domicilio. En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de la enfermedad y no declarado por el trabajador, a la firma patronal, dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario se tendrá por no efectuado.  
En los casos de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, la enfermedad sólo podrá acreditarse mediante certificado médico emitido en conformidad con los incisos f) y g) que anteceden.
- j) Las empresas deberán llevar una planilla, libro o ficha en la que conste la fecha de baja, alta y diagnóstico que el médico del empleador haga del trabajador enfermo. Dicha planilla deberá ser firmada por el operario en el momento de recibir el alta, al solo efecto de su notificación. Cuando un obrero, vencido el período de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos el subsidio por enfermedad, la empresa a solicitud de la autoridad médica de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, exhibirá, en caso de dudas, las constancias planilladas.

## 6. Obra social

**Artículo 45**— Todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, son beneficiarios de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, debiéndose depositar los aportes y retenciones legales en la cuenta corriente que a tal efecto está habilitada en el Banco de la Nación Argentina. Cuando un trabajador opte por no hacer uso de ninguna de las prestaciones que le otorga la mencionada obra social, a partir de entonces, el empleador depositará como contribución a su cargo el tres por ciento (3%) de la remuneración del trabajador en una cuenta corriente especial asignada a tales efectos y denominada “*Seguridad Social*” a nombre de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y que será de utilidad específica a fines sociales.

## Capítulo VII

### Trabajo de Mujeres y Menores

**Artículo 46**— Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos o insalubres, ni en turnos nocturnos, como tampoco realizarán trabajos penosos.

Las mujeres que trabajen en el sistema de turnos rotativos, podrán hacerlo hasta las veintidós (22) horas, y las que se desempeñen como enfermeras, podrán hacerlo en horario nocturno.

**Artículo 47**— El salario de la mujer y del menor serán los que corresponden a la categoría profesional en que se desempeñen.

**Artículo 48**— Los menores entre catorce (14) y dieciséis (16) años trabajarán un máximo de seis (6) horas diarias, los menores entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años podrán trabajar hasta ocho (8) horas siempre que cuenten con la autorización legal administrativa, para una jornada mayor de seis (6) horas.

Esta no podrá superar en ningún caso la ocho (8) horas diarias. Sin perjuicio de la sanción legal que pudiere corresponder al empleador cuando un menor no autorizado cumpla una jornada superior a la establecida en este artículo. En este caso se le deberá abonar un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre la totalidad de la remuneración normal que le corresponda por las horas cumplidas en cada jornada trabajada.

**Artículo 49**— En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres en los números que fijen las leyes, se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de cuatro (4) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

En caso que el establecimiento no cuente con una sala maternal, el empleador deberá abonar los gastos que demande una guardería privada.

**Artículo 50**— El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente, de acuerdo con las normas legales vigentes.

En caso de reposo por prescripción médica que encuadre el supuesto como enfermedad que impida trabajar, la trabajadora tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a la licencia por enfermedad, según la ley y este Convenio.

## **Capítulo VIII Seguridad e Higiene**

### **1. Compromiso de seguridad**

**Artículo 51**— Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador.

Los empleadores deberán hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en este Convenio y demás normas legales y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, siendo pasible de las sanciones que prevén las normas en caso de incumplimiento.

El no uso de los elementos de seguridad por parte de los trabajadores será considerado falta grave.

**Artículo 52**— Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal de bomberos y de vigilancia, tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función

en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo el establecimiento una vez terminadas estas últimas.

El personal afectado a la prestación de servicios de generación de energía y provisión de agua, deberá asegurar de emergencia en todo caso la prestación regular de los que la empresa de a la comunidad o a unidades habitacionales.

### **2. Servicio médico del establecimiento**

**Artículo 53**— En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio o externo contratado, en las circunstancias obligatorias, según la legislación sobre la materia.

También deberán preverse medidas para disponer medio de transporte adecuados en casos de urgencia médica.

**Artículo 54**— El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

**Artículo 55**— Todo empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia.

En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, aparte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

### **3. Instalaciones de servicios**

**Artículo 56**— Las empresas mantendrán disponibles para los trabajadores una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en la temporada estival.

**Artículo 57**— En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente.

**Artículo 58**— Los establecimientos que ocupen más de diez (10) trabajadores de distinto sexo, dispondrán de locales destinados a vestuarios.

Éstos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

**Artículo 59**— En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales tendrán una separación interna a efecto de guardar aisladamente la ropa de calle de la de trabajo.

Se mantendrán los beneficios más favorables que en este sentido se tengan en cada establecimiento.



**Artículo 60**— Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento, en la forma habitual.

**Artículo 61**— En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa alimentaria establecida en el artículo 28. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función.

Los empleadores que deban realizar obras civiles para cumplir con esta cláusula, contarán al efecto con un plazo de doce (12) meses a partir de la homologación del presente Convenio.

Lo dispuesto en este artículo no obsta a otras alternativas que se acuerden por empresa con la representación sindical, para cumplir con el mismo propósito.

#### **4. Fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad**

**Artículo 62**— En los establecimientos comprendidos en este Convenio, la Comisión de Relaciones Internas o, de no haberse constituido la misma, el Sindicato Local, desempeñarán entre sus funciones el análisis de las condiciones de higiene y seguridad, y estudiarán, en conjunto con la representación del empleador, las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

**Artículo 63**— Las empresas constituirán con el sindicato de la zona una Comisión Mixta para el seguimiento de los temas relacionados con accidentes laborales y enfermedades profesionales, como también acordarán la forma de funcionamiento que asegure el control y eficiencia de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.).

**Artículo 64**— Las empresas informarán al sindicato del lugar, sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

**Artículo 65**— Las empresas deberán notificar al sindicato de la zona y a sus trabajadores el nombre de la A.R.T. que fuera contratada; de la misma manera procederán en caso de cambio de A.R.T..

### **Capítulo IX**

#### **Adicionales, Viáticos y Subsidios**

**Artículo 66**— Los adicionales, viáticos y subsidios de los artículos siguientes, se pagarán a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

##### **1. Adicionales mantenimiento**

**Artículo 67**— Los mecánicos, electricistas, carpinteros, torneros y albañiles cuando trabajen en turnos diferentes a los habituales, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre este salario correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación.

Este complemento, para el caso de que los obreros citados fueran oficiales, será igual al equivalente de la diferencia

que exista entre los últimos dos salarios superiores de las escalas salariales establecidas en el Título III del presente Convenio.

Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa el mencionado personal dejara de trabajar de turno.

##### **2. Adicional sábado y domingo**

**Artículo 68**— Al personal que trabaja horas ordinarias entre las trece (13) y las veinticuatro (24) horas del día sábado, se le abonarán con el ciento por ciento (100%) de recargo, y las trabajadas en entre las cero (0) y las veinticuatro (24) horas del día domingo, con el ciento por ciento (100%).

##### **3. Régimen de trabajo días domingo**

**Artículo 69**— Régimen de trabajo en los días domingo.

- a) En los establecimientos que hayan implementado o que implementen el trabajo en los días domingo, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al ciento por ciento (100%) de los salarios básicos de empresa, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más favorables que rigen en los establecimientos.
- b) Queda entendido que el premio se abonará al personal que inicia sus tareas el día domingo.
- c) El pago del premio estará sujeto a la condición de que el trabajador beneficiado haya trabajado efectivamente el sábado anterior y el lunes siguiente al domingo de que se trata, perdiendo el derecho a su cobro aquel que no haya trabajado esos días por cualquier motivo, salvo el descanso compensatorio, enfermedad, accidente, vacaciones o licencia de este Convenio o de la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Cada establecimiento podrá suspender en todo o en parte este régimen de trabajo, cuando a su juicio no hubiere absorción suficiente de los productos que elabora, o cuando haya que efectuar reparaciones parciales o generales urgentes o importantes, o por motivos de fuerza mayor, haciendo la comunicación pertinente a la Comisión Interna y Sindicato. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.
- e) El personal afectado a este régimen de trabajo, gozará de descanso hebdomadario de acuerdo a las leyes vigentes.
- f) El personal que fuese promovido a raíz de la implantación del trabajo en los días domingo, lo será en forma transitoria y cobrará la diferencia que corresponda de acuerdo al Capítulo III del presente Título.
- g) El personal que ingrese o haya ingresado al establecimiento como consecuencia de haberse implantado el trabajo en días domingo, que no integre los escalafones, podrá la empresa suspenderlo y/o prescindir de sus servicios conforme a la ley.

- h) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan con domingo, se sumarán al salario básico diario:
- a) El beneficio del artículo 68, cuando corresponda, más el premio que se establece en este artículo, ambos referidos al trabajo en días domingo y,
  - b) Otra cantidad igual al salario básico diario de empresa, por aplicación de la norma legal sobre feriados nacionales.
- i) Los importes correspondientes al premio que se instituye, se liquidarán quincenalmente junto con los salarios para los obreros, y mensualmente para el personal mensualizado.
- j) Cada establecimiento organizará el trabajo en forma adecuada a sus posibilidades técnicas, requiriéndose también que se le suministre la energía eléctrica necesaria, la existencia suficiente de materia prima y la provisión adecuada de combustible.
- k) La decisión de trabajar en los días domingo no implica ni individual ni colectivamente garantía horaria alguna.
- l) Todas las cláusulas del presente artículo quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que establece el mismo.
- m) El pago del premio instituido se hará extensivo a aquel personal que deba concurrir a trabajar el día domingo para la realización de tareas auxiliares y/o complementarias a la sección producción.

#### 4. Adicional por trabajo nocturno

**Artículo 70**— Al personal que trabaje jornada nocturna, se le abonará una asignación consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario básico de empresa percibido por el trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones.

Esta asignación será excluida de cualquier otra clase de recargo o bonificación, a la vez que comprenderá cualquier beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo; su importe cesará de abonarse en el caso de que por disposición legal o reglamentaria, se modifique el régimen de retribución a la jornada legal nocturna en tanto que resultara mayor que el aquí establecido.

Los trabajadores que actualmente perciban por este Concepto una suma superior a la fijada en este artículo, continuarán percibiéndola.

A los efectos del presente artículo, queda suprimido el cálculo de ocho (8) minutos de recargo.

#### 5. Salarios por mayor producción

**Artículo 71**— Los acuerdos sobre productividad, incentivos y/o premios, cualquiera fuera su naturaleza y forma de liquidación, que las empresas hubieren acordado en

cada establecimiento, continuarán rigiéndose por las condiciones particularmente especificadas en cada uno de ellos.

#### 6. Feriados

**Artículo 72**— El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el artículo 69, con las características y condiciones allí establecidas.

#### 7. Adicional por título técnico

**Artículo 73**— Se abonará un adicional mensual de setenta y dos pesos (\$ 72) a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes.

Las empresas que ya otorguen alguna asignación por este concepto, compensarán los importes respectivos.

#### 8. Adicional antigüedad

**Artículo 74**— Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del uno por ciento (1%) de:

- a) Los salarios y sueldos de empresa;
- b) Los recargos adicionales establecidos en este Convenio o en disposiciones legales.

Dicho porcentaje se liquidará por separado, quincenal o mensualmente, según corresponda.

#### 9. Viáticos

**Artículo 75**— Fíjase en cinco pesos con cincuenta centavos (\$ 5,50) el viático por comida que percibirán los trabajadores que en función de trabajo en hora extra. Asimismo la patronal se hará cargo de los gastos por todo concepto que se originen al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del domicilio de la empresa.

Los viáticos a que se refiere este artículo se convienen con carácter no remuneratorio.

Este beneficio podrá ser sustituido por la provisión directa de comida previo acuerdo de partes.

#### 10. Subsidios

**Artículo 76**— El personal comprendido en el presente Convenio percibirá los siguientes subsidios:

- a) Por casamiento: Lo establecido legalmente.
- b) Por nacimiento: Lo establecido legalmente.
- c) Salario Familiar: Rige de acuerdo a lo establecido en el Decreto – Ley N° 18.017/68 y sus modificaciones posteriores.

- d) Por viudez: La obrera u empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de tres (3) meses percibirá una asignación mensual cuyo monto será igual a la asignación por hijo, establecida en el Decreto – Ley N° 18.017/68 y sus modificaciones.
- e) Por fallecimiento del trabajador: En caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a tres (3) meses de su última remuneración mensual para gastos de duelo al familiar más directo.
- f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina (en las condiciones del artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo), hijos, padres y/o hermanos, una suma equivalente a dos (2) meses de su última remuneración mensual y por fallecimiento de abuelos y/o suegros equivalente a un (1) mes. Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos (2) o más familiares del mismo grado de parentesco dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.
- g) Las empresas proveerán a su personal guardapolvos y útiles escolares para los hijos del personal que cursen los ciclos de Educación Inicial, Educación General Básica y Educación Polimodal, o equivalentes. Estos elementos se entregarán antes del inicio del ciclo lectivo.
- h) Las empresas otorgarán una beca de treinta pesos (\$ 30) mensuales a aquellos trabajadores que constituyan familia numerosa; este beneficio alcanza únicamente a los casos en que al menos tres (3) de sus hijos asistan regularmente a clases.

**Artículo 77**— Las empresas abonarán un subsidio de tres mil trescientos pesos (\$ 3.300), que se pagará en cuatro (4) cuotas mensuales iguales y consecutivas, a partir de los treinta (30) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo quince (15) años de antigüedad.

**Artículo 78**— En los sueldos y salarios determinados en este Convenio están involucrados los porcentajes del nueve con diez centésimos por ciento (9,10%) –sábado inglés– de las provincias donde rija dicha disposición.

## **Capítulo X Seguro de Vida**

**Artículo 79**— Para el caso de muerte de un trabajador comprendido en el Convenio Colectivo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a doce (12) meses para el trabajador y seis (6) meses por su cónyuge de la remuneración básica de empresa correspondiente, del que serán beneficiarios las personas designadas por el trabajador o en su defecto, las que correspondan de acuerdo al orden y prelación establecido en el régimen provisional, conforme el Régimen Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

## **Capítulo XI Financiación de Programas Sociales y Capacitación**

### **1. Contribución extraordinaria**

**Artículo 80**— Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria de cien pesos (\$ 100) por cada trabajador incluido en este Convenio que revista en relación de dependencia al 1° de noviembre de 2003, pagadera en dos (2) cuotas iguales y consecutivas, la primera de ellas, de cincuenta pesos (\$ 50), dentro del mes de diciembre de 2003, y la segunda, de cincuenta pesos (\$ 50), dentro del mes de enero de 2004, mediante depósito en cuenta bancaria N° 15.940/07 en su renglón N° 3 del Banco Nación Argentina, Casa Central y sus Sucursales.

### **2. Contribución capacitación técnica y sindical**

**Artículo 81**— Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel; Cartón y Químicos, una contribución mensual del uno por ciento (1%) de las remuneraciones mensuales de cada trabajador comprendido en el presente Convenio, con destino al funcionamiento de los cursos de capacitación técnica profesional y sindical.

La entidad sindical indicará la cinta especial para el depósito y brindará información sobre planes de enseñanza a cumplimentarse.

### **3. Aporte solidario**

**Artículo 82**— En los términos del artículo 37 de la Ley N° 23.551 y el artículo 9° de la Ley N° 14.250, se establece una contribución solidaria a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos y beneficiados por el presente Convenio consistente en un aporte mensual del uno por ciento (1%) de las remuneraciones que perciben los trabajadores por todo concepto.

Quedan eximidos del aporte mencionado a aquellos trabajadores que estuvieren afiliados a la entidad sindical.

## **Capítulo XII Capacitación**

**Artículo 83**— Todos los trabajadores tienen derecho a la capacitación personal y profesional.

La misma será promovida por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 84**— Los trabajadores que se inscriban en los cursos que se dicten en los Centros de Capacitación Profesional dependientes de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo para que les permita asistir a los mismos.

**Artículo 85**— Los títulos de capacitación que otorguen los Centros de Capacitación Profesional dependientes de la

Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos serán reconocidos por los empleadores a los efectos del presente Convenio y obrarán en el legajo del trabajador como antecedentes para las promociones de categorías y en el caso de que su especialidad se refiera a la tarea que desempeña en el establecimiento, se le abonará el adicional de Título Técnico establecido en el artículo 73 del presente Título.

**Artículo 86**— Los empleadores cuando introduzcan nuevas tecnologías o metodologías en los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en la línea de producción de que se trate.

**Artículo 87**— La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías o métodos, deberá hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo, percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengaría si estuviera trabajando.

En caso de que se hiciera fuera del horario de la jornada legal del trabajador, se le deberá abonar el equivalente a dichas remuneraciones con más el adicional de horas extraordinaria.

En caso de que la capacitación se hiciera fuera del lugar de trabajo el empleador deberá abonarle además, los gastos y viáticos que demande su traslado y residencia.

**Artículo 88**— El empleador podrá requerir a la Comisión de Capacitación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, la programación de cursos específicos de capacitación para la línea de producción de su establecimiento.

En estos casos la asistencia de los trabajadores será obligatoria, debiéndole abonar el empleador el salario que le correspondería si trabajara durante las horas de clase y el viático de traslado hasta el Centro de Capacitación Profesional asignado.

**Artículo 89**— Los empleadores abonarán a los trabajadores que concurren a los Centros de Capacitación Profesional dependientes de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos el gasto que demande la concurrencia a cualquiera de los cursos que allí se dicten.

## Capítulo XIII

### Del Ejercicio de los Derechos Gremiales

#### 1. Retenciones

**Artículo 90**— Los empleadores retendrán mensualmente a los trabajadores comprendidos dentro del presente Convenio que se encuentren en relación de dependencia bajo cualquiera de las modalidades contractuales vigentes, la cotización en concepto de Cuota Sindical correspondiente a los sindicatos adheridos a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuyo importe deberá ser remitido a la orden de aquellos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de Beccar, Maestro Santana 2058,

Beccar, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, Provincia de Río Negro; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, La Rioja 141, Córdoba, Provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarese, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón 925, Godoy Cruz, Mendoza; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, de La Rioja, Provincia de La Rioja; Unión Obreros y Empleados Papeleros de La Matanza, Tte. General Juan D. Perón 3593, San Justo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros Cartoneros y Afines, Calfucurá 939, Morón, Provincia de Buenos Aires; Sindicato del Papel, Cartón y Celulosa, Almafuerte 1501, Paraná, Provincia de Entre Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón y Moreno, Puerto Piray, Provincia de Misiones; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de San Martín, Juan Domingo Perón 4724, San Martín, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de Enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato Papelero, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamín Matienzo 205 esq. San Lorenzo, Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa de Río Blanco, Peatonal 23 N° 383, Barrio Cuyaya, San Salvador de Jujuy, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano 1181, San Luis, Provincia de San Luis; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros y Cartoneros de Avellaneda, Esteban Echeverría 275, Wilde, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Rómulo Noya 950, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, San Juan; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano s/n° e/ Libertad y Lacroze, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos.

**Artículo 91**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de los pagos que sus trabajadores estén obligados a realizar a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en carácter de cuota sindical, social y aquella de carácter solidaria. Estos pagos deberán ser remitidos a la orden de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

**Artículo 92**— Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

## 2. Derecho a la información

**Artículo 93**— A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las Leyes Nros. 22.269, 23.449 y 23.551, los empleadores se comprometen a:

- a) Inscribirse en el Registro de Empresas que lleva la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos.
- b) Remitir mensualmente al Sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la Federación firmante de este Convenio Colectivo y a la Obra Social premencionada una planilla que contenga los siguientes datos: Nombre, apellido y C.U.I.L. de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo; fecha de ingreso y en su caso de egreso; y remuneración bruta y descuentos de la seguridad social y sindicales correspondientes a cada trabajador. Los descuentos para obra social de los adicionales suplementarios que legalmente corresponden por familiares a cargo ajenos al grupo familiar primario, deberán informarse discriminados.
- c) Remitir mensualmente junto con la planilla indicada, copia de la boleta que acredite el último depósito de jubilaciones, obra social, asignaciones familiares, cuotas sindicales o créditos sindicales emergentes de este Convenio.
- d) La empresa remitirá anualmente el Balance Social que corresponde conforme a lo establecido en el Decreto N° 1.171/2001.

**Artículo 94**— Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del Sindicato Local o de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas y designaciones.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asambleas Generales del sindicato.
- d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

## 3. Representación en los establecimientos

**Artículo 95**— La representación del personal comprendido en este Convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la Ley N° 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Decreto N° 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la misión de Relaciones Internas.

**Artículo 96**— De conformidad con el artículo 45 de la Ley N° 23.551 fíjese el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

- Establecimientos de diez (10) trabajadores comprendidos en este convenio colectivo: Un (1) delegado;
- De 21 a 50 trabajadores: Dos (2) delegados;
- De 51 a 100 trabajadores: Tres (3) delegados;
- De 101 a 200 trabajadores Cuatro (4) delegados;
- De 201 a 300 trabajadores Cinco (5) delegados;
- De 301 a 500 trabajadores Seis (6) delegados;
- De 501 a 600 trabajadores: Ocho (8) delegados;
- De 601 a 800 trabajadores: Diez (10) delegados;
- De 801 en adelante: Doce (12) delegados.

La parte sindical toma la responsabilidad de que los números máximos de los delegados cubiertos por la estabilidad sindical que aquí se establecen, serán distribuidos por turnos, de manera que cumplan con los mínimos legales vigentes.

**Artículo 97**— La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los delegados del personal electos, limitándose a cinco (5) sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número.

**Artículo 98**— Para ser delegado del personal se deberá tener un (1) año de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con dos (2) años en el establecimiento. En los establecimientos nuevos y hasta los dos (2) años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a seis (6) meses.

**Artículo 99**— Los comicios para la elección de la representación del personal a nivel del establecimiento deberán ser convocados por el sindicato, el que notificará por escrito al empleador con diez (10) días de anticipación, la cantidad de cargos a cubrir, la o las nóminas de candidatos y la fecha en que dichos comicios se realizarán.

**Artículo 100**— El sindicato deberá comunicar por escrito al empleador el resultado de la elección a que se refiere el artículo anterior, haciendo mención del nombre, apellido, documento de identidad y período durante el cual los electos ejercerán el mandato con indicación de quienes integrarán la Comisión de Relaciones Internas.

**Artículo 101**— Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo, siempre que el establecimiento disponga de un lugar adecuado para que el delegado pueda recibir los reclamos del personal.

Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 102**— Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta (30) horas pagas no acumulativas. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante

autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregar al empleador.

Cuando se utilicen dentro del ámbito del establecimiento, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado dé a su superior a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control de uso del crédito horario.

#### 4. Reclamos

**Artículo 103**— En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a éste a plantearlo ante su delegado o ante la Comisión de Relaciones Internas.

Si lo hiciera ante el delegado y tampoco éste encontrare satisfacción al reclamo por parte del superior inmediato, corresponderá el traslado del problema a la Comisión de Relaciones Internas, salvo caso de fuerza mayor en el cual el delegado o miembro de la Comisión de Relaciones Internas que se encontrare trabajando podrá solicitar a su jefe el permiso correspondiente para llevar en el momento la cuestión a la autoridad del establecimiento.

La Comisión de Relaciones Internas, previo análisis conjunto con la Comisión Directiva del Sindicato, lo llevará ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que se efectuará quincenalmente para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la Comisión de Relaciones Internas les someta, y según la naturaleza de las mismas, podrá darles solución inmediata o diferir su contestación para la próxima reunión.

Lo tratado en dichas reuniones se volcará en un acta que será firmada por las partes.

Si fracasara el intento de solución, la Comisión de Relaciones Internas deberá dar traslado de los temas en cuestión a la Comisión Directiva del sindicato, quien decidirá el trámite a imprimir al o a los reclamos insatisfechos.

**Artículo 104**— Cuando el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento, entienda que algún caso comprendido en el contrato individual de un trabajador, plantea problemas que atenten contra el presente Convenio y/o la ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las Comisiones Internas.

**Artículo 105**— De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este Convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del artículo anterior, deberá tomar intervención la Comisión Paritaria de Interpretación a que alude el artículo 108, con el carácter que le reconoce el artículo 16 de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88).

El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de Trabajo que dicte dicha Comisión.

**Artículo 106**— Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley N° 14.786 o en las disposiciones legales locales según el caso.

Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los artículos anteriores y siguientes todas las formas posibles de minimizar a la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.

#### 5. Inspecciones

**Artículo 107**— Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación del Papel, participarán en forma conjunta con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

#### 6. Comisión Paritaria General de Interpretación

**Artículo 108**— Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro (4) miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por cuatro (4) miembros trabajadores designados por la Federación sindical también firmante.

Todos ellos deberán ser de notoria buena conducta y saber leer y escribir, ejercer actividades comprendidas en la Convención Colectiva y estar en ejercicio de sus derechos civiles. Ambas partes podrán designar suplentes en número igual al de miembros titulares que le correspondan. Para el mejor cumplimiento de los fines que le son propios, ambas partes se comprometen a actuar con espíritu de total cooperación y buena fe ante dicha Comisión Paritaria.

La competencia, recursos, sanciones y organización de la Comisión Paritaria, se regirá conforme lo dispuesto por la Ley N° 14.250, el presente artículo de este Convenio y el Reglamento de Trabajo que dicte en el momento de quedar constituidas.

La Comisión Paritaria prevista en este artículo se ajustará a las siguientes normas:

- a) Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán realizarse siempre con la presencia de no menos de tres (3) representantes obreros y tres (3) representantes patronales, pudiendo tomar sus resoluciones por simple mayoría de votos. También podrán reunirse con dos (2) representantes obreros y dos representantes patronales como mínimo, pero en este caso las resoluciones deberán tomarse por unanimidad.
- b) En caso de empate, la Comisión someterá sus conclusiones al arbitraje del señor Presidente de la Comisión Paritaria después de haber agotado los medios de entendimiento a su alcance. También se recurrirá a dicho arbitraje cuando los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria no hubieran sido considerados específicamente en no menos de seis (6) reuniones.

- c) La Comisión Paritaria, para mejor estudio y resolución de todos los casos a ella sometidos, podrá requerir las informaciones que considere necesarias.
- d) Los representantes patronales y obreros de la Comisión Paritaria, podrán hacerse asistir por asesores, teniendo la facultad para hacerlos concurrir, si lo creen conveniente, a las reuniones de la Comisión.
- e) Dictaminar sobre cualquier interpretación controvertida respecto del presente Convenio que sea sometida a su consideración, después de haberse agotado el tratamiento por el sindicato local, Comisión de Relaciones Internas y Empresa.

**Artículo 109**— Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurren a sesiones de la Comisión Paritaria General de Interpretación en carácter de asesores hasta dos (2) asesores por cuestión y dos (2) jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

## 7. Autoridad de aplicación

**Artículo 110**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será el organismo de aplicación del presente Convenio, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, cuya violación será sancionada por las leyes y reglamentaciones vigentes.

## TÍTULO II Pequeñas y Medianas Empresas

### Capítulo I Condiciones Especiales

#### 1. Generalidades

**Artículo 111**— Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas se registrarán por las disposiciones establecidas en este Título.

**Artículo 112**— A los efectos de este Título, pequeñas y medianas empresas son aquellas que reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que su plantel no supere cuarenta (40) trabajadores.
- b) Que tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para la actividad fije la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.

**Artículo 113**— Las pequeñas y medianas empresas que superen alguna o ambas condiciones establecidas en el artículo anterior durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrán seguir rigiéndose con las disposiciones de este Título hasta que opere su vencimiento.

Las empresas que a la firma del presente Convenio no se encuentren registradas en los organismos oficiales que correspondan, no serán alcanzadas por este Título.

## Capítulo II Delegación de Disponibilidad Colectiva

### 1. Régimen especial

**Artículo 114**— Es de aplicación a las empresas comprendidas en este Título, las disposiciones de los restantes que componen el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con las modificaciones que puedan realizarse mediante los procedimientos aquí reglamentados.

### 2. Modalidades de contratación

**Artículo 115**— Queda habilitado para las pequeñas empresas el uso de las modalidades de contratación promovidas, previstas en la legislación vigente.

**Artículo 116**— Los trabajadores que ingresen mediante las modalidades contractuales promovidas, mencionadas en el artículo anterior, no podrán exceder del veinte por ciento (20%) del plantel permanente.

En el caso de que excedan dicho porcentaje, los más antiguos, hasta reducir el porcentaje establecido, pasarán a integrar el plantel con la modalidad de contrato por tiempo indeterminado.

Lo mismo ocurrirá si el empleador no cumpliera con los requisitos legales o el trabajador se desempeña en horas extraordinarias.

### 3. Vacaciones

**Artículo 117**— Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado de acuerdo con las prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 118**— El nomenclador de los puestos de trabajo definidos en el Título III del presente Convenio, podrá ser variado por negociación directa entre el empleador, el sindicato con zona de actuación, y la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, signataria de este Convenio, debiéndose suscribir un acuerdo entre la representación empresaria y sindical, en cuatro (4) ejemplares, uno para cada parte, debiendo el empleador remitir el restante a la Cámara Argentina de Envases de Cartón y Afines.

**Artículo 119**— En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o de parte de ellas, en período total o parcialmente distintos a los fijados, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada trabajador de acuerdo a su antigüedad en el empleo y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación, así también las inherentes al mantenimiento de la producción. El trabajador tendrá derecho a gozar del período legal completo de vacaciones en temporada estival, por lo menos una (1) vez cada tres (3) años.

**Artículo 120**— El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada ocasión será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la mejor remuneración mensual percibida en el semestre o proporcional al tiempo trabajado.

**Artículo 121**— Cuando no exista asociación de trabajadores de primer grado que comprenda a éstos, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos determinará, conjuntamente con el empleador, las exigencias de las normas de seguridad e higiene, atendiendo al plantel de trabajadores que se desempeñen en el mismo, fijando plazos que posibiliten la adaptación gradual a la legislación.

**Artículo 122**— En ningún caso los acuerdos suscriptos por los empleadores con los sindicatos, respecto a la disponibilidad de negociación colectiva que se les delega en este Capítulo, podrá tener una vigencia superior a la de este Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 123**— Las divergencias que puedan suscitarse entre las partes intervinientes en acuerdos suscriptos en aplicación de este Título, deberán someterse a la Comisión Paritaria de Interpretación, prevista en el artículo 108 del presente Convenio.

## TÍTULO III

### Envases

#### Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios

### Capítulo I

#### Envases – Sectores

**Artículo 124**— La determinación de sectores describe variedad de actividad, no necesariamente uniforme en todos los establecimientos, y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo.

Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

**Artículo 125**— Comprende el personal obrero, empleado administrativo y técnico de los establecimientos comprendidos en las actividades descriptas en el artículo 2° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que se desempeñen en los siguientes sectores:

- Cartonero gráfico
- Cartonero
- Bandejeros y plateros
- Tubulares
- Vasos de papel
- Envases plegables
- Mantenimiento
- Administración

### Capítulo II

#### Envases – Puestos de Trabajo

**Artículo 126**— Las especialidades que a continuación se enumeran no generan la creación de nuevos puestos de trabajo en aquellas empresas donde no existan.

En los casos del personal cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre los descriptos en este Título, o cuando se dé lugar a la creación de nuevos sectores o puestos de trabajo por la incorporación de nuevas tecnologías o procesos industriales, se procederá a efectuar la clasificación de los mismos y la consecuente determinación de la categoría que corresponda mediante la intervención a la Comisión Paritaria General de Interpretación prevista en el artículo 108 del presente Convenio.

Estas designaciones de puestos de trabajo no son limitativas para aquellas empresas que tienen más de una persona asignada a cada uno de estos puestos.

En su caso, el aumento de salario que corresponda, se abonará con la retroactividad que resulte.

#### • Sector cartonero gráfico

- Operador impresora offset
- Operador máquina bandejera automática
- Troquelador máquina mandíbulas
- Operador máquina impresora tipográfica
- Operador máquina serigráfica
- Operador máquina minerva
- Operador guillotina computarizada
- Operador encapadora automática
- Operador máquina hot stamping
- Operador máquina sloter
- Operador pegadoras de estuches de todos los tamaños
- Oficial troquelador
- Medio oficial troquelador
- Ayudante troquelador
- Operador máquina parafinadora
- Oficial guillotiner
- Operador máquina 3 cortes
- Operador máquina de armar y pegar estuches
- Operador máquina de estampar
- Operador máquina automática de bamizar
- Operador máquina laminadora (hasta 2 materiales)
- Operador máquina microcorrugado
- Ayudante máquina microcorrugado
- Operario práctico
- Operario

#### • Sector cartoneros

- Operador impresora off set
- Operador máquina bandejera automática
- Troquelador máquina mandíbulas
- Operador máquina impresora tipográfica
- Operador máquina serigráfica
- Operador máquina minerva
- Operador guillotina computarizada
- Operador encapadora automática
- Operador máquina hot stamping
- Operador máquina sloter
- Operador pegadoras de estuches de todos los tamaños
- Oficial cortador
- Medio oficial cortador



- Operario guillotina
  - Operador máquina microcorrugado
  - Ayudante máquina microcorrugado
  - **Cosedores**
    - Oficial cosedor
    - Cosedor práctico
    - Operario
  - **Trabajo de mesa**
    - Oficial de primera
    - Oficial de segunda
    - Medio oficial
  - **Máquinas encoladoras**
    - Oficial encoladora
    - Medio oficial encoladora
  - **Trabajos varios**
    - Operario
  - **Sector bandejeros y plateros**
    - Operador impresora off set
    - Operador máquina bandejera automática
    - Troquelador máquina mandíbulas
    - Operador máquina impresora tipográfica
    - Operador máquina serigráfica
    - Operador máquina minerva
    - Operador guillotina computarizada
    - Operador encapadora automática
    - Oficial
    - Medio oficial
    - Operario ingreso
    - Guillotiner
    - Operador máquina termocontraible
  - **Pirotines**
    - Operario práctico
    - Operario
  - **Cortadores a balancín**
    - Oficial cortador balancinero
    - Operario práctico cortador
    - Operario cortador
  - **Sector tubulares**
    - Espiraladoras y cilindadora
    - Oficial de primera
    - Oficial de segunda
  - **Balancineros y bordonadores**
    - Oficial de primera
    - Oficial de segunda
    - Bordonador de primera
    - Bordonador de segunda
  - **Remachadores y cortadores de tubos**
    - Oficial de primera
    - Oficial de segunda
    - Operador máquina impermeabilizadora
    - Operador máquina laminadora
    - Rebobinador
    - Cortador de hojalata
    - Preparadores de cola e impermeabilizadores
    - Etiquetadores a mano o a máquina
  - Operario
  - **Sector vasos de papel**
    - Oficial (después de los 6 meses)
    - Operario práctico (hasta 6 meses)
    - Operario ingreso (hasta tres 3 meses)
  - **Sector envases plegables**
    - Operador impresora off set
    - Operador máquina bandejera automática
    - Troquelador máquina mandíbulas
    - Operador máquina impresora tipográfica
    - Operador máquina serigráfica
    - Operador máquina minerva
    - Operador guillotina computarizada
    - Operador encapadora automática
    - Operador máquina hot stamping
    - Operador máquina sloter
    - Operador máquina microcorrugado
    - Ayudante máquina microcorrugado
    - Operador máquina envases flexibles
    - Operador máquina de barnizar automática
    - Operador máquina troqueladora
    - Ayudante máquina troqueladora
    - Operador guillotina
    - Cortador para envases con o sin impresión
    - Operario
  - **Sector mantenimiento**
    - Oficial múltiple
    - Oficial mecánico
    - Medio oficial mecánico
    - Mecánico
    - Ayudante mecánico
    - Oficial electricista
    - Medio oficial electricista
    - Oficial tornero
    - Medio oficial tornero
    - Chofer de vehículos (camiones, camionetas y utilitarios)
    - Chofer de autoelevador
  - **Sector administrativo**
    - Cadete
    - Tareas generales de oficina
    - Liquidador de sueldos y jornales
    - Facturista
    - Cuentacorrentista
    - Operador de computadora
    - Corredor
    - Cobrador
    - Ayudante de contador
- Los sectores mantenimiento y administración, y los puestos de trabajo que allí se definen, serán complementarios a la totalidad de los restantes sectores de producción de envases (cartonero gráfico, cartonero, bandejeros y plateros, tubulares, vasos de papel y envases plegables).

### Capítulo III Envases – Categorías

**Artículo 127**— Los puestos de trabajo de los sectores definidos en el Capítulo anterior serán desempeñados por las siguientes categorías profesionales de trabajadores:

#### Caracterización de categorías

Se instituyen las categorías denominadas 1 Especial, 2 Especial y 3 Especial, que se caracterizan de la siguiente forma:

- Categoría 1 Especial: Categoriza al operador impresora off set, quien se ocupa de la preparación de la máquina en su totalidad, cambios de plancha, puesta a punto, preparación de tintas con distintas gamas de colores, revelado de planchas, manejo de ensoladoras, preparado de productos químicos para el sistema de mojadores de off set, conocimiento de gramajes de cartulina, entendimiento en barnices y lacas sobre impresión de máquinas hasta cuatro (4) colores; al operador máquina bandejera automática y al operador máquina microcorrugado.
- Categoría 2 Especial: Categoriza al troquelador máquina mandíbulas, quien prepara la misiva colocando cortantes, enramándolos y haciendo el arreglo respectivo sobre la platina, tenido conocimientos de las variadas presiones de la máquina y los marcados y trazados de los pliegos; asimismo, ser productivo en la colocación de pliegos en la misma. Esta categoría no incluye máquinas troqueladoras de sistema plano y rotativas.
- Categoría 3 Especial: Se caracteriza la categoría para el uso de máquinas:

- Impresora tipográfica
- Serigráfica
- Minervas
- Guillotina computarizada
- Encapadora automática
- Pegadoras de estuches de todos los tamaños debiendo sus operadores armar y preparar las mismas en su totalidad, alistándolas para producir, y, de ser necesario, trabajar en la producción de la misma pegadoras de estuches de todos los tamaños.

Se incluyen en esta categoría al chofer de vehículos (camiones, camionetas y utilitarios).

Se modifica, además, la categoría A, a fin de encuadrar nuevos puestos de trabajo:

- Categoría A: Esta categoría contempla al chofer de autoelevador, como así también al operador de máquina hot stamping, al operador de máquina sloter, con conocimiento de distintos tipos de tintas al agua y al alcohol y conocimientos de los distintos tipos de gomas; y al ayudante máquina microcorrugado.

#### Sector cartonero gráfico

- Categoría 1 Especial: Operador impresora off set – Operador máquina bandejera automática – Operador máquina microcorrugado.
- Categoría 2 Especial: Troquelador máquina mandíbulas

- Categoría 3 Especial: Operador máquina impresora tipográfica – Operador máquina serigráfica – Operador máquina minerva – Operador guillotina computarizada – Operador encapadora automática – Operador pegadoras de estuches de todos los tamaños.
- Categoría A: Ayudante máquina microcorrugado – Operador máquina hot stamping – Operador máquina sloter.
- Categoría B: Oficial troquelador – Oficial guillotiner – Operador máquina tres (3) cortes.
- Categoría C: Operador máquina automática de barnizar – Operador máquina parafinadora – Operador máquina laminadora (hasta 2 materiales) – Medio oficial troquelador
- Categoría D: Ayudante troquelador – Operador máquina de armar y pegar. Estuches–Operador máquina de estampar.
- Categoría E: Operario práctico.
- Categoría F: Operario.

#### Sector cartoneros

- Categoría 1 Especial: Operador impresora off set – Operador máquina bandejera automática – Operador máquina microcorrugado.
- Categoría 2 Especial: Troquelador máquina mandíbulas.
- Categoría 3 Especial: Operador máquina impresora tipográfica – Operador máquina serigráfica – Operador máquina minerva – Operador guillotina computarizada – Operador encapadora automática – Operador pegadoras de estuches de todos los tamaños.
- Categoría A: Ayudante máquina microcorrugado – Operador máquina hot stamping – Operador máquina sloter.
- Categoría B: Oficial cortador.
- Categoría C: Oficial cosedor – Oficial de primera trabajo de mesa.
- Categoría D: Medio oficial cortador – Coseador práctico – Oficial de segunda trabajo de mesa – Oficial máquina encoladora.
- Categoría E: Operario guillotina – Operario cosedor – Medio oficial trabajo de mesa – Medio oficial máquina encoladora.
- Categoría F: Operario.

#### Sector bandejeros y plateros

- Categoría 1 Especial: Operador impresora off set – Operador máquina bandejera automática.
- Categoría 2 Especial: troquelador máquina mandíbulas.
- Categoría 3 Especial: Operador máquina impresora tipográfica – Operador máquina serigráfica – Operador máquina minerva – Operador guillotina computarizada – Operador encapadora automática.
- Categoría A: Oficial bandejero y platero.
- Categoría B: Medio oficial bandejero y platero – Guillotiner – Oficial cortador balancinero – Operario práctico pirotines.
- Categoría C: Operario práctico cortador – Operador máquina termocontraíble.
- Categoría D: Operario cortador – Operario pirotines.
- Categoría E: Operario ingreso.

- Categoría F

**Sector tubulares**

- Categoría 1 Especial:
- Categoría 2 Especial:
- Categoría 3 Especial:
- Categoría A: Oficial de primera espiraladora y cilindadora – Operador máquina impermeabilizadora.
- Categoría B: Oficial de segunda espiraladora y cilindadora – Oficial de primera balancineros y bordadores – Operador máquina laminadora.
- Categoría C: Bordonador de primera – Rebobinador – Oficial de primera remachadores y cortadores de tubos – Cortador de hojalata.
- Categoría D: Oficial de segunda balancineros y bordadores – Oficial de segunda remachadores y cortadores de tubos – Etiquetador a mano o a máquina.
- Categoría E: Bordonador de segunda – Preparador de cola e impermeabilizadores.
- Categoría F: Operario.

**Sector vasos de papel**

- Categoría 1 Especial:
- Categoría 2 Especial:
- Categoría 3 Especial:
- Categoría A:
- Categoría B:
- Categoría C:
- Categoría D: Oficial (después de los 6 meses).
- Categoría E: Operario Práctico (hasta 6 meses).
- Categoría F: Operario Ingreso (hasta 3 meses).

**Sector envases plegables**

- Categoría 1 Especial: Operador impresora off set – Operador máquina bandejera automática – Operador máquina microcorrugado.
- Categoría 2 Especial: Troquelador máquina mandíbulas – Operador máquina envases flexibles.
- Categoría 3 Especial: Operador máquina impresora tipográfica – Operador máquina serigráfica – Operador máquina minerva – Operador guillotina computarizada – Operador encapadora automática.
- Categoría A: Operador máquina hot stamping – Operador máquina sloter – Operador máquina troqueladora – Operador guillotina – Cortador para envases con o sin impresión – Ayudante máquina microcorrugado.
- Categoría B: Operador máquina de barnizar automática.
- Categoría C: Ayudante máquina troqueladora.
- Categoría D: Operario.
- Categoría E:
- Categoría F:

**Sector mantenimiento**

- Categoría 1 Especial: Oficial múltiple.
- Categoría 2 Especial: Oficial electricista – Oficial mecánico – Oficial tornero.
- Categoría 3 Especial: Chofer de vehículos (Camión, camioneta y utilitarios) – Medio oficial electricista – Medio oficial mecánico – Medio oficial tornero.
- Categoría A: Chofer autoelevador – mecánico.
- Categoría B: Ayudante mecánico.
- Categoría C:
- Categoría D:

- Categoría E:
- Categoría F:

**Sector administrativo**

- Categoría 1: Ayudante de contador.
- Categoría 2: Corredor – Cobrador.
- Categoría 3: Liquidador de sueldos y jornales – Facturista – Cuenta correntista – Operador de computadora.
- Categoría 4: Tareas generales de oficina.
- Categoría 5: Cadete o mensajero.

**Capítulo IV  
Envases – Salarios**

**1. Salarios y sueldos**

**Artículo 128**— Las remuneraciones del trabajador comprenden el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios.

**Artículo 129**— Los salarios y sueldos básicos pactados en este Convenio, podrán ser incrementados mediante el otorgamiento de incentivos, fijados de común acuerdo entre las partes empleadora y sindical, como consecuencia de la aplicación de normas de productividad por las empresas.

**Artículo 130**— La liquidación de salario del personal jornalizado se hará quincenalmente. En los casos que la modalidad de pago sea mensual, la suma total del sueldo básico de las horas trabajadas no podrá ser inferior a la suma total del salario profesional, establecido en este Convenio, por la cantidad de horas efectivamente trabajadas en la categoría superior.

**Artículo 131**— Los adicionales, premios y subsidios que se establecen en el Título I del presente Convenio, se liquidarán en el período que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente.

**2. Salario profesional**

**Artículo 132**— Se establece el siguiente salario básico para las categorías profesionales de los sectores conforme el siguiente detalle:

Denominación de la categoría	Jornal/hora (En \$)
1 Especial	4,06
2 Especial	3,90
3 Especial	3,80
A	3,70
B	3,26
C	3,11
D	2,97
E	2,89
F	2,76

• **Administrativos**

Denominación de la categoría	Básico mensual (En \$)
Categoría 1	918,64
Categoría 2	733,33
Categoría 3	657,80
Categoría 4	600,63
Categoría 5	540,37

• **Valores de adicionales y subsidios a la firma de este Convenio:**

- Título técnico (artículo 71): \$ 72,00
- Viático (artículo 73): \$ 5,50
- Subsidio jubilatorio (artículo 75): \$ 3.300,00

**TÍTULO IV**

**Conos y Canillas, Tubos Espiralados y Conos para Altoparlantes Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios**

**Capítulo I**

**Conos y Canillas, Tubos Espiralados y Conos para Altoparlantes – Sectores**

**Artículo 133**— La determinación de sectores describe variedad de actividad, no necesariamente uniforme en todos los establecimientos, y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo.

Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

**Artículo 134**— Comprende el personal obrero, empleado administrativo y técnico de los establecimientos comprendidos en las actividades descriptas en el artículo 2° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que se desempeñen en los siguientes sectores:

- Conos y canillas
- Tubos espiralados
- Conos para altoparlantes
- Mantenimiento
- Administración

**Capítulo II**

**Conos y Canillas, Tubos Espiralados y Conos para Altoparlantes – Puestos de Trabajo**

**Artículo 135**— Las especialidades que a continuación se enumeran no generan la creación de nuevos puestos de trabajo en aquellas empresas donde no existan.

En los casos del personal cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre los descriptos en este Título, o cuando se dé lugar a la creación de nuevos sectores o puestos de trabajo por la incorporación de nuevas tecnologías o procesos industriales, se procederá a efectuar la clasificación de los mismos y la consecuente determinación de la categoría que corresponda mediante la intervención a la Comisión Pari-

taria General de Interpretación prevista en el artículo 108 del presente Convenio.

Estas designaciones de puestos de trabajo no son limitativas para aquellas empresas que tienen más de una persona asignada a cada uno de estos puestos.

En su caso, el aumento de salario que corresponda, se abonará con la retroactividad que resulte.

En concordancia con los artículos 46 y 50 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el personal femenino perteneciente a los sectores que a continuación se detallan, sólo se desempeñará en aquellos puestos de trabajo indicados con (\*).

**Sector conos y canillas**

- Registrador de primera
- Registrador de segunda
- Registrador de tercera
- Foguista
- Operador máquina inyectora de plástico
- Operador máquina de conos universal
- Ayudante máquina de conos universal
- Operador máquina despeluzadora
- Operador máquina raspadora
- Operador máquina rebobinadora
- Ayudante máquina rebobinadora
- Operador máquina espiraladora bajo calibre
- Ayudante máquina espiraladora bajo calibre
- Operador máquina canillera (\*)
- Ayudante máquina canillera (\*)
- Operador máquina americana (\*)
- Ayudante máquina americana (\*)
- Operador máquina cortadora de tubos (\*)
- Operador máquina cortadora de conos (\*)
- Preparador de colaMaquinista molino de plástico
- Operador máquina remachadora (\*)
- Operador máquina rayadora (\*)
- Operador máquina raspadora
- Operador prensa fardos
- Operario (\*)

**Sector tubos espiralados**

- Maquinista múltiple (\*)
- Ayudante maquinista múltiple (\*)
- Operador máquina espiraladora alto calibre (más de 10 fajas) (\*)
- Segundo ayudante maquinista espiraladora alto calibre (\*)
- Primer ayudante maquinista espiraladora alto calibre (\*)
- Operador máquina espiraladora medio calibre (5 a 10 fajas) (\*)
- Ayudante espiraladora medio calibre (5 a 10 Fajas) (\*)
- Operador máquina espiraladora bajo calibre (hasta 4 fajas) (\*)
- Rebobinador (\*)
- Ayudante rebobinador (\*)
- Foguista (\*)
- Maquinista refilador, fraccionador y registrador de tubos (\*)
- Sierra espiraladora y clasificador (\*)
- Maquinista refilador y fraccionador de tubos (con máquina registrada) (\*)

- Preparador de cola (\*)
- Alimentador de coleros (\*)
- Empalmador (\*)
- Abrochador (\*)
- Preparador y clasificador de tortas (\*)
- Operador prensa fardos (\*)
- Operario práctico (\*)
- Operario (\*)

#### Sector conos para altoparlantes

- Armado de altoparlantes de primera (\*)
- Armado de altoparlantes de segunda (\*)
- Armado de altoparlantes de tercera (\*)
- Operario prensas manuales y neumáticas para fabricar conos, termoformador y cortes de primera (\*)
- Operario prensas manuales y neumáticas para fabricar conos, termoformador y cortes de segunda (\*)
- Operario prensas manuales y neumáticas para fabricar conos, termoformador y cortes de tercera (\*)
- Foguista (\*)
- Operario mezclador y teñidor (\*)
- Pegado de conos (\*)
- Corte de alas (\*)
- Servicios (\*)
- Bañado de conos (\*)
- Bañado de copetes (\*)
- Corte de copetes (\*)
- Operario contar conos (\*)
- Operario revisar conos (\*)
- Operario empaquetar conos (\*)
- Operario limpieza (\*)

#### Sector mantenimiento

- Oficial múltiple (\*)
- Oficial mecánico (\*)
- Medio oficial mecánico (\*)
- Mecánico (\*)
- Ayudante mecánico (\*)
- Oficial electricista (\*)
- Medio oficial electricista (\*)
- Oficial tornero (\*)
- Medio oficial tornero (\*)
- Chofer de vehículos (camiones, camionetas y utilitarios) (\*)
- Chofer de Autoelevador (\*)

#### Sector administrativo

- Cadete (\*)
- Tareas generales de oficina (\*)
- Liquidador de sueldos y jornales (\*)
- Facturista (\*)
- Cuentacorrentista (\*)
- Operador de computadora (\*)
- Corredor (\*)
- Cobrador (\*)
- Ayudante de contador (\*)

Los sectores Mantenimiento y Administración, y los puestos de trabajo que allí se definen, serán complementarios a la totalidad de los restantes sectores de producción de conos y canillas, tubos espiralados y conos para altoparlantes

(conos y canillas, tubos espiralados y conos para altoparlantes).

### Capítulo III

#### Conos y Canillas, Tubos Espiralados y Conos para Altoparlantes – Categorías

**Artículo 136**— Los puestos de trabajo de los sectores definidos en el Capítulo anterior serán desempeñados por las siguientes categorías profesionales de trabajadores:

#### Sector conos y canillas

- Categoría 1: Operario.
- Categoría 2: Operador de fardos – Operario práctico.
- Categoría 3: Operador máquina remachadora – Operador máquina rayadora.
- Categoría 4: Ayudante máquina rebobinadora – Ayudante máquina espiraladora bajo calibre – Operador máquina molino de plástico – Ayudante máquina americana – Ayudante máquina canillera.
- Categoría 5: Preparador de cola – Operador máquina cortadora tubos – Operador máquina cortadora de conos – Operador máquina despelusadora – Operador máquina raspadora – Operador máquina espiraladora bajo calibre – Ayudante de máquina de conos universal – Operador máquina americana – Operador máquina canillera – Operador máquina rebobinadora.
- Categoría 6: Registrador de tercera – Operador máquina de conos universal – Operador máquina inyectora de plástico – Foguista.
- Categoría 7: Registrador de segunda.
- Categoría 8: Registrador de primera.

#### Sector tubos espiralados

- Categoría 1: Operario.
- Categoría 2: Operario práctico – Operador prensa fardos – Alimentador de coleros – Empalmador – Abrochador – Preparador y clasificador de tortas.
- Categoría 3: Ayudante rebobinador – Maquinista refilador y fraccionador de tubos (con máquina registrada) – Preparador de cola – Operador máquina espiraladora bajo calibre (hasta 4 fajas).
- Categoría 4: Segundo ayudante maquinista espiraladora alto calibre – Sierra espiraladora y clasificador – Maquinista refilador, fraccionador y registrador de tubos.
- Categoría 5: Rebobinador – Foguista.
- Categoría 6: Ayudante maquinista múltiple – Primer ayudante maquinista espiraladora alto calibre – Ayudante espiraladora medio calibre (5 a 10 fajas).
- Categoría 7: Operador máquina espiraladora medio calibre (5 a 10 fajas).
- Categoría 8: Maquinista múltiple – Operador máquina espiraladora alto calibre (más de 10 fajas).

#### Sector conos para altoparlantes

- Categoría 1:
- Categoría 2: Operario contar conos – Operario revisar conos – Operario empaquetar conos – Operario limpieza.
- Categoría 3: Corte de copetes – Bañado de copetes – Bañado de conos – Servicios.
- Categoría 4: Corte de alas.
- Categoría 5: Pegado de conos.

- Categoría 6: Armado de altoparlantes de tercera – Operario prensas manuales y neumáticas para fabricar conos, termoformador y cortes de tercera.
- Categoría 7: Armado de altoparlantes de segunda – Operario prensas manuales y neumáticas para fabricar conos, termoformador y cortes de segunda – Foguista – Operario mezclador y teñidor.
- Categoría 8: Armado de altoparlantes de primera – Operario prensas manuales y neumáticas para fabricar conos, termoformador y cortes de primera.

#### Sector mantenimiento

- Categoría 1:
- Categoría 2:
- Categoría 3:
- Categoría 4: Ayudante mecánico.
- Categoría 5: Chofer de autoelevador – mecánico.
- Categoría 6: Chofer de vehículos (Camiones, camionetas y utilitarios) – Medio oficial electricista – Medio oficial mecánico – Medio oficial tornero.
- Categoría 7: Oficial electricista – Oficial mecánico – Oficial tornero.
- Categoría 8: Oficial múltiple.

#### Sector administrativo

- Categoría A: Cadete y/o mensajero.
- Categoría B: Tareas generales de oficina.
- Categoría C: Liquidador de sueldos y jornales – Facturista – Cuenta correntista – Operador de computadora.
- Categoría D: Corredor – Cobrador.
- Categoría E: Ayudante de contador.

### Capítulo IV Conos y Canillas, Tubos Espiralados y Conos para Altoparlantes – Salarios

#### 1. Salarios y sueldos

**Artículo 137**— Las remuneraciones del trabajador comprenden el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios.

**Artículo 138**— Los salarios y sueldos básicos pactados en este Convenio, podrán ser incrementados mediante el otorgamiento de incentivos, fijados de común acuerdo entre las partes empleadora y sindical, como consecuencia de la aplicación de normas de productividad por las empresas.

**Artículo 139**— La liquidación del salario del personal jornalizado se hará quincenalmente. En los casos que la modalidad de pago sea mensual, la suma total del sueldo básico de las horas trabajadas no podrá ser inferior a la suma total del salario profesional, establecido en este Convenio, por la cantidad de horas efectivamente trabajadas en la categoría superior.

**Artículo 140**— Los adicionales, premios y subsidios que se establecen en el Título I del presente Convenio, se liquidarán en el período que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente.

#### 2. Salario profesional

**Artículo 141**— Se establece el siguiente salario básico para las categorías profesionales de los sectores conforme el siguiente detalle:

Denominación de la categoría	Jornal/hora (En \$)
Categoría 1	2,65
Categoría 2	2,73
Categoría 3	2,86
Categoría 4	3,06
Categoría 5	3,34
Categoría 6	3,55
Categoría 7	3,75
Categoría 8	4,10

#### • Administrativos

Denominación de la categoría	Básico mensual (En \$)
Categoría A	527,32
Categoría B	633,16
Categoría C	646,00
Categoría D	671,25
Categoría E	896,44

#### • Valores de adicionales y subsidios a la firma de este Convenio

- Título técnico (artículo 71): \$ 72,00
- Viático (artículo 73): \$ 5,50
- Subsidio Jubilatorio (artículo 75): \$ 3.300,00

Expediente N° 1.001.437/95

Buenos Aires, 26 de abril de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 109/2004 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fojas 264/305 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 376/2004.– Valeria Andrea Valetti.

# DEPÓSITOS DE PAPEL, CONVERSIÓN Y ROLLEROS Y LIBRITOS DE PAPEL PARA EL ARMADO DE CIGARRILLOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 404/2005*

**(B.O. N° 30.638 DEL 22/04/2005)**

### **Resolución N° 66/2005**

Buenos Aires, 14/03/2005

VISTO el Expediente N° 1.001.439/95 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 286/319 del Expediente N° 1.001.439/95, obra el Convenio Colectivo de Trabajo para la rama "*Depósitos de papel, conversión y rolleros y libritos de papel para el armado de cigarrillos*" celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina del Papel y Afines, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que corresponde dejar asentado que a foja 30 de autos se encuentra agregada la Disposición N° 38 (D.N.N.C.) de la ex Dirección Nacional de Negociación Colectiva, de fecha 17 de mayo de 1996, por la que se declaró constituida la Comisión Negociadora para la renovación de la rama mencionada ut supra, rama que pertenece a la actividad papele-  
ra del Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89.

Que en cuanto al ámbito personal será de aplicación para los obreros, empleados administrativos y técnicos dependientes, que desempeñen sus tareas en las empresas comprendidas dentro de la aludida rama.

Que en lo que respecta al ámbito de actuación territorial el Convenio de marras regirá para todo el país.

Que por último y en lo que hace a la vigencia, la misma será a partir del primero de septiembre de 2004 y por el término de dos (2) años.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le corresponden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por Convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "*general*".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo para la rama del Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89 “*Depósitos de papel, conversión y rollos y libritos de papel para el armado de cigarrillos*” celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina del Papel y Afines obrante a fojas 286/319 del Expediente N° 1.001.439/95, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Fíjase, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el importe promedio para el sector “*Depósitos de papel*” de las remuneraciones para el 1° de septiembre de 2004 en la suma de seiscientos sesenta y siete pesos (\$ 667) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio que se homologa en la suma de dos mil un peso (\$ 2.001); el importe promedio para el sector “*Conversión y rollos*” de las remuneraciones para el 1° de septiembre de 2004 en la suma de seiscientos sesenta y nueve pesos con setenta y ocho centavos (\$ 669,78) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio que se homologa en la suma de dos mil nueve pesos con treinta y tres centavos (\$ 2.009,33); el importe promedio para el sector “*Libritos de papel para el armado de cigarrillos*” de las remuneraciones para el 1° de septiembre de 2004 en la suma de seiscientos setenta y cuatro pesos con ocho centavos (\$ 674,08) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio que se homologa en la suma de dos mil veintidós pesos con veinticinco centavos (\$ 2.022,25).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 286/319 del Expediente N° 1.001.439/95.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemi Rial.

**Expediente N° 1.001.439/95**

Buenos Aires, 16 de marzo de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 66/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 286/319 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 404/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación, D.N.R.T.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el 1° día del mes de septiembre del año 2004, los miembros integrantes de la Comisión Negociadora de la Rama Depósitos de Papel, Conversión y Rollos y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos, señores Blas Juan Alari, José Ramón Luque, Alberto Porto, Alberto Chavez, Mario Fernández, Francisco Romero y Joaquín Díaz, en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con domicilio en Lima 921, y los señores Rodolfo Pereyra, Santiago Solazzi, Mario Altamiranda y Humberto Alí, por el sector empleador, con domicilio en Carlos Calvo 1247, donde fueron evaluadas las posibilidades de las empresas así como las necesidades del personal, se llega a un acuerdo definitivo, que ha de regir a esta rama y sus sectores incluidos, como renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 72/89, conviniéndose además que:

- 1) Se determinan los salarios básicos convencionales, para cada categoría y sectores, según se consignan en este instrumento.
- 2) Los valores salariales resultantes, mantendrán su vigencia, por el período consignado en su artículo 3°.
- 3) Los nuevos salarios básicos de Convenio no podrán servir como referencia para incrementar los salarios de empresa.
- 4) Las empresas que hayan otorgado aumento en las remuneraciones de sus trabajadores, de manera unilateral y bajo el concepto de “*a cuenta de futuros aumentos*”, podrán incorporar hasta su concurrencia dichas sumas. Quedan exceptuadas de esta posibilidad las empresas que lo hayan otorgado por acuerdo de partes con el Sindicato o Comisión Interna, salvo que se indicara lo contrario.

Los premios, incentivos y toda otra denominación económica –sean éstas remunerativas o no– permanecerán vigentes en todos sus términos.

Asimismo, las sumas otorgadas por el Decreto N° 392/2003 del Poder Ejecutivo Nacional, quedan incorporados dentro de los nuevos sueldos y salarios, fijados de común acuerdo, en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
PARA LA RAMA DEPÓSITOS DE PAPEL,  
CONVERSIÓN Y ROLLEROS Y  
LIBRITOS DE PAPEL PARA ARMADO  
DE CIGARRILLOS**

**INTRODUCCIÓN**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el 1° día del mes de septiembre del año 2004, los miembros integrantes de la Comisión Negociadora de la Rama Depósitos de Papel, Conversión y Rollos y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos, señores Blas Juan Alari, José Ramón Luque, Alberto Porto, Alberto Chavez, Mario Fernández, Francisco Romero y Joaquín Díaz, en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con domicilio en Lima 921, y los señores Rodolfo Pereyra, Santiago Solazzi, Mario Altamiranda



y Humberto Ali, por el sector empleador, con domicilio en Carlos Calvo 1247, convienen la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89 para la rama premencionada, y suscriben el texto ordenado del Nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Rama Depósitos de Papel, Conversión y Rolleros y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos, en el marco de las Leyes Nros. 14.250, 23.546, y 25.877 (t.o.) y sus decretos reglamentarios, que constará de las cláusulas que se firman por separado para ser presentadas en el Expediente N° 1.001.441/95 que tramita ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones del Trabajo N° 3, bajo la Presidencia del Secretario de Relaciones Laborales Juan Carlos Carilla, para su homologación, cuya vigencia queda establecida a partir del día de la fecha.

## TÍTULO I Condiciones Generales

### CAPÍTULO I Actividad y Personal Comprendidos, Ámbito de Aplicación y Vigencia

#### 1. Actividad comprendida

**Artículo 1°**— En esta rama se integrara los siguientes sectores: Depósitos de papel, conversión y rolleros, libritos de papel para armado de cigarrillos, alcanzando, en consecuencia, a todos los establecimientos dedicados a la venta de papel, su conversión, fraccionamiento en distintos tamaños, en resmas; resmitas; corte de bobina a hojas, blocks, cuadernos, repuestos, librería comercial y escolar, sobres; troquelados para computación, fax, rollos para máquinas de calcular; formularios continuos, papeles fantasías, embalajes, pintados, bolsos para regatería, rollos de papel para cocina, libritos para cigarrillos, servilletas, manteles, toallas, artículos de cotillón; conversión de papel secante, papel sulfurado, papel higiénico, papel tissue y sus derivados, y cualquier otra conversión de productos elaborados de papel y/o celulosa con o sin estampado.

#### 2. Personal comprendido

**Artículo 2°**— Se encuentran comprendidos en el presente Convenio, los obreros, empleados administrativo y técnicos dependientes, que desempeñen tareas en las empresas comprendidas en esta rama, quedando excluido el personal que ocupe los siguientes cargos: Directores y subdirectores; gerentes y subgerentes; jefes y subjefes de departamentos; apoderados con poder suficiente para comprometer a las firmas; profesionales universitarios; secretaria o secretario de los anteriores; jefes y subjefes de sección y turno; encargados o denominación similar, responsable de recibir, procesar, emitir o controlar información computarizada y/o confidencial, de presupuesto, costos y estadísticas; supervisores, cualquiera sea su denominación, cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y no realicen tareas que normalmente correspondan a personal incluido en este Convenio, salvo circunstancias de excepción, que comprometan total o parcialmente el funcionamiento de la empresa.

La representación patronal declara que el personal excluido del presente Convenio, gozará de remuneraciones superio-

res a las pactadas en éste, conforme la naturaleza y jerarquía de las funciones que desempeñe.

### 3. Ámbito de aplicación y vigencia

**Artículo 3°**— El presente Convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con vigencia por dos (2) años, a partir del 1° de septiembre del 2004, renovándose automáticamente por períodos iguales las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta (30) días a la finalización de cada período. En caso de producirse la denuncia antes mencionada, y hasta tanto no se llegue a un nuevo acuerdo sobre los aspectos involucrados en la misma, este Convenio Colectivo de Trabajo permanecerá vigente en todos sus términos.

Seis (6) meses antes de su finalización una Comisión formada por cuatro (4) miembros designados por cada parte, tendrá a su cargo el seguimiento de la aplicación de este convenio, a fin de evaluar las respectivas experiencias.

**Artículo 4°**— Durante la vigencia del presente Convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse, por ninguna de las partes, las condiciones de trabajo, sociales o económicas establecidas, a excepción de los valores fijados en concepto de adicionales, sueldos y salarios aquí establecidos, cuya vigencia será la que se acuerde por las partes y/o las que fijen las autoridades competentes.

## CAPÍTULO II Del Contrato de Trabajo

**Artículo 5°**— A todo trabajador que realice una tarea habitual y permanente en un establecimiento comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, se le aplicarán sus disposiciones, haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen en el mismo; el empleador deberá tomar todos los recaudos con el objeto de inscribirlo en la obra social de la actividad, salvo que el trabajador optare por otra obra social. En el caso de los trabajadores eventuales que ingresen inscriptos en otra obra social diferente a la de la actividad, la empresa de servicios enviará al Sindicato Local y a la Empresa Usuaría las correspondientes constancias, siempre que el servicio se extienda por un plazo mayor a tres (3) meses. Es obligación ineludible de las empresas asentar en sección particular del libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en otros registros legales con la pormenorización de identificación que allí se exigen.

Las partes signatarias dejan expresa constancia que a la prestación del trabajo eventual son de aplicación las normas vigentes; de todas maneras, resulta de importancia que las empresas usuarias den cumplimiento estricto al artículo 9° del Decreto N° 342/92, que trata los montos salariales a percibir por los trabajadores contratados, a los artículos 75 al 80 de la Ley N° 24.013, donde se expresa que quedan sujetas a sus normas las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales, conforme se establece en el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley N° 24.013, sin perjuicio de la solidaridad establecida en las normas ci-

tadas y referidas a las empresa de servicios eventuales y usuarias.

**Artículo 6°**— El personal que ingrese, tendrá un período de prueba que no podrá ser superior a noventa (90) días.

En cada establecimiento no podrá haber más del quince por ciento (15%) del plantel permanente con período de prueba. Si superan ese porcentaje, automáticamente los más antiguos se considerarán contratados por tiempo indeterminado.

Las partes que suscriben acuerdan que todo el personal que ingrese bajo esta modalidad contractual, más allá de la duración, siempre estará sujeto al Capítulo III del Título I del presente.

**Artículo 7°**— Entendiendo que el trabajo no registrado constituye una modalidad que causa perjuicio a la sociedad toda, resultando de suma importancia promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras, las partes signatarias del presente convenio asumen el compromiso de aunar esfuerzos para su erradicación.

A tal efecto, acuerdan cumplir lo dispuesto por la Ley N° 25.323 y los artículos 7° a 17 de la Ley N° 24.013, comprometiéndose además al intercambio de información que permita la detección de irregularidades o deficiencias en el registro de la relación laboral.

**Artículo 8°**— La empresa que retuviere al trabajador aportes con destino al sistema previsional, o a la seguridad social, o cuotas de aportes periódicos, o contribuciones en virtud de normas legales o convencionales, o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y no efectuase el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma a los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador despedido para cursar intimación a la empresa para que, dentro del término de treinta (30) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder.

Cumplido el plazo antes referido, si la empresa no hubiere procedido de acuerdo a lo reclamado en la intimación, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado, en carácter de sanción conminatoria mensual, el importe equivalente a la última remuneración devengada a favor de este último, considerándose además que, si hubiere remuneración en especie, ésta deberá abonarse en dinero.

Cuando la empresa haya dado cumplimiento al pago mencionado, dejará de abonar la remuneración sancionatoria.

### **CAPÍTULO III Del Escalafón**

**Artículo 9°**— Toda persona que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este Convenio lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales sea indispensable poseer

título, licencia o carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos.

A este efecto se recurrirá al personal existente que reúna las condiciones teóricas y/o práctica requeridas, de no existir esta posibilidad, el puesto será cubierto por personal ajeno a la empresa.

**Artículo 10**— Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes o ascensos en las categorías superiores o las de ingreso se llenarán con el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna la capacidad teórica y/o práctica necesaria para el puesto.

A igualdad de capacidad teórica y/o práctica entre dos o más postulantes se dará preferencia a quien, entre los de la categoría inmediata inferior posea mayor antigüedad en la sección.

Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico-práctica, se llenará con personal ajeno a la empresa.

### **Vacantes y ascensos**

**Artículo 11**— Cuando se produzca el reemplazo de un ausente, en este caso, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante, a percibir durante el tiempo del reemplazo, la diferencia remuneratoria, entre su categoría y la del reemplazado, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual.

Si el empleador optara por liquidar conjuntamente dicha diferencia, en razón de la practicidad de las liquidaciones de sueldos y/o jornales, ello no implicará incorporar en forma definitiva, tal diferencia al sueldo y/o jornal.

**Artículo 12**— La promoción del trabajador a una categoría superior, tendrá carácter condicional, hasta un plazo máximo de tres (3) meses.

Dentro de dicho plazo, o al finalizar el mismo, se lo confirmará en el puesto, o se dispondrá su retorno al puesto anterior.

Vencido el plazo de tres (3) meses sin que se resuelva, sobre el desempeño del trabajador, éste quedará automáticamente confirmado en el puesto.

## **CAPÍTULO IV De la Ropa y Útiles de Trabajo**

**Artículo 13**— Los empleadores proveerán a su personal para ser utilizados exclusivamente en sus lugares de trabajo, de uso obligatorio, dos (2) jardineras, o dos (2) pantalones con camisas, o dos (2) mamelucos, o dos (2) guardapolvos por año.

Gozará de este beneficio el personal que tenga como mínimo un (1) mes de antigüedad.

Uno de los equipos se entregará dentro del primer trimestre y el restante dentro del tercer trimestre de cada año.

El personal será responsable de su aseo y conservación.

**Artículo 14**— El empleador deberá proveer de equipos de seguridad personal, acorde a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, siendo su uso obligatorio.

A estos efectos, se entregarán, a cargo de cada trabajador, calzado de seguridad. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección, a quienes deban trabajar con elementos agresivos, tales como clavos, latas, vidrios, mezclados con material de trabajo.

Asimismo, los empleadores facilitarán a cargo, botas o botines antideslizantes, al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos. Su uso y reposición son los señalados, en la segunda parte del artículo siguiente.

Las empresas proporcionarán, a los operarios soldadores, antiparras protectoras, que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores, de propiedad de los operarios, salvo cuando provean anteojos correctores de seguridad, en cuyo caso, éstos serán de uso obligatorio.

**Artículo 15**— Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes, y a todo trabajador que realice tareas en sectores a la intemperie, en forma permanente; una campera o saco de abrigo.

Estos elementos se usarán exclusivamente en el trabajo.

El personal será responsable de su aseo y conservación, y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal, lo justifique.

Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado.

Igualmente se hará entrega del equipo de lluvia, respetando las prácticas de cada empresa.

**Artículo 16**— Los empleadores facilitarán a los trabajadores, las herramientas y útiles necesarios, para el desempeño de aquellas tareas, cuyas características especiales, lo requieran. Dichos implementos entregados serán entregados bajo recibo, y el trabajador será responsable de su buena conservación.

En caso de pérdida, rotura o inutilización, debido a negligencias del trabajador responsable, éste deberá reponer el elemento del caso, o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente.

Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido.

**Artículo 17**— Cuando un operario use anteojos en forma permanente, y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación

de los mismos, cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo y como consecuencia de éste.

Para ello, el afectado, informará el hecho, en forma inmediata a su superior, explicando, cómo ocurrió y mostrando el daño causado a los mismos.

## CAPÍTULO V Jornada de Trabajo, Vacaciones, Pausa alimentaria, Feriados, Día del gremio, Licencias especiales

### 1. Jornada de trabajo

**Artículo 18**— La jornada normal de trabajo, no será superior a ocho (8) o nueve (9) horas diarias, según las características de cada establecimiento, en turnos diurnos, que podrán ser rotativos, con franco semanal no inferior a treinta y seis (36) horas, que debe comprender los días domingos.

**Artículo 19**— Las empresas que posean personal afectado a sectores de: Portería, usinas y bomberos, no interrumpirán el diagrama de sus tareas, percibiendo el salario y sus adicionales, establecidos en el presente Convenio.

### 2. Vacaciones

**Artículo 20**— Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado, siempre que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones a cada persona de acuerdo con su antigüedad en el empleo.

Todo trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival, por lo menos una vez cada tres (3) años.

La retribución de la licencia se ajustará a lo dispuesto en el artículo 155 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo, y este Convenio Colectivo de Trabajo.

Para los casos en los que se plantee la necesidad de otorgar vacaciones fuera de los períodos legales, las empresas podrán solicitarlo al Ministerio de Trabajo, conforme la legislación vigente.

**Artículo 21**— Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa, y manifiesta su voluntad de tomar sus vacaciones en forma conjunta, éstas les serán concedidas.

**Artículo 22**— En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

### 3. Pausa alimentaria

**Artículo 23**— En los casos en que se cumplan horarios corridos, el personal tendrá una pausa alimentaria de treinta (30) minutos, dentro de la jornada de ocho (8) o nueve (9) horas.

Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado, de manera que nunca signifique, abandonar los ele-

mentos de trabajo, ni poner en riesgo, o detener el ritmo del trabajo o producción.

Se mantendrán las modalidades más favorables que, en este sentido, tenga cada empresa.

#### 4. Día del papelerero

**Artículo 24**— Será considerado día feriado pago el día 3 de abril de cada año, en que se celebra el “*Día del Trabajador Papelero*”, asimilándose a los efectos de su liquidación, a las normas emergentes establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

#### 5. Licencia especiales

**Artículo 25**— El pago de las licencias enumeradas se hará efectivo según se establece en el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo, y concordantes.

- a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos, padres y hermano/a: Tres (3) días corridos.
- b) Por matrimonio: Diez (10) días corridos.
- c) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos.
- d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: Dos (2) días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: Dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal, correspondiente al día en que se debió efectuar tal donación. En dicho caso está obligado a dar aviso previo de su ausencia, salvo situaciones de suma urgencia y a presentar en la empresa, el certificado correspondiente.
- g) Los trabajadores que deban viajar más de seiscientos (600) kilómetros, con motivo del fallecimiento de su padre, madre, hijo/a o hermano/a, tendrá al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de dos (2) días.
- h) En los casos mencionados en los incisos a) y c), deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidan con día domingo, feriado, o no laborable.
- i) El personal que deba mudarse por finalización de contrato de locación, en los términos legales, gozará de un (1) día de licencia al efecto. Este derecho también le corresponderá a quienes deban mudarse a una vivienda de su propiedad.
- j) Las empresas abonarán los salarios correspondientes al tiempo en que el trabajador deba ausentarse del trabajo o faltar al mismo, para concurrir a citaciones a tribunales judiciales o de la autoridad administrativa laboral.

- k) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial, en su horario de trabajo, cambiarán de horario, debiendo al efecto, prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones, de todos modos el cambio de turno u horario, fuera imposible, el trabajador interesado, dispondrá del tiempo necesario, que le demande dicho trámite.

**Artículo 26**— El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etcétera.

Estas cláusulas no deben entenderse, en ningún sentido, como modificatorias de los convenios internos de empresa o particulares.

## CAPÍTULO VI

### Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo

#### 1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

**Artículo 27**— Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) de su elección, con los requisitos aprobados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.).

Si por cualquier circunstancia la empresa careciera de póliza de una A.R.T. y no se encontrara autoasegurada, responderá por todas las contingencias que pudieran derivar de una enfermedad profesional o accidente de trabajo. Además, dicha empresa abonará al damnificado o a sus derechohabientes según orden de prelación legal, la suma de treinta mil pesos (\$ 30.000); esta suma es sin perjuicio de los beneficios que le correspondan al trabajador accidentado, por imperio de la Ley N° 21.557 – Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.) y no será compensable con ninguno de los beneficios que le acuerde esta ley. Al trabajador accidentado o sus derechohabientes se le concede acción ejecutiva en el supuesto de falta de pago de dicha suma.

Al mismo tiempo, dicha empresa, al carecer de cobertura A.R.T., deberá reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, reparando los daños que surjan de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, conforme se establece en la Ley N° 24.557, promoviendo la rehabilitación del trabajador damnificado, su recalificación, su asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, servicios fúnebres, y abonándole el gasto que derive del traslado para su asistencia.

Al conocer el empleador el accidente sufrido por el trabajador tomará todos los recaudos para su atención mediante servicio de ambulancia o por los medios que posea la empresa según la gravedad del accidente.

La empresa, dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas, mediante las condiciones legalmente establecidas, denunciará el accidente o la enfermedad profesional a la A.R.T..

**Artículo 28**— La empresa deberá realizar los exámenes médicos preocupacionales correspondientes antes del ingreso del trabajador.

**Artículo 29**— Para el caso de la remuneración que debe percibir el trabajador enfermo o accidentado, será la que resulte del cálculo de todos los rubros económicos sujetos a aportes y contribuciones según lo dispuesto en la Ley N° 24.557; cualquier diferencia en más, sea ésta remunerativa o no, deberá ser abonada por el empleador, sea que surjan de acuerdos de partes, o hayan sido otorgadas por la empresa, o sean las previstas en la legislación de uso (artículo 103 de la Ley N° 20.744), excepto reintegros por ticket almuerzo, viático de transporte viático por almuerzo.

**Artículo 30**— En los casos de extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad absoluta originada en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, encontrándose vigente la reserva del puesto previsto en la ley, el trabajador cesante percibirá la indemnización establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, además de las que correspondan por la Ley de Riesgos del Trabajo.

## 2. Accidente in itinere

**Artículo 31**— Los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa (siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo), no afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales, y en las condiciones establecidas por la Ley de Riesgos del Trabajo.

Cuando el trabajador modificara el trayecto mencionado anteriormente, deberá comunicar, a la empresa previamente, por escrito, el cambio de trayecto, y ésta informará a su A.R.T..

Este derecho alcanzará a quienes desvíen su trayecto en ocasión de: estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles.

## 3. Controles

**Artículo 32**— La empresa, en uso de sus facultades, podrá efectuar el control médico que estime necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la A.R.T., al subrogar en la empresa, los derechos y obligaciones legales.

**Artículo 33**— A los efectos del control de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo se aplicarán las siguientes normas:

- a) Las empresas deberán notificar al trabajador y Comisión Interna de:
  1. Nombre y dirección de la A.R.T. con la que opera o en su carácter de autoasegurada.
  2. Calificación obtenida en materia de nivel de equidad en cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

- b) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades, personas de vigilancia presentes en la empresa y concurrir para su atención a la A.R.T., con la anuencia de la empresa.
- c) La empresa considera falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, en los casos previstos en el artículo 36, inciso j) aplicados a las enfermedades profesionales y al incumplimiento de las obligaciones establecidas por las A.R.T..

## 4. Obra social

**Artículo 34**— Cuando un accidentado cubierto por la L.R.T. sea atendido por la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, y se den las condiciones que siguen, el empleador abonará a aquella los gastos del caso.

- a) Cuando medie negativa injustificada del empleador a reconocer el hecho como accidente de trabajo;
- b) Cuando el empleador expresamente derive al trabajador accidentado a la obra social.
- c) Cuando se trate de accidentes “*in itinere*” donde la obra social intervino por razones de urgencia. En este caso, correrán por cuenta del empleador los gastos producidos hasta la manifestación del empleador en el sentido de asumir en forma directa la asistencia del accidentado, independientemente del cumplimiento o no de tal decisión; de todas maneras, esta responsabilidad comienza a partir de la notificación a la empresa.

Los gastos serán abonados a la obra social previa facturación, de acuerdo a los aranceles oficialmente establecidos para los casos de accidente de trabajo, dentro de los diez (10) días de recibida la factura.

## CAPÍTULO VII

### Enfermedades y Accidentes Inculpables

#### 1. Accidente y/o enfermedad inculpable

**Artículo 35**— A los efectos de la liquidación de la remuneración durante los períodos pagos por accidente y/o enfermedad inculpable, el personal cobrará su salario conforme al artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuando el trabajador se encuentre realizando un reemplazo y sufra una enfermedad o accidente deberá percibir el salario correspondiente a la tarea que desempeñaba al momento.

**Artículo 36**— A los efectos del control de enfermedades o accidentes inculpables, se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad o accidente inculpables a concurrir a sus tareas, debe comunicar al empleador, dentro de las cuatro (4) horas siguientes de iniciado su horario normal de trabajo. El personal de horario nocturno, podrá hacerlo, hasta las diez (10) horas del día siguiente, sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación

- suficiente, a fin de que no sea perjudicada la producción.
- b) Concurrirá al consultorio médico del empleador, donde se certificará su enfermedad. En caso de que su estado no se lo permita, deberá confirmar su aviso dentro de las veinticuatro (24) horas. La confirmación en cualquiera de las formas requeridas, podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo o por terceros.
  - c) Durante el período de enfermedad los trabajadores en condiciones de hacerlo, deben concurrir al consultorio médico de la empresa, cuando el empleador lo disponga.
  - d) Las empresas tendrán derecho a controlar el estado de enfermedad de sus trabajadores, mediante médicos designados por ellas, estén o no impedidos de concurrir al consultorio de la empresa.
  - e) El tratamiento que los enfermos pudieran tener, por médicos o instituciones ajenas a la empresa, no los exime del cumplimiento de las obligaciones preestablecidas.
  - f) El trabajador que se interne en algún establecimiento asistencial, deberá informar a la empresa, por los medios previstos en el inciso b), el lugar en donde se encuentre internado, debiendo presentar a su reintegro al trabajo, el certificado que lo comprueba, con mención de la causa de su internación, fecha de ingreso y egreso.
  - g) Las altas y bajas médicas, se ajustarán a las normas legales, sean que las emitan los profesionales de las empresas, de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos y/o sus Servicios Contratados.
  - h) En aquellos casos en que el trabajador afectado hubiere llevado una disputa existente con respecto a las altas o bajas, en las tareas habituales del trabajador, se estará a lo que dictamine una Junta Médica, habilitada al efecto, o alguna Institución Médica Específica, y a través de una pericia profesional y su dictamen fuera contrario a la resolución del Servicio Médico de la Empresa, el empleador abonará los días transcurridos entre el último dictamen de su Servicio Médico, con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salario por enfermedad. Será requisito indispensable para el caso, que la solicitud de la Junta Médica Oficial, sea efectuada, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al dictamen médico patronal. La no concurrencia injustificada del obrero al examen médico, será motivo suficiente, para no tener derecho al cobro.
  - i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la empresa de todo cambio de domicilio, por escrito. Si el cambio de domicilio es anterior a la fecha de la enfermedad, deberá comunicarse el mismo, conjuntamente con el aviso de enfermedad a la empresa, indicando el lugar donde se encuentra; de lo contrario, se tendrá por no efectuado. En el caso de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, deberá indicar ese domicilio transitorio, junto con el aviso de

enfermedad, el que sólo podrá acreditarse, mediante certificado médico emitido de conformidad con los incisos f) y g) que anteceden.

- j) La empresa considerará falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, a los siguientes casos:
  - 1) Las ausencias injustificadas al consultorio de la empresa en los días ordenados.
  - 2) Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en esta reglamentación, o incurra en falsedad de información.
  - 3) El trabajador que entorpezca su restablecimiento con conductas negligentes.

## **CAPÍTULO VIII** **Control de Asistencia**

**Artículo 37**— A los efectos del control de ausentismo, se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que sin permiso no concurre a sus tareas habituales, deberá comunicar a la empresa, telefónicamente, fax u otros medios fehacientes, el motivo de su ausencia, o su fecha de regreso, dentro de las cuatro (4) horas siguientes, a la iniciación de la jornada de labor, que le corresponda. Cuando se trate de personal de turno, el aviso de ausencia deberá darse con anticipación suficiente, para que no sea perjudicada la labor de la empresa. La obligación de avisar a la patronal no le exime, de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas, haya desaparecido.
- b) Cuando la duración de la ausencia sea mayor a una jornada de labor, el aviso del inciso a), deberá ser confirmado por telegrama, fax; o por terceros y ratificación escrita, bajo recibo.

## **CAPÍTULO X** **Trabajo de Mujeres, Menores y Aprendices**

**Artículo 38**— Las mujeres y menores, no trabajarán en lugares riesgosos, insalubres, ni considerados penosos.

El salario de ambos será el que corresponda a las categorías profesionales en que se desempeñen, según la legislación vigente.

**Artículo 39**— Los menores entre 14 y 16 años trabajarán un máximo de seis (6) horas diarias.

Los menores entre 16 y 18 años podrán trabajar hasta ocho (8) horas, siempre que cuenten con la autorización legal

administrativa. En ningún caso los menores podrán trabajar jornada nocturna.

Las horas contempladas dentro de aquella extensión (6 a 8 horas), tendrán el carácter de horas extraordinarias.

**Artículo 40**— En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres en los números que fijen las leyes, se deben habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de cuatro (4) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

En caso de que el establecimiento no cuente con una sala maternal, el empleador deberá abonar los gastos que demande una guardería privada, según la legislación vigente.

**Artículo 41**— El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente.

En caso de reposo por prescripción médica que encuadre el supuesto como enfermedad que impida trabajar, la trabajadora tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a la licencia por enfermedad, según la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 42**— Para el sector libritos de papel para armado de cigarrillos, donde se venía otorgando la licencia paga por día femenino, los empleadores mantendrán el beneficio, ajustado a lo siguiente: las trabajadoras gozarán del mismo hasta el tercer mes de embarazo, siendo su obligación denunciarlo.

## **CAPÍTULO XII Higiene y Seguridad**

### **1. Compromiso de seguridad**

**Artículo 43**— Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador.

Los empleadores deberán hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en este Convenio y demás normas legales y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, siendo pasible de las sanciones que prevén las normas en caso de incumplimiento.

El no uso de los elementos de seguridad por parte de los trabajadores será considerado acto de indisciplina.

**Artículo 44**— Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal de bomberos y de vigilancia, tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la Ley de Contrato de Trabajo, debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo el establecimiento una vez terminada estas últimas.

El personal afectado a la prestación de servicios de generación de energía y provisión de agua, deberá asegurar de emergencia en todos los casos la prestación regular de estos servicios que la empresa dé a la comunidad o a unidades habitacionales.

### **2. Servicio médico del establecimiento**

**Artículo 45**— En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio o externo contratado, en las circunstancias obligatorias, según la legislación sobre la materia.

También deberán prevverse medidas para disponer de medios de transporte adecuados en casos de urgencia médica.

**Artículo 46**— El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

**Artículo 47**— Todo empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia.

En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, aparte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

### **3. Instalaciones de servicio**

**Artículo 48**— Las empresas mantendrán disponibles para los trabajadores una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en la temporada estival.

**Artículo 49**— En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación exigido por el número de personal y sexo.

**Artículo 50**— Los empleados proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento, en la forma habitual.

**Artículo 51**— Los establecimientos que ocupen personal de distinto sexo, dispondrán de locales destinados a vestuarios separados.

Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

**Artículo 52**— En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales tendrán una separación interna, a efecto de guardar aisladamente la ropa de calle de la de trabajo. Se mantendrán los beneficios más favorables que en este sentido se tenga en cada establecimiento.

**Artículo 53**— En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa alimentaria que establece el artículo 23.

Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función.

Lo dispuesto en este artículo no obsta a otras alternativas que se acuerden por empresa con la representación sindical, para cumplir con el mismo propósito.

Los empleadores que deban realizar obras civiles para cumplir con esta cláusula, contarán al efecto con un plazo de doce (12) meses.

#### **4. Comisión mixta de higiene y seguridad**

**Artículo 54**— En cada establecimiento se constituirá una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad integrada por dos (2) miembros del personal y dos (2) de la empresa, la que entenderá en los casos de accidentes y enfermedades del trabajo, propondrá medidas para su cumplimiento y prevención.

Dichas funciones las tendrá a su cargo la Comisión de Relaciones Internas; en aquellas que no cuenten con la misma se conformará con igual número de miembros, dos (2) por cada sector, empleador y obrero. Su función se ajustará a la legislación vigente.

**Artículo 55**— En los establecimientos el delegado del personal desempeñará entre sus funciones, el análisis de las condiciones de higiene y seguridad y estudiará en conjunto con la representación del empleador las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

**Artículo 56**— La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuando no exista asociación de trabajadores de primer grado que comprenda a los trabajadores del establecimiento, determinará, conjuntamente con el empleador, las exigencias de las normas de seguridad e higiene atendiendo al plantel de trabajadores que se desempeñen en el mismo, fijando plazos que posibiliten la adaptación gradual a la legislación.

### **CAPÍTULO XII Adicionales, Viáticos y Subsidios**

**Artículo 57**— Los adicionales, viáticos y subsidios de los capítulos siguientes, se pagarán a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

**Artículo 58**— Los adicionales, premios y subsidios que se establecen en este Título, se liquidarán en el período que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente.

#### **1. Adicionales mantenimiento turno rotativo**

**Artículo 59**— Los mecánicos, electricistas, carpinteros, torneros y albañiles, cuando trabajen en turno rotativo y por equipos, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre este salario y el co-

rrespondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación.

Este complemento, para el caso de que los obreros citados fueran oficiales principales, será equivalente de la diferencia que exista entre los dos salarios de mayor remuneración de las escalas salariales establecidas en este Convenio.

Tal beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa dicho personal dejara de trabajar de turno.

Teniendo en cuenta que las empresas involucradas en esta rama de la actividad papelera no cuentan en todos sus establecimientos con el personal y los sistemas de trabajo aquí mencionados, será aplicable lo establecido por este artículo siempre que el establecimiento cuente con este personal y, se den las modalidades de trabajo correspondientes.

#### **2. Adicional sábado y domingo**

**Artículo 60**— Si por cualquier circunstancia los establecimientos comprendidos en este Convenio laboraran en las condiciones que se mencionan en el párrafo siguiente, se abonarán los recargos allí establecidos, manteniéndose las modalidades más beneficiosas al trabajador existentes en cada empresa.

Al personal que trabaje en turnos rotativos o no se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 y las 24 horas del día sábado con el cincuenta por ciento (50%) de recargo y las trabajadas entre las 0 y las 24 horas del día domingo con el cien por ciento (100%).

#### **3. Premio mayor producción día domingo**

##### **Régimen de trabajo en los días domingo**

**Artículo 61**— Si bien en las empresas comprendidas en la rama de la actividad papelera que abarca este Convenio no es habitual el trabajo en días domingo y el sistema de turnos rotativos, las partes que suscriben el presente convienen que, de darse el caso de que algún establecimiento tuviera la necesidad de hacerlo, se aplicarán las disposiciones que siguen:

- a) En los establecimiento comprendidos que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingo, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al ciento por ciento (100%) de los salarios básicos establecidos en este Convenio, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más favorables que rigen en los establecimientos.
- b) Queda entendido que el premio se abonará al personal que inicia sus tareas el día domingo.
- c) El pago del premio estará sujeto a la condición de que el trabajador beneficiado haya trabajado efectivamente el sábado anterior y el lunes siguiente al domingo de que se trata, perdiendo el derecho a su cobro aquel que no haya trabajado esos días por cualquier motivo, salvo el descanso compensatorio, enfermedad, accidente, vacaciones o licencia de este Convenio.



- d) El pago del premio instituido se hará extensivo a aquel personal que deba concurrir a trabajar el día domingo para la realización de tareas auxiliares y/o complementarias a la Sección Producción.
- e) Cada establecimiento podrá suspender en todo o en parte este régimen de trabajo, cuando a su juicio no hubiere absorción suficiente de los productos que elabora, o cuando haya que efectuar reparaciones parciales o generales urgentes o importantes, o por motivos de fuerza mayor, haciendo la comunicación pertinente a la Comisión Interna. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.
- f) El personal afectado a este régimen de trabajo, gozará de descanso hebdomadario de acuerdo a las leyes vigentes.
- g) El personal que fuese promovido a raíz de la implantación del trabajo en los días domingo, lo será en forma transitoria y cobrará la diferencia que corresponda de acuerdo al Capítulo III del Título I de este Convenio.
- h) El personal que ingrese o haya ingresado al establecimiento como consecuencia de haberse implantado el trabajo en días domingo, que no integre los escalafones, podrá la empresa suspenderlo y/o prescindir de sus servicios conforme a la ley.
- i) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan con domingo, se sumarán al salario básico diario:
  - a) El beneficio del artículo 60 (Adicional sábado y domingo), cuando corresponda, más el premio que se establece en este artículo, ambos referidos al trabajo en días domingo y,
  - b) Otra cantidad igual al salario básico diario, por aplicación de la norma legal sobre feriados nacionales.
- j) Los importes correspondientes al premio que se instituye, se liquidarán quincenalmente junto con los salarios para los obreros, y mensualmente para el personal mensualizado.
- k) Cada establecimiento organizará el trabajo en forma adecuada a sus posibilidades técnicas, requiriéndose también que se le suministre la energía eléctrica necesaria, la existencia suficiente de materia prima y la provisión adecuada de combustible.
- l) La decisión de trabajar en los días domingo no implica ni individual ni colectivamente garantía horaria alguna.
- m) Todas las cláusulas del presente artículo quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que establece el mismo.

#### 4. Adicional por trabajo nocturno

**Artículo 62**— Al personal que trabaje en turnos nocturnos, se le abonará una asignación por jornada nocturna, consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario básico percibido por el trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. Esta asignación será excluida de cualquier otra clase de recargo o bonificación; a la vez que comprenderá cualquier beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo. Su importe cesará de abonarse en el caso de que por disposición legal o reglamentaria, se modifique el régimen de retribución a la jornada legal nocturna en tanto que resultara mayor que el aquí establecido.

Los trabajadores que actualmente perciban por este concepto una suma superior a la fijada en este artículo, continuarán percibiéndola.

A los efectos del presente artículo, queda suprimido el cálculo de ocho (8) minutos de recargo.

**Artículo 63**— El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el artículo 61 (Premio mayor producción día domingo), con las características y condiciones establecidas en dicho artículo.

#### 5. Adicional por título técnico

**Artículo 64**— Se abonará un adicional mensual de setenta y cinco pesos (\$ 75) a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes.

Las empresas que ya otorguen alguna asignación por este concepto, compensarán los importes respectivos.

#### 5. Adicional antigüedad

**Artículo 65**— Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del uno por ciento (1%) de:

- a) Los salarios y sueldos básicos de empresa.
- b) Los recargos adicionales establecidos en este Convenio o en disposiciones legales, quedando excluidos los premios e incentivos no determinados en este Convenio, salvo expresa manifestación en contrario efectuada en el acto de instauración. Dicho porcentaje se liquidará mensualmente por separado.

#### 7. Viáticos por comida

**Artículo 66**— Fíjese en siete pesos (\$ 7) el reintegro del viático por comida que percibirán los trabajadores que, en función de trabajar horas extras en su horario de almuerzo, deban comer fuera del lugar donde lo hacen habitualmente.

Dicho viático alcanzará también al personal que cumpla horario corrido, y que deba realizar más de una (1) hora extra, a la finalización de su jornada legal de trabajo.

En ambos casos, el mismo podrá ser sustituido por el otorgamiento de comida por parte de las empresas.

Asimismo, la patronal se hará cargo de los gastos de movilidad que origine al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del lugar habitual de sus ocupaciones.

Los viáticos a que se refiere este artículo se convienen con carácter no remunerativo a todos sus efectos, aún cuando no existan comprobantes de gastos.

## 8. Subsidios

**Artículo 67**— El personal comprendido en el presente Convenio percibirá los siguientes subsidios:

- a) Por casamiento: Lo establecido legalmente.
- b) Por nacimiento: Lo establecido legalmente.
- c) Salario familiar: Lo establecido legalmente.
- d) Por viudez: La obrera o empleada viuda, que tenga una antigüedad no menor de tres (3) meses, percibirá una asignación especial mensual cuyo monto será igual a la asignación por hijo establecida legalmente.
- e) Por fallecimiento del trabajador: En caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia con la patronal y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a un (1) mes de su última remuneración mensual para gastos de duelo al familiar más directo. Esta asignación se absorberá, en su caso, con otra similar que ha sido prevista con igual propósito en la Ley N° 20.744.
- f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina en las condiciones del artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, hijos, padres y/o hermanos, una suma equivalente al veinte por ciento (20%) de su última remuneración mensual y por fallecimiento de abuelos y/o suegros, el tres por ciento (3%). Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos o más familiares del mismo grado de parentesco, dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.

**Artículo 68**— La empresa abonará un subsidio de tres mil pesos (\$ 3.000), que se pagará en dos (2) cuotas mensuales iguales y consecutivas, a partir de los treinta (30) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo quince (15) años de antigüedad y no perciba ningún otro subsidio e/o indemnización por cualquier causa u origen.

Este pago será compensable con cualquier suma que por cualquier concepto, en virtud de normas legales o convencionales o de pronunciamiento judiciales pudieran corresponderle, como consecuencia del contrato y relación laboral.

## CAPÍTULO XIII Seguro de Vida

**Artículo 69**— Para el caso de muerte de un trabajador comprendido en este Convenio Colectivo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a seis (6) y tres (3) meses, respectivamente, de la remuneración básica correspondiente, del que serán beneficiarios las personas designadas por el trabajador o en su defecto, las que correspondan de acuerdo al orden y prelación establecido en el régimen previsional, conforme el régimen integrado de jubilaciones y pensiones.

## CAPÍTULO XIV Financiación de Programas Sociales y Capacitación

### 1. Contribución extraordinaria

**Artículo 70**— Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria por única vez de setenta pesos (\$ 70) por cada trabajador incluido en este Convenio que revista en relación de dependencia, pagaderos mediante depósito en cuenta bancaria especial denominada “*Seguridad Social*” que indique la entidad gremial, en un único pago a realizarse dentro de los sesenta (60) días contados a partir de la homologación del presente Convenio, para el cumplimiento de objetivos exclusivamente sociales.

### 2. Aporte solidario

**Artículo 71**— Se establece un aporte solidario a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados a la asociación sindical, comprendidos y beneficiarios de las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo, consistente en un aporte mensual del uno por ciento (1%) de las remuneraciones del trabajador por todo concepto; si la misma fuere mayor a ochocientos pesos (\$ 800), el monto para el descuento no podrá ser mayor a la mencionada suma, que será depositado en la cuenta que al efecto tiene habilitada la Federación firmante, denominada “*Obra Sindical*”.

Cuando una empresa, fehacientemente notificada del aporte establecido en este artículo, no efectuase la retención correspondiente, según el compromiso asumido en el artículo 94 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, tomará como propia la deuda generada por los importes que hubieren debido devengarse a favor de la Federación firmante, desde la notificación y hasta tanto no realice la retención, en carácter de sanción conminatoria por dicha omisión.

### 3. Contribución capacitación técnica y sindical

**Artículo 72**— Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Quí-

micos, una contribución mensual del uno por ciento (1%) de las remuneraciones mensuales de cada trabajador comprendido en el presente Convenio, con destino a la creación y funcionamiento de cursos de capacitación técnica, aplicada a la industria, fabricación y manufactura de celulosa, papel y derivados y de capacitación sindical. Las empresas depositarán esta contribución en la cuenta bancaria habilitada a tal efecto por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en el Banco Nación Casa Central y sus sucursales de todo el país, denominada con el N° 39068/96. La entidad gremial brindará información sobre planes de enseñanza a cumplimentarse.

## CAPÍTULO XV Capacitación

**Artículo 73**— Todos los trabajadores tienen derecho a la capacitación personal y profesional. La misma será promovida por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 74**— Los trabajadores que se inscriban y cumplan con los cursos que se dicten en el Centro de Formación Profesional de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, para que les permita asistir a los mismos; quedando dichas solicitudes a la decisión de la empresa, a efectos de no perjudicar la producción y/o las tareas habituales.

**Artículo 75**— Los títulos que otorgue el Centro de Formación Profesional, serán reconocidos por los empleadores a los efectos del presente Convenio, y obrarán en el legajo del trabajador como antecedente, para las promociones de categorías y en el caso de que su especialidad, se refiera a la tarea que desempeña en la empresa, a efectos de abonarse el adicional por Título Técnico, establecido en el presente.

**Artículo 76**— Cuando los empleadores introduzcan nuevas tecnologías o metodología en los procesos de producción de los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en la línea de producción que se trate. En estos casos la asistencia del trabajador será obligatoria.

**Artículo 77**— La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías o métodos, deberá hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo, percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengaría si estuviera trabajando.

En caso de que se hiciera fuera del horario de la jornada habitual del trabajador, se le deberá abonar el equivalente a dichas remuneraciones con más el adicional de horas extraordinaria.

En caso de que la capacitación se hiciera fuera del lugar de trabajo el empleador deberá abonarle además, los gastos y viáticos que demande su traslado y residencia.

**Artículo 78**— El empleador podrá requerir a la Comisión de Capacitación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, la programa-

ción de cursos específicos de capacitación para la línea de producción de su establecimiento. En estos casos la asistencia de los trabajadores será obligatoria, debiéndole abonar el empleador el salario que le correspondería si trabajara durante las horas de clase y el viático de traslado hasta el Centro de Capacitación asignado.

## CAPÍTULO XVI Ejercicio de los Derechos Gremiales

### 1. Reclamos

**Artículo 79**— Cuando el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento, entienda que algún caso comprendido en el contrato individual de un trabajador, plantea problemas que atenten contra el presente Convenio y/o la ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las Comisiones Internas.

**Artículo 80**— En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a éste a plantearlo ante su delegado o ante la Comisión de Relaciones Internas. Si lo hiciera ante el delegado y tampoco éste encontrare satisfacción al reclamo por parte del superior inmediato, corresponderá el traslado del problema a la Comisión de Relaciones Internas, salvo caso de fuerza mayor en el cual el delegado o miembro de Comisión de Relaciones Internas que se encontrare trabajando podrá solicitar a su jefe el permiso correspondiente para llevar en el momento la cuestión a la autoridad del establecimiento. La Comisión de Relaciones Internas, previo análisis conjunto con la Comisión Directiva del Sindicato, lo llevará ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que se efectuará quincenalmente para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la Comisión de Relaciones Internas le someta, y según la naturaleza de las mismas, podrá darles solución inmediata o diferir su contestación para la próxima reunión. Lo tratado en dichas reuniones se volcará en un acta que será firmada por las partes. Si fracasara el intento de solución, la Comisión de Relaciones Internas deberá dar traslado de los temas en cuestión a la Comisión Directiva del sindicato, quien decidirá el trámite a imprimir al o a los reclamos insatisfechos.

**Artículo 81**— De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este Convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del artículo anterior, deberá tomar intervención la Comisión Paritaria a que alude el artículo 96 con el carácter que le reconoce el artículo 16 de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88). El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria.

**Artículo 82**— Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley N° 14.786 o en las disposiciones legales locales según el caso.

Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los artículos anterior y siguiente todas las formas posibles de minimizar la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.

## 2. Derecho de información

**Artículo 83**— A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las Leyes Nros. 23.660, 23.661, 23.449, 23.540 y 23.551 los empleadores se comprometen a:

- a) Remitir mensualmente al sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la Federación firmante de este convenio colectivo y a la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos una planilla que contenga los siguientes datos: Nombre, apellido y número de documento de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo; fecha de ingreso y en su caso de egreso; y remuneración bruta y descuentos de la seguridad social y sindicales correspondientes a cada trabajador.
- b) Remitir mensualmente junto con la planilla indicada, copia de la boleta que acredite el último depósito de jubilaciones, obra social, asignaciones familiares, cuotas sindicales o créditos sindicales emergentes de este Convenio.

**Artículo 84**— Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del sindicato local o de la Federación. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas y designaciones.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asambleas Generales.
- d) El tablero de información no será utilizado sindicalmente por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

## 3. Representación en los establecimientos

**Artículo 85**— La representación del personal comprendido en este Convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la Ley N° 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Decreto N° 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas.

A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la Comisión de Relaciones Internas.

**Artículo 86**— De conformidad con el artículo 45 de la Ley N° 23.551, fíjese el número de delegados protegidos por la

estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

- Establecimientos entre diez (10) y veinte (20) trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo: Un (1) delegado;
- De veintiún (21) a cincuenta (50) trabajadores: Dos (2) delegados;
- De cincuenta y un (51) a cien (100) trabajadores: Tres (3) delegados;
- De ciento uno (101) a doscientos (200) trabajadores: Cuatro (4) delegados;
- De doscientos uno (201) a trescientos (300) trabajadores: Cinco (5) delegados;
- De trescientos uno (301) a quinientos (500) trabajadores: Seis (6) delegados;
- De quinientos uno (501) a seiscientos (600) trabajadores: Ocho (8) delegados;
- De seiscientos uno (601) a ochocientos (800) trabajadores: Diez (10) delegados;
- De ochocientos uno (801) en adelante: Doce (12) delegados.

La parte sindical toma la responsabilidad de que los números máximos de los delegados cubiertos por la estabilidad sindical que aquí se establecen, serán distribuidos por turnos, de manera que cumplan con los mínimos legales vigentes.

**Artículo 87**— La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los Delegados del Personal electos, limitándose a cinco (5) sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número.

**Artículo 88**— Para ser delegado del personal se deberá tener dos (2) años de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con dos (2) años en el establecimiento.

En los establecimientos nuevos y hasta los dos (2) años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a seis (6) meses.

**Artículo 89**— Los comicios para la elección de la representación del personal a nivel del establecimiento deberán ser convocados por el sindicato, el que notificará por escrito al empleador con diez (10) días de anticipación, la cantidad de cargos a cubrir, la o las nóminas de candidatos y la fecha en que dichos comicios se realizarán.

**Artículo 90**— El sindicato deberá comunicar por escrito al empleador el resultado de la elección a que se refiere el artículo anterior, haciendo mención del nombre, apellido, documento de identidad y período durante el cual los electos ejercerán el mandato con indicación de quienes integrarán la Comisión de Relaciones Internas.

**Artículo 91**— Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 92**— Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta (30) horas pagas no acumulativas. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregarse al empleador con la debida anticipación.

Cuando se utilicen dentro del ámbito del establecimiento, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado dé a su superior a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control de uso del crédito horario.

#### 4. Inspecciones

**Artículo 93**— Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, participarán en forma conjunta con dichas autoridades, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

#### 5. Deberes del empleador como agente de retención

**Artículo 94**— El empleador actuará como agente de retención de contribuciones de los trabajadores para la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, depositando el importe de la misma, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

**Artículo 95**— Los empleadores retendrán mensualmente a los afiliados a los Sindicatos que componen la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, el importe de la cotización mensual correspondiente a su condición de asociado de los mismos debiendo remitirlos a la orden de los sindicatos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros, Maestro Santana 2058, Beccar, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, Provincia de Río Negro; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, La Rioja 141, Córdoba, Provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarensense, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón 925, Godoy Cruz, Mendoza; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de Jujuy; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón, Envases y Celulosa de La Rioja, Santa Lucía 173, La Rioja, Provincia de La Rioja; Unión Obreros Papeleros de La Matanza, Tte. General Juan D. Perón 3593, San Justo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros Cartoneros y Afines, Calfucurá 939, Morón, Provincia de Buenos Aires; Sindicato del Papel, Cartón y Celulosa, Almafuerte 1501, Paraná, Provincia de Entre

Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón y Moreno, Puerto Piray, Provincia de Misiones; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros, Juan Domingo Perón 4724, San Martín, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de Enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato Papelero, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamín Matienzo 205 esq. San Lorenzo, Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa de Río Blanco, O'Higgins 98 esquina Pedro Ortiz de Zárate, Palpalá, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano 1181, San Luis, Provincia de San Luis; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros y Cartoneros de Avellaneda, Esteban Echeverría 275, Wilde, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Rómulo Noya 950, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, San Juan; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano s/n° e/Libertad y Lacroze, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Mariano Moreno 1524, Villa Ocampo, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Trabajadores Papeleros de Tacuarendí, Calle 4 esquina Calle 7, Tacuarendí, Provincia de Santa Fe. La retención se hará previa presentación que haga el sindicato de su listado de afiliados, debiendo retenerle a los mismos los pagos que estén obligados a hacer a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en carácter de cuota sindical, cuando la misma esté dentro de las disposiciones legales. Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

#### 6. Autocomposición. paritaria general de interpretación

**Artículo 96**— Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro (4) miembros empleadores designados por la entidad empresarial firmante del presente acuerdo y cuatro (4) miembros trabajadores designados por la Federación sindical también firmante.

Todos ellos deberán ser de notoria buena conducta y saber leer y escribir, ejercer actividades comprendidas en la Convención Colectiva y estar en ejercicio de sus derechos civiles. Ambas partes podrán designar suplentes en número igual al de miembros titulares que le correspondan. Para el mejor cumplimiento de los fines que le son propios, ambas partes se comprometen a actuar con espíritu de total cooperación y buena fe ante dicha Comisión Paritaria.

La competencia, recursos, sanciones y organización de la Comisión Paritaria, se regirá conforme lo dispuesto por la Ley N° 14.250, el presente artículo de este Convenio y el Reglamento de Trabajo que dicte en el momento de quedar constituida.

La Comisión Paritaria prevista en este artículo se ajustará a las siguientes normas:

- a) Las reuniones de Comisión Paritaria deberán realizarse siempre con la presencia de no menos de tres (3) representantes obreros y tres (3) representantes patronales, pudiendo tomar sus resoluciones por simple mayoría de votos. También podrán reunirse con dos (2) representantes obreros y dos (2) representantes patronales como mínimo, pero en este caso las resoluciones deberán tomarse por unanimidad.
- b) En caso de empate, la Comisión someterá sus conclusiones al arbitraje del señor Presidente de la Comisión Paritaria después de haber agotado los medios de entendimiento a su alcance. También se recurrirá a dicho arbitraje cuando los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria no hubieran sido resueltos luego de haber sido considerados específicamente en no menos de seis (6) reuniones.
- c) La Comisión Paritaria, para mejor estudio y resolución de todo lo a ella sometido, podrá requerir las informaciones que considere necesarias.
- d) Los representantes patronales y obreros de la Comisión Paritaria, podrán hacerse asistir por asesores, teniendo la facultad para hacerlos concurrir, si lo creen conveniente, a las reuniones de la Comisión.
- e) Dictaminar sobre cualquier interpretación controvertida respecto del presente Convenio que sea sometida a su consideración, después de haberse agotado el tratamiento por el sindicato local, Comisión de Relaciones Internas y Empresa.

A los efectos del cumplimiento de este inciso, la entidad patronal firmante de este Convenio, designará cuatro (4) paritarios alternativos, quienes compondrán la paritaria por los empleadores en lugar de los titulares generales, para aquellos casos en que la cuestión a dilucidar se refiera únicamente a cuestiones propias del Título III de este Convenio.

**Artículo 97**— Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurren a sesiones de Comisión Paritaria de Interpretación en carácter de asesores hasta dos (2) asesores por cuestión y dos (2) jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

## 7. Autoridad de aplicación

**Artículo 98**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será el organismo de aplicación del presente Convenio, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, cuya violación será sancionada por las leyes y reglamentaciones vigentes.

## TÍTULO II Pequeñas y Medianas Empresas

### CAPÍTULO I Condiciones Especiales

#### 1. Empresas comprendidas

**Artículo 99**— Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas empresas de esta rama, se regirán por este Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo al presente Título.

**Artículo 100**— A los efectos de este Título, pequeña y mediana empresa es aquella que reúna las siguientes condiciones:

- a) Que su plantel no supere cuarenta (40) trabajadores.
- b) Que tenga una facturación anual inferior a la cantidad que para la actividad fije la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.

**Artículo 101**— Las pequeñas y medianas empresas que superen alguna o ambas condiciones establecidas en el artículo anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrán seguir rigiéndose con las disposiciones de este Título, hasta que se opere su vencimiento.

#### 2. Régimen especial

**Artículo 102**— Es de aplicación a las empresas comprendidas en este Título, las disposiciones de los restantes títulos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con las modificaciones que puedan realizarse mediante los procedimientos reglamentados en el presente.

### CAPÍTULO II Delegación de Disponibilidad Colectiva

#### 3. Modalidades de contratación

**Artículo 103**— Queda habilitado para las pequeñas y medianas empresas el uso de las modalidades de contratación promovidas, previstas en la legislación vigente.

**Artículo 104**— Los trabajadores que ingresen a trabajar mediante las modalidades contractuales promovidas, mencionadas en el artículo anterior, no podrán exceder del veinte por ciento (20%) del plantel permanente.

En el caso de que excedan dicho porcentaje, los más antiguos, basta reducir al porcentaje establecido, pasarán a integrar el plantel efectivo con la modalidad de contrato por tiempo indeterminado.

#### 4. Puestos de trabajo

**Artículo 105**— El nomenclador de los puestos de trabajo de la Rama Depósito de Papel, Conversión y Rolleros, Libritos de Papel para el armado de cigarrillos, definido en el Título III, podrá ser variado por negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento donde se desempeñan los trabajadores, debiéndose suscribir un acuerdo entre la representación empresaria y sindical, en cuatro ejempla-

res, uno para cada parte y los dos restantes para las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo ser remitidos uno por el empleador a la Cámara Argentina del Papel y Afines y el otro por el sindicato a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

## 5. Vacaciones

**Artículo 106**— El empleador que quiera optar por otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores de su establecimiento, fuera de la temporada legal, podrá acordar con el sindicato con zona de actuación en el lugar del establecimiento, la ampliación del período con anterioridad al 1° de octubre de cada año, siendo condición excluyente que el primero se encuentre al día en el pago de los aportes y contribuciones legales y convencionales a su cargo, o de aquellas de las que actúe como agente de retención. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones completo en temporada estival por lo menos una vez cada tres años. En caso de fraccionamiento los trabajadores deberán prestar consentimiento.

**Artículo 107**— Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de trabajo, se podrá reducir el período legal previo de la notificación de la licencia anual ordinaria al trabajador. En ningún caso la anticipación acordada podrá ser menor de treinta (30) días corridos a su inicio.

## 6. Sueldo anual complementario

**Artículo 108**— El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: La primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada ocasión será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la mejor remuneración mensual percibida en el último semestre, o proporcional al tiempo trabajado, según la legislación vigente.

## 7. Vigencia

**Artículo 109**— En ningún caso los acuerdos suscriptos por los empleadores con los sindicatos, respecto a la disponibilidad de negociación colectiva que se les delega en este Título, podrá tener una vigencia superior al de este Convenio Colectivo de Trabajo.

## 8. Autocomposición

**Artículo 110**— Las divergencias que puedan suscitarse entre las partes, de acuerdos suscriptos en aplicación de este Título, deberán someterse a la Comisión Paritaria General de Interpretación, prevista en el artículo 96 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

# TÍTULO III

## Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios

### CAPÍTULO I

#### Facultad de Dirección

**Artículo 111**— Queda expresamente establecido que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y manteni-

miento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte empleadora, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

## CAPÍTULO II Sectores

**Artículo 112**— En los casos en que por cualquier motivo se dé lugar a la interrupción de las tareas (falta de ventas, problemas mecánicos, etcétera) y el empleador no pueda ocupar al/los trabajador/es, en sus tareas y especialidad habitual, podrá asignarlo temporariamente a otras. En ningún caso esa derivación, podrá dar lugar a cambio de categoría alguna, respecto de la que posea el trabajador.

**Artículo 113**— Para los puestos de trabajo y/o secciones de producción intermitente o de intensidad variable, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable, respetándose la modalidad de trabajo de cada establecimiento.

**Artículo 114**— La determinación de sectores describe variedad de actividad, no necesariamente uniforme en todos los establecimientos y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo.

Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

**Artículo 115**— Estarán comprendidos en la Rama Depósitos de Papel, Conversión y Rolleros y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos, los sectores que más abajo se detallan:

- a) Sector depósitos de papel: Comprenden a los establecimientos dedicados al depósito de bobinas; resmas; resmitas; cartones; embalajes; cartulinas; artículos de librería comercial y escolar; sobres, formularios continuos, y todo producto derivado del papel y celulosa.
- b) Sector conversión y rolleros: Comprenden a los establecimientos dedicados a la conversión del papel, a partir en su formato original; mediante el corte y alistamiento de bobinas; conversión en resmas y resmitas; pintado y estampado; papeles para embalajes; papel celofán, servilletas, manteles, toallas, papel higiénico, artículos de cotillón, papeles fantasía, bolsas; sobres; formularios continuos; blocks; cuadernos; rollos para máquinas de calcular; registradoras; teletipos; computadoras; cintas adhesivas; conversión de papel secante, papel sulfurado, papel tissue y sus derivados etcétera.
- c) Sector libritos de papel para armado de cigarrillos: Establecimientos dedicados a la conversión de papeles, para armado de cigarrillos, derivados y otros.

## CAPÍTULO III Puestos de Trabajo

**Artículo 116**— Los puestos de trabajo de los sectores que se describen, son meramente enunciativos. Por ello, no

cabe pretender ni presumir que en cada establecimiento existan todos ellos, ni que en cada sector de los enumerados se incluya tantos puestos de trabajo como se describen, y tal como se definen, si la necesidad, tecnología y volumen del establecimiento y equipos de producción, no lo requieran.

**Artículo 117**— Los puestos de trabajo que más adelante se detallan, son sólo al efecto de su ubicación dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 118**— En los casos del personal cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre los descriptos en este Título, o cuando se dé lugar a la creación de nuevos sectores o puestos de trabajo por la incorporación de nuevas tecnologías o procesos industriales, se procederá a efectuar la clasificación de los mismos y la consecuente determinación de la categoría que corresponda mediante la intervención a la Comisión Paritaria General de Interpretación prevista en el artículo 96 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO IV Remuneraciones

**Artículo 119**— Las remuneraciones del trabajador comprenden el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios.

**Artículo 120**— Los salarios y sueldos básicos pactados en este Convenio Colectivo de Trabajo podrán ser incrementados mediante el otorgamiento de incentivos, fijados de común acuerdo entre las partes empleadora y sindical, como consecuencia de la aplicación de normas de productividad instrumentadas por las empresas.

**Artículo 121**— La liquidación de salario del personal jornalizado se hará quincenalmente. En los casos que la modalidad de pago sea mensual, la suma total del sueldo básico no podrá ser inferior a la suma total del salario profesional, establecido en este Convenio, por la cantidad de horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 122**— En los casos en que el personal desarrolle una misma tarea en dos sectores, se le aplicará el mayor nivel salarial.

## CAPÍTULO V Depósitos de Papel y Conversión y Rollerros

### 1. Puestos de trabajo y categorías

**Artículo 123**— Para los sectores Depósitos de Papel y Conversión y Rollerros, la definición de tareas de los distintos puestos de trabajo y su categorización, serán las siguientes:

- Ayudante cortador de bobinas: Ayuda al oficial y al medio oficial cortador de bobinas. (4)
- Ayudante de mantenimiento: Ayuda a (A); (B) y (C) en manejo de soldadura eléctrica y máquinas herramientas menores. (4)
- Ayudante maquinista: Recibe y separa rollos; acondiciona para empaque. (4)

- Ayudante maquinista rotativa: Ayuda a (D), (E) y (F); intercala pliegos; lava tinteros; etcétera (4)
- Cadete: Trabajos generales de administración y varios (1)
- Cadete con vehículo: Realiza gestiones con vehículo de la Empresa. (4)
- Cajero: Es el empleado del departamento de tesorería que tiene por función fiscalizar y efectuar la cobranza a clientes, pago a proveedores, salarios del personal, y todo aquello que disponga la empresa con relación a las actividades de caja. (3)
- Cocinero/a: Tiene a su cargo elaboración de comidas para el personal. (2)
- Corredor: Tiene a su cargo la venta por cuenta de la empresa, de los distintos renglones que la misma dispone para su comercialización. Dicha obligación de venta implica la obligatoriedad de la cobranza, cuando así lo disponga la empresa. Tendrá una retribución mínima garantizada equivalente a la de su categoría. Cuando el importe de sus comisiones, supere el mínimo garantizado, percibirá solamente el concepto de las comisiones alcanzado; cualquiera sea el nivel de las mismas. (4)
- Cosedor: Opera máquina cosedora a pedal. (3)
- Chofer: Conduce exclusivamente los vehículos destinados al reparto de los productos o existencia de mercadería. Son responsables de la unidad a su cargo y del acompañante. (5)
- Chofer autoelevador: Conduce y opera máquinas autoelevadoras (Clark; Sampi; etcétera) en traslados y estibajes de materias primas y producción; carga y descarga y tareas manuales complementarias de la estiba, con autoelevador. (4)
- Chofer de reparto: Conduce los vehículos destinados al reparto de los productos o existencia de mercaderías, son responsables de la unidad a su cargo y del acompañante. Colabora en tareas de carga y descarga. Y cobra cuando corresponda, la mercadería que entrega. (7)
- Embalador: Controla el material o productos y coloca los mismos en cajas o paquetes. (3)
- Empaquetador/enresmador: Tiene a su cargo el empaquetado de mercaderías provenientes de taller o depósito. (3)
- Enfardados de recortes: Opera máquina hidráulica enfardadora de recortes. (2)
- Empleado administrativo: Tareas generales de exclusivo nivel administrativo. (2)
- Empleado vendedor de mostrador: Atiende en forma permanente al público que concurre al mostrador de la empresa, con el fin de adquirir los productos que la misma expende. También atiende y consulta sobre venta y pedidos telefónicos, con iguales fines. (4)
- Empleado venta telefónica/Telemarketer: Atiende y realiza llamadas telefónicas sobre ventas y consultas. Atención al cliente. (4)
- Empleado contable: Con conocimientos contables, en tareas específicas. (4)
- Empleado cuentas corrientes: (3)
- Facturista: Tiene a su cargo tareas de facturación por ventas de la empresa. (3)
- Graboverificador: (4)
- Guincher: Opera el guinche del puente grúa para el desplazamiento y estibaje de materias primas o produc-



- ción; carga y descarga; colabora en tareas manuales complementarias de la estiba con guinche. (5)
- Impresor etiquetas: Imprime etiquetas a uno o dos colores en máquinas tipo Rotaprint. (4)
- Jardinero: Tiene a su cargo el mantenimiento del jardín. (1)
- Liquidador de sueldos: (4)
- Maquinista Will (E): Conduce máquina rotativa Will tipo Roter Roffa o similares; raya; cose a alambre; dobla; cuenta; refila; despunta; agrupa; recuenta; empaqueta; etcétera es responsable de su ayudante. (9)
- Maquinista Will – SLK (F): Conduce máquina rotativa Will tipo SLK para la confección de resmas y respuestos perforados o no; es responsable del trabajo de su ayudante. (9)
- Maquinista sobres de bobina: Conduce máquina de sobre que parte de bobina y entrega el sobre terminado con o sin Ventana tipo W+D H102 o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante. (9)
- Maquinista flexográfico (D): Conduce rotativa impresora flexográfica; de tres (3) a nueve (9) colores; con o sin corte transversal o longitudinal; con o sin rebobinado; perforado; puntillado; cortado; agrupado etcétera. Es responsable del trabajo de su ayudante. (8)
- Maquinista sobres de hoja: Conduce máquina de sobres que parte de la hoja; troquela y entrega el sobre terminado con o sin ventana tipo W+D B2, Classic o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante. (8)
- Maquinista impresor de sobres 2/4 colores: Conduce máquina impresora de sobres de dos (2) ó cuatro (4) colores tipo Halm o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante. (8)
- Maquinista perforadora/espinaladora: Conduce máquina perforadora espiraladora tipo Womako 530s o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante. (7)
- Maquinista embocadora: Conduce máquina encoladora colocadora de tapas y/o perforadora tipo kugler o similar; que parte de la pilita de hojas y entrega el block terminado. Es responsable del trabajo de su ayudante. (7)
- Maquinista cortador c/trazadora: Conduce máquina trazadora de corte de cartón de hoja a hoja, tipo Polysistem. O similar. (7)
- Maquinista entapador: Opera máquina tipo Kolbus o Poligraph. (7)
- Maquinista armador de tapas: Opera máquina tipo Kolbus o Poligraph. (7)
- Medio oficial cortador de bobinas: Conduce máquina cortadora de bobinas, que carga hasta cuatro bobinas a la vez. Es responsable de su ayudante si lo tiene. (6)
- Maquinista de automática (servilletas): Conduce máquina automática confeccionadora de servilletas; tiene a su cargo la puesta a punto; pegado de clisés y registro de impresión. (6)
- Montador de clisés: Tiene a su cargo montar el clisé dentro del cilindro estampador, siempre que dicha tarea no la realice habitualmente el maquinista flexográfico. (6)
- Maquinista bolsitas: Conduce máquina que parte de bobinas a formato y entrega la bolsita/farmacia terminada. (5)
- Maquinista guillotiner: Cortador prácticos de trabajos corrientes; resmas en blanco o impresas; blocks; talonarios y cartones para los mismos; con carga y descarga de máquina. (5)
- Medio oficial maquinista de rebobinadora a cuchilla: Opera exclusivamente la máquina rebobinadora a cuchilla con carga de bujes. (5)
- Maquinista cosedor a hilo: Opera máquina cosedora a hilo tipo Freccia o Martini Muller. (4)
- Oficial cortador de bobinas (+ de 5): Conduce máquina cortadora de bobinas con más de cinco (5) bobinas a la vez; es responsable del trabajo de su ayudante si lo tiene. (7)
- Oficial maquinista con cambio de medida: Atiende la puesta en funcionamiento de cortadora con cambio de medidas corte y rebobinado. (6)
- Oficial electricista (C): Operario con conocimientos profesionales eléctricos, capaz de detectar una falla eléctrica y repararla; y tareas generales de mantenimiento. (7)
- Oficial mecánico (A): Mecánico práctico con manejo de fresa y torno; capaz de desarmar parte de máquina y repararla.
- Oficial rebobinador con o sin corte: Opera la máquina rebobinadora; incorporándole etapa de corte cuando corresponda. (7)
- Oficial múltiple de mantenimiento (B): Mecánico práctico en el manejo de fresa y torno; desarmado y armado de máquina; detectar fallas; con conocimientos eléctricos y electromecánicos. (7)
- Oficial especial guillotiner: Opera la guillotina mediante panel electrónico; con programación de corte y carga y descarga de la máquina. (6)
- Operario de guillotina: Cortador práctico de trabajos corrientes; resmas en blanco o impresas; blocks; talonarios; cartones para los mismos; con carga y descarga de máquina. (5)
- Operador de computación: (4)
- Operario maquinista pañuelera: Coloca medidas y puesta a punto; alimenta materia prima. (5)
- Operador de triloader: Conduce y opera máquinas autoapiladoras de ataque trilateral de altura (15 m) en traslados y estibaje en estanterías de altura de todo tipo de mercadería y sus tareas anuales complementarias. (5)
- Operario troquelador: Realiza trabajos comunes de troquelado. (4)
- Operario calificado: Tiene a su cargo tareas de zunchado; enfardado; empaquetado; espiralado; perforado; ribeteado; etcétera. (2)
- Operario trabajos generales: Realiza tareas generales que requieren mayor supervisión. Carga; descarga; movimiento de mercaderías; enlienado; limpieza. (1)
- Obreros: Realiza tareas de carga; descarga; estibaje; empaque; enfardado recortes; enlienado. (1)
- Plastificador: Opera máquina automática de envase termocontraíble. (4)
- Presupuestista: (4)
- Preparador de pedidos: Prepara la mercadería conforme a los remitos o similares para su despacho por mostrador o reparto. (3)
- Rebobinador/gofrador: Conduce y opera máquina rebobinadora tipo Melgar de bobina a bobina; con o sin corte. (5)
- Recepcionista: (3)
- Sacador: Tiene a su cargo el retiro de papeles operados por la guillotina. (2)

- Tablerista palletizador: Coloca polietileno stretch y alista pallets para transporte. (2)
- Telefonista: Atiende en forma permanente conmutador y recepción. (3)
- Zunchador: Controla el material y lo enfarda colocando zunchos. (3)

## 2. Escalas salariales

**Artículo 124**— Se establece el siguiente salario básico para las categorías profesionales del artículo anterior:

### a) Depósitos de papel

Categoría	Jornal/Hora \$
1	600,00
2	607,00
3	624,00
4	647,00
5	671,00
6	720,00
7	800,00

### b) Conversión y rolleros

Categoría	Jornal/Hora \$
1	2,84
2	2,92
3	2,99
4	3,06
5	3,16
6	3,32
7	3,58
8	3,91
9	4,36

## CAPÍTULO VI Libritos de Papel para el Armado de Cigarrillos

### 1. Secciones

**Artículo 125**— El sector Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos comprende al personal obrero, técnico y empleado que se desempeñan en las siguientes secciones:

- Sección manufacturados
- Sección boquillas
- Sección enlazado
- Sección estuchado
- Sección almacenamiento
- Sección alisado
- Sección energía
- Sección sobres
- Sección expedición
- Sección mantenimiento
- Sección empaque

### 2. Puestos de trabajo

**Artículo 126**— Para las secciones enunciadas en el artículo anterior se definen las funciones de los siguientes puestos de trabajo:

1. Aprendiz: Realiza tareas de aprendizaje en el sector asignado.
2. Maquinista impresora de sobres: Responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina impresora de sobres.
3. Maquinista de sobres bolsas: Responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina de sobres bolsas.
4. Ayudante bobinador: Colabora con el maquinista en todo lo que hace a la preparación y atención de la máquina y mantiene el orden y la limpieza del sector.
5. Estuchador y expedición: Revisión de cajas, control de calidad.
6. Ayudante enlazador: Colabora con el maquinista en todo lo que hace a la preparación y atención de la máquina y mantiene el orden y la limpieza del sector.
7. Auxiliar lubricantes: Tiene como función acondicionar, almacenar y preparar combustibles, lubricantes y otros materiales del sector.
8. Ayudante mantenimiento: Personal en tareas generales menores del mantenimiento general.
9. Ayudante máquina flexográfica y huecograbado: Es su función colaborar en todo lo que hace a la atención de la máquina, orden y limpieza del sector.
10. Ayudante máquina sobres: Colabora con el maquinista y además ordena la producción de la máquina.
11. Balancinero: Responsable de la preparación, funcionamiento y producción de balancines.
12. Bobinador: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina fraccionadora de bobinas de papel boquillas y otros.
13. Chofer de camiones: Su función es el manejo de vehículos ocupados del traslado de materiales.
14. Chofer de autoelevador: Su función es el manejo de vehículos tipo Clark – Sampi, ocupados para el movimiento, carga y descarga de materiales.
15. Conductor de flexográfica y huecograbados: Es responsable de la reparación, funcionamiento y producción de la máquina flexográfica y huecograbado con estampado de hasta tres (3) colores.
16. Confeccionadora de cajas: Conduce máquinas picadoras, trazadora, esquinera y cosedora, y es responsable de la preparación y confección de cajas de cartón.

17. Empacadora de mesa estuchadora: Es su función recibir los libritos de la máquina estuchadora, revisarlos y embalarlos.
18. Estuchadora manual: Es su función la preparación y estuchado manual de libritos para el armado de cigarrillos.
19. Foguista: Tiene como función la atención y mantenimiento de las calderas.
20. Manufacturador: Personal hábil en las tareas de manipulación de papeles y empaque.
21. Maquinista engomadora: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina confeccionadora de bobinas engomadas.
22. Maquinista enlazadora: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina enlazadora, confeccionadora del librito de fumar, largo y cuadrado.
23. Maquinista estuchadora: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina estuchadora, confeccionadora del librito de fumar, largo, cuadrado y big.
24. Maquinista filigranadora: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina filigranadora, caladora y gofradora.
25. Maquinista guillotiner: Tiene como función el corte de papel y cartón en máquinas guillotinas.
26. Maquinista impresora de sobres: Es responsable del cambio de formato, preparación, funcionamiento y producción de la máquina impresora de sobres.
27. Maquinista perforadora: Es su responsabilidad la preparación, funcionamiento y producción en la máquina perforadora de rollos.
28. Maquinista rebobinador: Su función es reacondicionar las bobinas con defectos.
29. Maquinista rollos papel fantasía: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina fraccionadora de bobinas de papel de envolver.
30. Maquinista sobres: Responsable del funcionamiento y producción de las máquinas de sobres.
31. Maquinista sobres bolsas: Responsable del cambio de formato, preparación, funcionamiento y producción de la máquina de sobres bolsas.
32. Medio oficial de mantenimiento: Personal capacitado para secundar con solvencia al oficial de mantenimiento.
33. Oficial empaque: Su función es controlar la calidad y empaquetado de las bobinas, para su posterior despacho.
34. Operario de expedición y almacenes: Prepara los pedidos y confecciona los embalajes, como así también la carga y descarga de los materiales.
35. Oficial mantenimiento: Personal capacitado para hacer el mantenimiento general del establecimiento.
36. Oficial mecánico: Personal capacitado para hacer mantenimiento mecánico del establecimiento.
37. Peón: Realiza tareas generales, en cualquier sector del establecimiento.
38. Resmador: Es responsable de la preparación, funcionamiento y producción en la devanación de bobinas a pliegos en máquinas resmadoras.

### 3. Categorías profesionales

**Artículo 127**— Los trabajadores que se desempeñan en los puestos de trabajo definidos en el sector libritos de papel para armado de cigarrillos estarán ubicados en las siguientes categorías profesionales.

- **Categoría 1**
  - Oficial de mantenimiento
  - Foguista
- **Categoría 2**
  - Bobinador
  - Chofer de camiones
  - Conductor de flexográfica y huecograbado
- **Categoría 3**
  - Maquinista guillotiner
  - Chofer de autoelevador
  - Balancinero
- **Categoría 4**
  - Maquinista sobres
  - Medio oficial mantenimiento
  - Maquinista impresora de sobres
  - Maquinista de sobres bolsas
  - Estuchador
- **Categoría 5**
  - Maquinista enlazadora
  - Ayudante de estuchado y expedición
  - Ayudante bobinador
  - Maquinista engomadora
  - Maquinista filigranadora
  - Maquinista perforadora
  - Maquinista impresora de sobres
  - Maquinista de sobres bolsas
- **Categoría 6**
  - Ayudante de máquina de sobres
  - Maquinista rebobinadora
  - Oficial empaque
  - Maquinista rollos de papel fantasía
  - Ayudante de máquina flexográfica y huecograbado

- Ayudante mantenimiento
- Manufacturador
- Ayudante enlazador
- **Categoría 7**
  - Empacadora de mesa estuchadora
  - Operario de expedición y almacenes
  - Auxiliar de lubricantes
  - Confeccionador de cajas
  - Resmador
- **Categoría 8**
  - Peón
  - Aprendiz

**Artículo 128**— Los puestos de trabajo del personal administrativo del sector libritos de papel para armado de cigarrillos serán desempeñados por los trabajadores con las siguientes categorías profesionales:

- **Categoría A:**
  - Liquidador sueldos y jornales
  - Presupuestista
  - Operador computación
  - Cajero
- **Categoría B:**
  - Dactilógrafo especializado
  - Facturista
  - Cuenta correntista
  - Calculista de costos
  - Cobrador
- **Categoría C:**
  - Recepcionista
  - Ayudante general de oficina
  - Telefonista
  - Corredor

- Cocinera
- **Categoría D:**
  - Cadete
  - Archivista
  - Limpieza

#### 4. Escalas salariales

**Artículo 129**— Se establece el siguiente salario básico para las categorías profesionales que a continuación se detallan:

Categoría	Jornal/Hora \$
1	4,08
2	3,81
3	3,56
4	3,37
5	3,15
6	3,06
7	3,00
8	2,94

Categoría	Mensuales \$
A	745,00
B	690,00
C	650,00
D	610,00

# INDUSTRIA DEL PAPEL CARTÓN, QUÍMICOS. RAMA PAPELES ABRASIVOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 416/2005*

**(B.O. DEL 21/09/2005)**

### **Resolución N° 297/2005**

Buenos Aires, 02/09/2005

VISTO el Expediente N° 1.093.767/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 122/146 del Expediente N° 1.093.767/2004, obra el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, ratificado a fs. 147/149, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho convenio las partes proceden a renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 355/2003, Rama Papeles Abrasivos.

Que por Disposición N° 74 (D.N.R.T.) de fecha 1° de noviembre de 2004, glosado a fs. 98/100 de estos obrados, se constituyó la Comisión Negociadora para la renovación del mentado convenio.

Que la vigencia se establece por dos (2) años a partir del 1° de marzo de 2005, renovándose por períodos iguales las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta días a la finalización de cada período.

Que el ámbito personal comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos que se desempeñan en los establecimientos que se dedican a la elaboración de abrasivos revestidos, con exclusión expresa del personal indicado en el segundo y tercer párrafo del artículo 1° del presente Convenio.

Que las partes expresan que es de carácter nacional, con la excepción de la localidad de Alto Paraná (Misiones) y Capitán Bermúdez (Santa Fe).

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado Convenio.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio de referencia, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación de Obreros y

Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, que luce a fojas 122/146 del Expediente N° 1.093.767/2004, ratificado a fs. 147/149, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio obrante a fojas 122/146 del Expediente N° 1.093.767/2004, como renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 355/2003, Rama Papeles Abrasivos.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Remítase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.093.767/2004

Buenos Aires, 6 de septiembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 297/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 122/146 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 416/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 20 de abril de 2005.

**Partes intervinientes:** Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos – Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos.

**Personal comprendido:** Se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Abrasivos, todos los trabajadores, obreros, empleados y técnicos, que se desempeñan en los establecimientos que manufacturan abrasivos revestidos, que se encuentran incluidos en las categorías que se indican expresamente en este Convenio Colectivo de Trabajo.

**Número de beneficiarios:** 500

**Ámbito de aplicación:** Todo el territorio nacional con la excepción de la localidad de Alto Paraná (Misiones) y la localidad de Capitán Bermúdez (Santa Fe).

**Vigencia:** 01/03/2005 al 28/02/2007

En la Ciudad de Buenos Aires a los 20 días del mes de abril del año 2005 comparecen ante Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo – Departamento de Relaciones Laborales N° 6, bajo la Presidencia del secretario de Relaciones Laborales Juan Carlos Carilla, los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 355/2003, según Disposición N° 74/2004 (D.N.R.T.) obrante a fojas del Expediente N° 1.093.767/2004, los Señores Blas Juan Alari, Alberto Porto, Joaquín Humberto Díaz, Alberto Jesús Chavez, Francisco Valentín Romero, Ricardo Gregorio Fernández, y el Dr. Carlos Julio Maldonado en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con domicilio real ubicado en la calle Lima 921 Capital Federal, por una parte y por la otra los Señores: Dr. Jorge Luis Bortolotti, Rubén Omar Apolonio, Dr. Miguel Angel Sardegna, la Dra. Paula Costanza Sardegna, y la Sra. Marta Casal en representación de la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, con domicilio real ubicado en la Av. Leandro N. Alem 1067 piso 13 Capital Federal, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Nueva Convención Colectiva de Trabajo, para la actividad, en el marco de las normas fijadas por la Ley N° 14.250 (t.o.) Decretos Nros. 108/88, 199/88 y 200/88 y Leyes Nros. 23.546 y 25.877 la cual constará de las siguientes cláusulas:

## TÍTULO I CONDICIONES GENERALES

### CAPÍTULO 1 PERSONAL COMPRENDIDO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Abrasivos, todos los trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos con títulos habilitantes otorgados por las escuelas técnicas de nivel medio o su equivalente, como así también los egresados de los centros de capacitación profesional que dependen de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos, que se desempeñan en los establecimientos que se dedican a la elaboración de abrasivos revestidos, en tanto y en cuanto se inserten en el proceso productivo de la actividad, así como el personal abocado a la reparación de las máquinas, equipos e instalaciones que hacen al proceso productivo y mantenimiento.

Se encuentra excluido del presente todo personal que en virtud de la confidencialidad de la información que maneje o a la que tenga posibilidad de acceso, la fiscalización y/o inspección de actividades y/o procesos de las tareas que realice o estén bajo su responsabilidad, las circunstancias de tener personal a cargo con funciones de mando y control, queda caracterizado como personal jerárquico.

También están expresamente excluidos los jefes, supervisores, encargados que tengan facultades para aplicar y/o recomendar sanciones disciplinarias, aquellos que representen a la empresa ante terceros, los servicios de informática externo (no incluidos entre las funciones de personal administrativo) y los servicios médicos y de enfermería.

Esta exclusión comprende además a los egresados de entidades de enseñanza terciaria o nivel equivalente.

Así también están expresamente excluidos el personal de empresas especializadas y/o contratistas y/o empresas de servicios eventuales que se desempeñan en la empresa en tareas tales como la construcción.

**Artículo 2°**— El presente Convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con la excepción de la localidad de Alto Paraná (Misiones) y la localidad de Capitán Bermúdez (Santa Fe), con vigencia por dos (2) años, a partir del 1° de marzo de 2005, renovándose por períodos iguales las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta (30) días a la finalización de cada período. En caso de producirse la denuncia antes mencionada, y hasta tanto no se llegue a un nuevo acuerdo sobre los aspectos involucrados en la misma, este convenio colectivo de trabajo permanecerá vigente en todos sus términos.

Seis meses antes de su finalización una comisión formada por cuatro miembros designados por cada parte, tendrá a su cargo el seguimiento de la aplicación de este convenio, a fin de evaluar las respectivas experiencias.

**Artículo 3°**— Durante la vigencia del presente Convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse, por ninguna de las partes, las condiciones de trabajo, sociales o económicas en él establecidas, a excepción de las condiciones económicas y adicionales establecidas en este Convenio que se adecuaran a lo que las partes acuerden.

## CAPÍTULO 2 DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 4°**— En los establecimientos que ocupen personal de empresas de servicios eventuales, se regirá por las disposiciones legales y convencionales.

A todo trabajador que realice una tarea habitual y permanente del establecimiento y comprendida en este Convenio se le aplicarán sus disposiciones.

Cuando el sindicato local entienda que algún caso comprendido en este artículo plantea problemas que atenten contra el presente Convenio y/o la ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las comisiones internas.

## CAPÍTULO 3 DEL ESCALAFÓN

**Artículo 5°**— Toda persona que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este Convenio lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales será indispensable poseer título, licencia o carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes.

En lo que aún con conocimientos prácticos, el puesto requiere licencia o carnet habilitante, las empresas podrán preparar al operario indicado para lograr la licencia o carnet que lo habilite.

**Artículo 6°**— Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes o ascensos en las categorías superiores o las de ingreso se llenarán con el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna la capacidad teórica y/o práctica necesaria para el puesto.

A igualdad de capacidad teórica y/o práctica entre dos o más postulantes se dará preferencia a quien, entre los de la categoría inmediata inferior posea mayor antigüedad en la sección.

Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico práctica, se llenará con personal ajeno a la empresa.

**Artículo 7°**— La ausencia transitoria de un trabajador no generará puesto vacante ni consecuente ascenso de otro en el sentido con que en este Convenio se utilizan las expresiones “vacantes” y “ascensos”.

Cuando se produzca el reemplazo del ausente, en este caso, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante a percibir durante el tiempo del reemplazo la diferencia del reemplazado, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual.

Si el empleador optara por liquidar conjuntamente dicha diferencia, en razón de la practicidad para las liquidaciones de sueldos y/o jornales, ello no implicará incorporar tal diferencia al sueldo y/o jornal.

**Artículo 8°**— Fuera del supuesto previsto en el artículo anterior, la promoción del trabajador a una categoría superior tendrá carácter condicional hasta un plazo máximo de tres (3) meses. Dentro de dicho plazo se lo confirmará en el puesto o se dispondrá su retorno al puesto anterior. Vencido el plazo de tres (3) meses sin que se resuelva sobre el desempeño del trabajador, éste quedará automáticamente confirmado en el puesto.

El personal obrero que pase a empleado cobrará la remuneración de la categoría convencional que ocupa.

La liquidación de las diferencias salariales correspondientes al período condicional a que se refiere este artículo, podrá realizarse de manera separada o por razones prácticas, de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo anterior.

## **CAPÍTULO 4 DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS**

**Artículo 9°**— Queda expresamente establecido que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte patronal, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

### **Puestos de trabajo**

**Artículo 10**— La determinación de sectores describe variedad de actividades, no necesariamente uniforme en todos los establecimientos y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

**Artículo 11**— Para los trabajos y/o secciones de producción intermitente o de intensidad variable, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable, respetándose la modalidad de trabajo de cada establecimiento.

**Artículo 12**— Los sectores y puestos de trabajo que se describen, son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada establecimiento existan todos ellos, ni que en cada sector de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen, y tal como se definen, si la necesidad, tecnología y volumen del establecimiento y equipos de producción, no lo requieran.

**Artículo 13**— En los casos en que por cualquier motivo se de lugar a la paralización de la producción (por ejemplo: falta de ventas, problemas mecánicos, etcétera) y el empleador no pueda ocupar al/los trabajador/es, en sus tareas y especialidad habituales, podrá asignarlo temporalmente a otras. En ningún caso dicha asignación podrá dar lugar a rebaja de la categoría o remuneración que posee la persona.

## **CAPÍTULO 5 DE LA ROPA Y ÚTILES DE TRABAJO**

**Artículo 14**— Los empleadores proveerán al personal para ser usado en el lugar de trabajo, dos (2) jardineras o dos (2) pantalones con camisas, o dos (2) mamelucos, o dos (2) guardapolvos.

Al personal se le proveerá de dichas ropas desde su ingreso.

Uno de los equipos se entregará dentro del segundo trimestre y el restante dentro del cuarto trimestre de cada año.

Asimismo, proveerá de un buzo frizado de abrigo cada veinticuatro (24) meses. El personal será responsable del aseo y conservación de dichas prendas.

El personal que habitualmente recibe una provisión de ropa mayor a la establecida precedentemente, seguirá rigiéndose por dicho sistema.

**Artículo 15**— Las empresas entregarán a cargo botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos. Su uso y reposición son los señalados en la segunda parte del artículo 16.

Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado.

Igualmente se hará entrega del equipo de lluvia, respetando las prácticas de cada empresa y como mínimo, las normas sobre higiene y seguridad.

**Artículo 16**— Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes y a todo trabajador que realiza tareas en sectores que trabajen a la intemperie, una campera o saco de abrigo.

Estos elementos se usarán exclusivamente en el trabajo. El personal será responsable de su aseo y conservación y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal lo justifique.

**Artículo 17**— El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad personal acorde a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, su uso será obligatorio.

**Artículo 18**— Los empleadores entregarán a cargo a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo su uso obligatorio para el trabajador. Cuando las razones de seguridad se refieran a la humedad del suelo se estará al artículo 15. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección a todo el personal.

**Artículo 19**— Los empleadores facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran. Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación. En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, éste deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente. Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido. Se mantendrá el régimen vigente en aquellos establecimientos donde el personal utilice herramientas propias, percibiendo por esas circunstancias una retribución determinada por acuerdo de partes.

**Artículo 20**— Las empresas proporcionarán a los operarios soldados, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores de propiedad de los operarios, salvo cuando provean anteojos correctores de seguridad, en cuyo caso, éstos serán de uso obligatorio.

**Artículo 21**— Cuando un operario use anteojos en forma permanente y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación



de los mismos cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo y como consecuencia de éste. Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando cómo ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.

## CAPÍTULO 6 JORNADA DE TRABAJO, FRANCOS, LICENCIA Y DÍA DEL GREMIO

### Vacaciones

**Artículo 22**— Las vacaciones anuales serán concedidas de acuerdo a lo que establece la legislación vigente.

**Artículo 23**— En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, en cuyo caso la parte obrera no formulará objeciones, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en el servicio, y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación así como también las inherentes al mantenimiento de la producción. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival por lo menos una vez cada tres (3) años.

**Artículo 24**— Cuando un matrimonio trabaja en un mismo establecimiento, y manifiesta su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, éstas le serán concedidas.

**Artículo 25**— En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

### Pausa alimentaria

**Artículo 26**— El personal tendrá una pausa alimentaria de veinticinco (25) minutos para alimentación dentro de la jornada legal; se mantendrán las modalidades en más existentes en cada establecimiento.

Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado de manera que nunca signifique abandonar los elementos de trabajo ni poner en riesgo o detener la producción.

**Artículo 27**— Los trabajadores que por realizar horas complementarias o extensión de su jornada habitual, deban permanecer en el establecimiento dos horas más, tendrán un descanso de quince (15) minutos.

**Artículo 28**— En los días feriados establecidos legalmente no habrá actividad laboral, en los establecimientos de esta rama serán abonados los salarios del mismo en la liquidación del período que corresponda por separado de los demás rubros.

**Artículo 29**— Los trabajadores de los sectores de portería, usina y bomberos no interrumpirán el diagrama de su turno y percibirán los salarios del feriado con más los adicionales correspondientes establecidos en el presente Convenio.

### Día del papelero

**Artículo 30**— Será considerado día feriado pago no laborable el 3 de abril de cada año, en que se celebra el día del Trabajador Papelero, asimilándose a los días feriados obligatorios a efectos de su liquidación.

### Licencias especiales

**Artículo 31**— Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas como si estuvieran trabajando en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos, padres y hermanos: Tres (3) días corridos.
- b) Por matrimonio: Diez (10) días corridos.
- c) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos.
- d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: Dos (2) días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: Dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día que debió efectuar tal donación y al igual que si estuviera trabajando. En dicho caso está obligado a dar aviso previo de su ausencia salvo situaciones de suma urgencia, y a presentar en la empresa el certificado correspondiente.
- g) Los trabajadores que deban viajar más de seiscientos (600) kilómetros con motivo de fallecimiento de su padre, madre, hermano, cónyuge o hijo, tendrán al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de un (1) día.
- h) En los casos mencionados en el inciso a) deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriado o no laborable.
- i) El personal que deba mudarse gozará de un (1) día de licencia en cada caso por año calendario.
- j) Todo trabajador citado por los tribunales nacionales, provinciales, o de índole administrativo-laboral, tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación sin perder el derecho a su remuneración.
- k) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial en su horario de trabajo cambiarán de horario, debiendo al efecto prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones de todos modos el cambio de turno u horario fuera imposible, el trabajador interesado tendrá el día de licencia.

**Artículo 32**— El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etcétera.

### Control de ausentismo

**Artículo 33**— A los efectos del control de la asistencia, se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que sin permiso no concurra a sus tareas habituales, deberá comunicar a la empresa, telefónicamente o por otros medios, el motivo de su ausencia y su fecha de regreso, dentro de las cuatro (4) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor que le corresponda. Cuando se trate de personal de turno, el aviso de ausencia deberá darse con anticipación suficiente para que no sea perjudicada la labor del establecimiento. La obligación de avisar a la patronal no le exime de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas haya desaparecido.
- b) Cuando la duración de la ausencia sea mayor de una jornada de labor, el aviso del inciso a) debe ser confirmado por telegrama colacionado o ratificación escrita, bajo recibo.

## CAPÍTULO 7 ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

**Artículo 34**— El personal comprendido en el presente Convenio goza de los beneficios establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo en lo que se refiere a enfermedad y accidentes inculpables, y a los efectos de la liquidación de la remuneración durante los períodos pagos de enfermedad contemplados en dicha ley, el personal cobrará el salario conforme al jornal básico horario de su clasificación de tareas y con los beneficios económicos que hubiera percibido en caso de trabajar. A los efectos de este artículo, los premios por trabajo en día domingo establecidos en este Convenio se considerarán como un salario.

Cuando el trabajador se encuentre realizando un reemplazo y sufra una enfermedad y accidente deberá percibir el salario correspondiente a la tarea que desempeñaba al momento de enfermarse.

**Artículo 35**— Los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo, tampoco afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales, en las condiciones establecidas por la Ley de Riesgos de Trabajo. Cuando el trabajador modificara el trayecto mencionado anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa previamente y por escrito. Este derecho alcanzará a quienes desvíen su trayecto en ocasión de: estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente. Como condición para su cobertura el accidente in itinere deberá ser objeto de denuncia policial por el traba-

jador o su familiar más próximo, si aquél no pudiera hacerlo.

**Artículo 36**— La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la compañía de seguros, al subrogar a la empresa en los derechos y obligaciones legales.

**Artículo 37**— A los fines del control de la enfermedad se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad a concurrir a sus tareas debe comunicarlo al empleador dentro de las cuatro (4) horas de iniciado su horario normal de trabajo. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las diez (10) horas del día siguiente sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente, a fin de que no sea perjudicada la labor del establecimiento.
- b) Concurrir al consultorio médico del empleador, donde se certificará su enfermedad, en caso de que su estado no se lo permitiera deberá confirmar su aviso por telegrama colacionado, o por escrito, bajo recibo, dentro de las veinticuatro (24) horas. La continuación en cualquiera de las formas requeridas podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo. La empresa se dará por notificada bajo tales recaudos, contándose a partir entonces la iniciación, del período de enfermedad.
- c) Durante el período de enfermedad, los trabajadores en condiciones de hacerlo, deben concurrir al consultorio médico de la fábrica cuando el empleador lo disponga.
- d) Las empresas tendrán derecho a controlar el estado de enfermedad de sus trabajadores mediante médicos designados por ellas, estén o no impedidos de concurrir al consultorio de la fábrica.
- e) El tratamiento o la asistencia que los enfermos pudieran tener por médicos o instituciones ajenas a la empresa, no los exime del cumplimiento de las obligaciones preestablecidas.
- f) El trabajador que se interne en algún establecimiento hospitalario, deberá informar a la empresa, por los medios previstos en el inciso b), el lugar en donde se encuentra internado, debiendo presentar a su reintegro al trabajo el certificado que lo comprueba, con diagnóstico, fecha de ingreso y egreso.
- g) Las altas y las bajas médicas se ajustarán a las normas legales, sea que las emitan los profesionales de las empresas, de la obra social del personal del papel cartón y químicos, sus servicios contratados y/o de organismos oficiales.
- h) En aquellos casos en que los empleadores y/o el trabajador afectado hubieren llevado una disputa existente con respecto al alta o baja en las tareas habituales del trabajador a resolución de las autoridades de aplicación, mediante junta médica y el dictamen fuese contrario a la resolución del servicio médico de la empresa,

el empleador abonará los días transcurridos entre el último dictamen de su servicio médico y con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salarios por enfermedad. Será requisito indispensable para el pago que la solicitud de la junta médica oficial sea efectuada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al dictamen médico patronal.

- i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la fábrica de todo cambio de domicilio. En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de la enfermedad y no declarado por el trabajador, a la firma patronal, dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario se tendrá por no efectuado. En los casos de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, la enfermedad sólo podrá acreditarse mediante certificado médico emitido en conformidad con los incisos f) y g) que anteceden.
- j) La empresa considerará falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, a los siguientes casos:
  1. Las ausencias injustificadas al consultorio de la empresa en los días ordenados.
  2. Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en esta reglamentación o incurra en falsedad de información.
  3. El trabajador que entorpezca su restablecimiento con conductas negligentes.
- k) Las empresas deberán llevar una planilla, libro o ficha en la que conste la fecha de baja, alta y diagnóstico que el médico del empleador haga del trabajador enfermo. Dicha planilla deberá ser firmada por el operario en el momento de recibir el alta, al solo efecto de su notificación. Cuando un obrero, vencido el período de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la federación el subsidio por enfermedad, la empresa a solicitud de la autoridad médica de la obra social del personal del papel, cartón y químicos, exhibirá, en caso de dudas, la constancia correspondiente.

**Artículo 38**— A los efectos del control de accidentes del trabajo se aplicarán las siguientes normas:

- a) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades y/o personal de vigilancia presentes en el establecimiento y concurrir para su atención al consultorio de la fábrica o servicios médicos contratados por la empresa. En el consultorio se harán las comprobaciones pertinentes, ordenándose o no la inmediata internación del accidentado según la gravedad del mismo.
- b) No encontrándose el médico de fábrica o servicio médico contratado por la empresa en el momento de producirse el accidente, el accidentado deberá ser trasladado para su asistencia, debiendo luego presentarse ante el médico de fábrica o servicio médico contratado por la empresa, salvo causas médicas o de fuerza mayor que le

impidan concurrir, en las horas de consulta, para su asistencia y control.

- c) El accidentado que hizo valer un alta médica ajena al servicio de la A.R.T. o al servicio médico de la empresa deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio de la A.R.T. o al consultorio médico de la fábrica o servicio médico contratado por la empresa, donde será examinado nuevamente a fin de que el médico certifique o no sobre su aptitud o capacidad laboral. En caso de disidencia se estará al procedimiento establecido en las normas legales vigentes.
- d) En los casos que se produjeran accidentes derivados del trabajo o enfermedades profesionales, la empresa ajustará su procedimiento a lo dispuesto en las leyes vigentes.

**Artículo 39**— Cuando un accidentado cubierto por la Ley de Accidentes de Trabajo sea atendido por la obra social del papel, cartón y químicos, y se den las condiciones que siguen, el empleador, en caso de falta de pago por parte de la aseguradora, responderá solidariamente a las obligaciones emergentes, abonando a aquélla los gastos del caso.

Cuando medie negativa injustificada del empleador a reconocer el hecho como accidente de trabajo.

Cuando el empleador expresamente derive al trabajador accidentado a la obra social.

Cuando se trate de accidentes “*in itinere*” donde la obra social intervino por razones de urgencia.

Los gastos serán abonados a la obra social, previa facturación de los aranceles oficialmente establecidos para los casos de accidentes de trabajo, dentro de los diez (10) días de recibida la factura. En caso de un accidentado, cubierto por la ley vigente, se regirá por sus disposiciones.

**Artículo 40**— Todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, son beneficiarios de la obra social del personal del papel, cartón y químicos, debiéndose depositar los aportes y retenciones legales en la cuenta corriente que a tal efecto está habilitada en el Banco de la Nación Argentina. Cuando un trabajador opte por el cambio de la obra social del personal del papel, cartón y químicos por otra, inducido por el empleador en forma directa o indirecta mediante el pago total o parcial de pre-paga u otros servicios, el empleador depositará como contribución a su cargo el tres por ciento (3%) de la remuneración del trabajador en una cuenta corriente especial asignado a tales efectos y denominada “*Seguridad Social*” a nombre de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, y que será de utilidad específica a fines sociales.

## CAPÍTULO 8 TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

**Artículo 41**— Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos o insalubres ni en turnos nocturnos, como tampoco realizarán trabajos penosos. Las mujeres que tra-

bajen en el sistema de turnos rotativos podrán hacerlo hasta las veintidós (22) horas, y las que se desempeñen como enfermeras, podrán hacerlo en horario nocturno.

**Artículo 42**— El salario de la mujer y del menor serán los que correspondan a la categoría profesional en que se desempeñen.

**Artículo 43**— Los menores mayores de dieciséis (16) años inclusive trabajarán un máximo de seis (6) horas diarias salvo que tengan autorización legal para una jornada mayor. Sin perjuicio de la sanción legal que pudiere corresponder al empleador cuando un menor no autorizado cumpla una jornada superior a la establecida en este artículo, se le deberá abonar un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre la totalidad de la remuneración normal que le corresponda por las horas cumplidas en la jornada.

**Artículo 44**— En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de cuatro (4) años en el número que fijen las leyes.

**Artículo 45**— El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente, de acuerdo con las normas legales vigentes. En caso de reposo por prescripción médica que encuadre el supuesto como enfermedad que impida trabajar, la trabajadora tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a la licencia por enfermedad, según la ley y este Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO 9 SEGURIDAD E HIGIENE

### Compromiso de seguridad

**Artículo 46**— Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador. Los empleadores deberán hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en este Convenio y demás normas legales y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, siendo pasible de las sanciones que prevean las normas en caso de incumplimiento.

El no uso de los elementos de seguridad por parte de los trabajadores será considerado falta grave.

**Artículo 47**— Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal de bomberos y de vigilancia, tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la Ley de Contrato de Trabajo, debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza, y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo establecimiento una vez terminada estas últimas.

El personal afectado a la prestación de servicios de generación de energía y provisión de agua, deberán asegurar de

emergencia en todo caso la prestación regular de los que la empresa dé a la comunidad o a unidades habitacionales.

**Artículo 48**— La empresa se obliga al cumplimiento de todas las normas vigentes referidas a higiene y seguridad y sobre riesgos del trabajo en estrecha colaboración con las aseguradoras de riesgos de trabajo que contrate, obligándose a gestionar sobre las mismas a fin que cumplimenten sus obligaciones legales y contractuales.

Obligación de la empresa de entregar copia al sindicato de los resultados de las evaluaciones ambientales, concentraciones ambientales de los contaminantes; la empresa se obliga a gestionar ante su Aseguradora de Riesgo de Trabajo, para que ésta proceda de idéntica forma.

Obligación de la empresa de entregar copia a los trabajadores de los resultados de los exámenes de salud periódicos; la empresa se obliga a gestionar ante su Aseguradora de Riesgo de Trabajo, para que ésta proceda de idéntica forma.

### Servicio médico del establecimiento

**Artículo 49**— En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio o externo. También deberán preverse medidas para disponer medios de transporte adecuados en caso de urgencia médica.

**Artículo 50**— El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

**Artículo 51**— Todo empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia. En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, a parte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo. El resultado del examen preocupacional será dado a conocer al trabajador.

### Instalaciones de servicios

**Artículo 52**— Las empresas mantendrán disponibles para los trabajadores una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en la temporada estival.

**Artículo 53**— En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente.

**Artículo 54**— Los establecimientos que ocupen más de diez (10) trabajadores de igual o distinto sexo dispondrán de locales destinados a vestuarios. Éstos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

**Artículo 55**— En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales

tendrán una separación interna a efecto de guardar aisladamente la ropa de calle de la de trabajo. Se mantendrán los beneficios más favorables que en este sentido se tenga en cada establecimiento.

**Artículo 56**— En los establecimientos industriales el delegado del personal desempeñará entre sus funciones, el análisis de las condiciones de higiene y seguridad y estudiará en conjunto con la representación del empleador las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

**Artículo 57**— Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento en la forma habitual.

**Artículo 58**— En todo establecimiento deberán destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa a que se refiere el artículo 26. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función.

Los empleadores que deban realizar obras civiles para cumplir con esta cláusula, contarán al efecto con un plazo de doce (12) meses.

Lo dispuesto en este artículo no obsta a otras alternativas que se acuerden por empresa con la representación sindical, para cumplir con el mismo propósito.

### Derecho de información

**Artículo 59**— En caso de discrepancia por alguna naturaleza laboral de determinada enfermedad de los trabajadores de la empresa, ésta brindará a la organización gremial, a su requerimiento, las informaciones que sean pertinentes.

## CAPÍTULO 10 COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

### Constitución

**Artículo 60**— Las empresas podrán acordar con el sindicato de la zona la constitución de una comisión mixta que de seguimiento a los temas relacionados con accidentes laborales y enfermedades profesionales, como también acordarán la forma de funcionamiento que aseguren el control y eficiencia de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (A.R.T.).

**Artículo 61**— Las empresas informarán a la comisión interna o al sindicato del lugar sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

**Artículo 62**— Las empresas deberán notificar al sindicato de la zona, el nombre de la A.R.T. que fuera contratada. De la misma manera procederá en caso de cambiar de A.R.T..

## CAPÍTULO 11 DE LOS ADICIONALES, VIÁTICOS, PREMIOS Y SUBSIDIOS

**Artículo 63**— Los adicionales, viáticos, premios y subsidios de los capítulos siguientes, se pagarán a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

### Adicionales mantenimiento turno rotativo

**Artículo 64**— Los mecánicos electricistas, carpinteros, torneros y albañiles cuando trabajen en turnos rotativos, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre este salario y la correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación. Este complemento, para el caso de que los obreros citados fueran oficiales principales, será igual al equivalente de la diferencia que exista entre los dos últimos salarios superiores de las escalas salariales establecidas en el Título II. Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa tal persona dejara de trabajar de turno.

### Premio mayor producción día domingo

**Artículo 65**— Al personal que trabaje en días sábados y domingos se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 y 24 horas del día sábado con el cincuenta por ciento (50%) de recargo y las trabajadas entre las 0 y 24 horas del día domingo con el cien por ciento (100%).

### Régimen de trabajo en los días domingos

**Artículo 66**—

- a) En los establecimientos de la industria que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingos para las secciones de producción, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte, equivalente al ciento por ciento (100%) de los salarios básicos establecidos en este Convenio, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más favorables que rigen en los establecimientos.
- b) Queda entendido que el premio se abonará al personal que inicia sus tareas el día domingo.
- c) El pago del premio estará sujeto a la condición de que el trabajador beneficiado haya trabajado efectivamente el sábado anterior y el lunes siguiente al domingo de que se trata, perdiendo el derecho a su cobro aquel que no haya trabajado esos días por cualquier motivo, salvo el descanso compensatorio, enfermedad, accidente, vacaciones o licencia de este Convenio.
- d) El pago del premio instituido se hará extensivo a aquel personal que deba concurrir a trabajar el día domingo para la realización de tareas auxiliares y/o complementarias a la sección producción.
- e) Cada establecimiento podrá suspender en todo o en parte este régimen de trabajo, cuando a su juicio no hubiera absorción suficiente de los productos que elabora, o cuando haya que efectuar reparaciones parciales o

generales urgentes o importantes, o por motivos de fuerza mayor, haciendo la comunicación pertinente a la Comisión Interna. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingos la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.

- f) El personal afectado a este régimen de trabajo, gozará de descanso hebdomadario de acuerdo a las leyes vigentes.
- g) El personal que fuese promovido a raíz de la implantación del trabajo en los días domingo, lo será en forma transitoria y cobrará la diferencia que corresponda de acuerdo al Capítulo 3 de este Convenio.
- h) Al personal que ingrese o haya ingresado al establecimiento como consecuencia de haberse implantado el trabajo en días domingos, que no integre los escalafones, podrá la empresa suspenderlo y/o prescindir de sus servicios conforme a la ley.
- i) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan en domingo se sumarán al salario básico diario el premio que se establece en este artículo.
- j) Los importes correspondientes al premio que se instituye, se liquidarán quincenalmente junto con los salarios para los obreros, y mensualmente para el personal mensualizado.
- k) Cada establecimiento organizará el trabajo en forma adecuada a sus posibilidades técnicas, requiriéndose también que se le suministre la energía eléctrica necesaria, la existencia suficiente de materia prima y la provisión adecuada de combustible.
- l) La decisión de trabajar en los días domingos no implica ni individual ni colectivamente garantía horaria alguna.
- m) Todas las cláusulas del presente artículo quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que se establece el mismo.

**Artículo 67**— Los salarios por mayor producción, los acuerdos sobre productividad, incentivación y/o premios, cualquiera fuera su naturaleza y forma de liquidación que las empresas hubieren acordado en cada establecimiento, continuarán rigiéndose por las condiciones particularmente especificadas en cada uno de ellos.

### **Adicional por trabajo nocturno**

**Artículo 68**— Al personal que trabaje en turno rotativo se le abonará un adicional por jornada nocturna consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario normal y habitual percibido por el trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. A la vez que comprenderá cualquier beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo. Su importe dejará de abonarse en el caso de que por disposición legal o reglamentaria se modifique

el régimen de retribución a la jornada legal nocturna en tanto que resultara mayor que el aquí establecido. Los trabajadores que actualmente perciban por este concepto una suma superior a la fijada en este artículo, continuarán percibiéndola. A los efectos del presente artículo, queda suprimido el cálculo de ocho (8) minutos de recargo u otro sistema existente en la empresa.

### **Adicional por título técnico**

**Artículo 69**— Se abonará un adicional mensual de cien pesos (\$ 100) a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, o los que otorgue el Centro de Formación Profesional, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes. La empresa que ya otorgue alguna asignación por este concepto, compensará los importes respectivos.

### **Adicional antigüedad**

**Artículo 70**— Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del uno por ciento (1%) de los salarios y sueldos básicos de empresa; y los recargos adicionales establecidos en este Convenio, salvo expresa manifestación en contrario efectuada en el acto de instauración.

Dicho porcentaje se liquidará mensualmente por separado.

### **Viáticos**

**Artículo 71**— Fíjase en ocho pesos (\$ 8) el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en horas extras o extensión de su jornada legal de ocho (8) o nueve (9) horas.

Asimismo la patronal se hará cargo de los gastos por todo concepto que se originen al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del radio habitual de sus ocupaciones.

Este beneficio podrá ser sustituido por la provisión directa de comidas cuando así lo disponga el empleador.

### **Adicional calderas**

**Artículo 72**— El personal que se desempeña en ese sector percibirá un adicional quincenal de ochenta y ocho pesos con sesenta y ocho centavos (\$ 88,68).

### **Adicional calorías**

**Artículo 73**— Se abonará un adicional horario por calorías consistente en doce centavos (\$ 0,12) a todo operario que preste habitualmente tareas en ambientes cuya temperatura supere los 50° C, aún cuando la exposición no se produzca en forma permanente, contemplándose cualquier caso relacionado con la corrección de la producción, por fallas mecánicas o por tareas que contribuyan a mejorar la calidad del producto.

Este adicional se otorgará también al personal reemplazante de aquel que desarrolla su actividad habitual, correspondiéndole en este caso la retribución proporcional al tiempo de su reemplazo.

### Adicional emergencias

**Artículo 74**— El personal de mantenimiento que excepcionalmente y por razones de fuerza mayor (incendio, catástrofe, corte de luz o accidentes graves) sea requerido para prestar tareas en forma transitoria en otro turno distinto a su habitual, se hará acreedor a un complemento sobre su salario original equivalente a la diferencia entre este salario y el salario correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación por cada día en que realice dichas tareas. En el supuesto que se encuentren en la categoría máxima, percibirán la diferencia que resulte de una hora de su salario.

### Subsidios

**Artículo 75**— El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá los siguientes subsidios:

- a) Por casamiento: Se adicionan ciento cincuenta pesos (\$ 150) más a lo establecido legalmente.
- b) Por nacimiento: Se adicionan cien pesos (\$ 100) más a lo establecido legalmente.
- c) Salario familiar: Rige de acuerdo a lo establecido legalmente.
- d) Por viudez: La obrera u empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de tres (3) meses percibirá una asignación especial de cien pesos (\$ 100) por única vez.
- e) Por fallecimiento del trabajador: En caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a un (1) mes de su última remuneración mensual para gastos de servicio de sepelio al familiar más directo.
- f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina (en las condiciones del artículo 248 de Ley de Contrato de Trabajo, hijos, padres y/o hermanos una suma equivalente al quince por ciento (15%) de su última remuneración mensual y por fallecimiento de abuelos y/o suegros el ocho por ciento (8%). Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos o más familiares del mismo grado de parentesco dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.
- g) Las empresas proveerán útiles escolares una vez por año a los hijos del personal [hasta catorce (14) años de edad] que cursen los ciclos de Educación Pública o Privada.

### Subsidio jubilatorio

**Artículo 76**— La empresa abonará al beneficiario un subsidio de cuatro mil pesos (\$ 4.000) dentro de los treinta

(30) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo doce (12) años de antigüedad.

## CAPÍTULO 12 DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 77**— Todos los trabajadores tendrán derecho a la capacitación personal y profesional. La misma será promovida por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 78**— Cuando los empleadores introduzcan nuevas tecnologías o metodología en los procesos industriales de los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en la línea de producción que se trate. En estos casos la asistencia del trabajador será obligatoria.

**Artículo 79**— La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías o métodos, debe hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo, percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengara como si estuviera trabajando. En caso de que se hiciera fuera del horario de la jornada habitual del trabajador, se le deberá abonar el equivalente a dichas remuneraciones con más el adicional de horas extraordinarias. En caso de que la capacitación se hiciera fuera del lugar de trabajo el empleador deberá abonarle además los gastos y viáticos que demande su traslado y residencia.

## CAPÍTULO 13 CONDICIONES DE TRABAJO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COMPRENDIDAS

**Artículo 80**— Las modalidades y condiciones de trabajo en la pequeñas empresas de la rama, se regirán por este Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el presente capítulo y la legislación vigente.

**Artículo 81**— A los efectos de este capítulo pequeña empresa es aquella que reúna las siguientes condiciones:

- a) Su plantel no supere cuarenta (40) trabajadores.
- b) Que tenga una facturación anual que no supere a la cantidad que para la actividad fije la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional, dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Economía y Producción.

**Artículo 82**— Las pequeñas y medianas empresas que superen alguna o ambas condiciones establecidas en el artículo anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrán seguir rigiéndose con las disposiciones de este capítulo hasta que opere su vencimiento.

## Delegación de disponibilidad colectiva

**Artículo 83**— El nomenclador de los puestos de trabajo definido en el Título II podrá ser variado por negociación directa entre el empleador, la organización gremial signataria del presente y el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento donde se desempeñan los trabajadores, debiéndose suscribir un acuerdo entre las partes, en cuatro (4) ejemplares, uno (1) para cada parte y los dos (2) restantes para las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo ser remitidos uno (1) por el empleador de la rama abrasivos y el otro por el sindicato a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

**Artículo 84**— El empleador que optare por otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores de su establecimiento, fuera de la temporada legal, podrá acordar con el sindicato de la zona de actuación previo consentimiento de los trabajadores. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones completo en temporada estival por lo menos una (1) vez cada tres (3) años.

**Artículo 85**— Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de trabajo, se podrá reducir el período legal previo a la notificación de la licencia anual ordinaria al trabajador. En ningún caso la anticipación acordada podrá ser menor de quince (15) días corridos a su inicio.

**Artículo 86**— Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de trabajo, se podrá establecer modificaciones en la forma de pago del sueldo anual complementario. En ningún caso, éstos podrán hacerse efectivos en más de tres (3) cuotas.

**Artículo 87**— Cuando no haya sindicato con zona de actuación en el lugar que se encuentre ubicado el establecimiento, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, determinará conjuntamente con el empleador la aplicación de lo dispuesto en los artículos precedentes y las exigencias de las normas de seguridad e higiene atendiendo al plantel de trabajadores que se desempeñen en el mismo, fijando plazos que posibiliten la adaptación gradual de la legislación.

**Artículo 88**— En ningún caso los acuerdos suscriptos por los empleadores con los sindicatos, respecto a la disponibilidad de negociación colectiva que se les delega en este capítulo, podrá tener una vigencia superior a la de este convenio colectivo de trabajo.

**Artículo 89**— Las divergencias que puedan suscitarse entre las partes en la aplicación de este capítulo deberán someterse a la Comisión Paritaria General de Interpretación, prevista en el Capítulo 14, de este Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO 14 DE LOS DERECHOS GREMIALES

### Del ejercicio de los derechos gremiales

**Artículo 90**— En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a éste a plantearlo ante su delegado o ante la Comisión de Relaciones Internas. Si lo hiciera ante el delegado y tampoco éste encontrara satisfacción al reclamo por parte del superior inmediato, corresponderá el traslado del problema a la Comisión de Relaciones Internas, salvo caso de fuerza mayor en el cual el delegado o miembro de Comisión de Relaciones Internas que se encontrara trabajando podrá solicitar a su jefe el permiso correspondiente para llevar en el momento la cuestión a la autoridad del establecimiento. La Comisión de Relaciones Internas, previo análisis conjunto con la comisión directiva del sindicato, lo llevará ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que se efectuará quincenalmente para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la Comisión de Relaciones Internas les someta, y según la naturaleza de las mismas, podrá darles solución inmediata o diferir su contestación para la próxima reunión. Lo tratado en dichas reuniones se volcará en un acta que será firmada por las partes. Si fracasara el intento de solución, la Comisión de Relaciones Internas deberá dar traslado de los temas en cuestión a la comisión directiva del sindicato, quien decidirá el trámite a seguir a los reclamos insatisfechos.

**Artículo 91**— Cuando el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento, entienda que algún caso comprendido en el contrato individual de un trabajador, plantea problemas que atenten contra el presente Convenio y/o la ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las comisiones internas.

**Artículo 92**— De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este Convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del artículo anterior, deberá tomar intervención la Comisión Paritaria a que alude el artículo 104, con el carácter que lo reconoce el artículo 16 de la Ley 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88). El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de Trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria.

**Artículo 93**— Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley N° 14.786 o en otras disposiciones legales según el caso. Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los artículos anteriores y siguientes todas las formas posibles de minimizar a la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.



## Del derecho de información

**Artículo 94**— A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las leyes vigentes los empleadores se comprometen a:

- a) Inscribirse en el registro de empresas que lleva la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos.
- b) Remitir mensualmente al sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la federación firmante de este Convenio Colectivo y a la obra social premencionada, una planilla que contenga los siguientes datos: Nombre, apellido y número de Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, fecha de ingreso y en su caso de egreso, y remuneración bruta, y descuentos de la seguridad social y sindicales correspondientes a cada trabajador y familiares a su cargo.
- c) Remitir mensualmente junto con la planilla indicada, copia de la boleta que acredite el último depósito de jubilaciones, obra social, asignaciones familiares, cuotas sindicales o créditos sindicales emergentes de este Convenio.
- d) Notificar nombre de la A.F.J.P. al que los trabajadores están aportando.

**Artículo 95**— Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del sindicato local o de la Federación. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas designaciones.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la comisión y asambleas.
- d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

## De la representación en los establecimientos

**Artículo 96**— La representación del personal comprendido en este Convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la Ley N° 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Decreto N° 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la Comisión de Relaciones Internas.

**Artículo 97**— De conformidad con el artículo 45 de la Ley N° 23.551 fíjase el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

- Establecimientos de más de diez (10) y hasta veinte (20) trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo: Un (1) delegado;
- De veintiuno (21) a cincuenta (50) trabajadores: Dos (2) delegados;
- De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores: Tres (3) delegados;
- De ciento uno (101) a doscientos (200) trabajadores: Cuatro (4) delegados;
- De doscientos uno (201) a trescientos (300) trabajadores: Cinco (5) delegados;
- De trescientos uno (301) a quinientos (500) trabajadores: Seis (6) delegados;
- De quinientos uno (501) a seiscientos (600) trabajadores: Ocho (8) delegados;
- De seiscientos uno (601) a ochocientos (800) trabajadores: Diez (10) delegados;
- De ochocientos uno (801) en adelante: Doce (12) delegados;

La parte sindical toma la responsabilidad de que los números máximos de los delegados cubiertos por la estabilidad sindical que aquí se establecen, serán distribuidos por turnos de manera que cumplan con los mínimos legales vigentes.

**Artículo 98**— La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los delegados del personal electos, limitándose a cinco (5) miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número reuniéndose con los representantes de la empresa cuando sea necesario.

**Artículo 99**— Para ser delegado del personal se deberá tener dos (2) años de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con dos (2) años en el establecimiento.

En los establecimientos nuevos y hasta los dos (2) años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a seis (6) meses.

**Artículo 100**— Los comicios para la elección de la representación del personal a nivel del establecimiento deberán ser convocados por el sindicato, el que notificará por escrito al empleador con diez (10) días de anticipación, la cantidad de cargos a cubrir, la o las nóminas de candidatos y la fecha en que dichos comicios se realizarán.

**Artículo 101**— El sindicato deberá comunicar por escrito al empleador el resultado de la elección a que se refiere el artículo anterior, haciendo mención del nombre, apellido, documento de identidad y período durante el cual los electos ejercerán el mandato con indicación de quienes integrarán la Comisión de Relaciones Internas.

**Artículo 102**— Los delegados gremiales del personal deberán dar el ejemplo trabajando su jornada laboral y los empleadores no coartarán la libertad sindical. Los citados delegados tienen los derechos establecidos en la Ley de Asociaciones Sindicales de trabajadores, y lo acordado en el artículo siguiente.

**Artículo 103**— Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de hasta treinta (30) horas pagas no acumulativas como si estuviera trabajando. Cuando estas

horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregar al empleador con veinticuatro (24) horas de anticipación por lo menos, exceptuando imprevistos justificados.

Cuando se utilicen dentro del ámbito del establecimiento, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado de a su superior a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control de uso del crédito horario.

### **Autocomposición paritaria general de interpretación**

**Artículo 104**— Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por tres (3) miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por tres (3) miembros trabajadores designados por la federación sindical también firmante.

**Artículo 105**— Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurran a sesiones de Comisión Paritaria de Interpretación en carácter de asesores hasta dos (2) asesores por cuestión y dos (2) jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demandó el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

## **CAPÍTULO 15 DEL PAGO DE LA RETENCIÓN DE CUOTA SINDICAL**

### **Obligaciones del empleador como agente de retención**

**Artículo 106**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de los pagos que sus trabajadores estén obligados a realizar a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en carácter de cuota sindical, social y aquella de carácter solidaria, depositándose, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

**Artículo 107**— Los empleadores retendrán mensualmente a los afiliados a los sindicatos que componen la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, la cotización mensual correspondiente a su condición de asociado de los mismos debiendo remitirlos a la orden de los sindicatos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros, Maestro Santana 2058, Beccar, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obreros Cartoneros, Ocampo 1532, Cañada de Gómez, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, Provincia de Río Negro; Sindicato Químico Papelero de Colón, Casilla de Correo 61, Colón, Entre Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, La Rioja 141, Córdoba; Centro Papelero Suarenses, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón 925, Godoy Cruz, Mendoza;

Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos, s/n°, La Rioja, Provincia de La Rioja; Unión Obreros Papeleros de La Matanza, Tte. Gral. Juan D. Perón 3593, San Justo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros Cartoneros y Afines, Cal Tucurá 939, Morón, Provincia de Buenos Aires, Sindicato del Papel, Cartón y Celulosa, Almafuerte 1501, Paraná, Provincia de Entre Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón y Moreno, Puerto Piray, Provincia de Misiones; Sindicato de Obreros y Empleados de Fiplasto, Moreno esquina Libertador General San Martín, Ramallo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, s/n°, San Juan, Provincia de San Juan; Sociedad Obreros Papeleros, Juan Domingo Perón 4716, San Martín, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros de Tornquist, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamín Matienzo 205 esquina San Lorenzo, San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Celulosa de Río Blanco, O'Higgins 98 esquina Pedro Ortíz de Zárate, Palpalá, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano 1181, San Luis, Provincia de San Luis; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros y Cartoneros de Avellaneda, Esteban Echeverría 275, Wilde, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Rómulo Noya 950, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano s/n° e/ Libertad y Lacroze, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos; Sindicato de Trabajadores Papeleros de Tacuarendí, Calle 4 esquina Calle 7, Tacuarendí, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Mariano Moreno 1524, Villa Ocampo, Provincia de Santa Fe. La retención se hará previa presentación que haga el sindicato de su listado de afiliados, debiendo retenerle a los mismos los pagos que estén obligados a hacer a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en carácter de cuota sindical, cuando la misma esté dentro de las disposiciones legales. Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

### **Compromiso de transparencia**

**Artículo 108**— Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo concuerdan que, conforme a los deberes de diligencia y de observancia de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social que la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) establece para

el empleador en sus artículos 79 y 80, siempre que un beneficio laboral o previsional consagrado a favor del trabajador por las leyes o convenios colectivos de trabajo se encuentre condicionado en su otorgamiento a requisitos que deben ser cumplidos por el empleador, éste debe obrar con diligencia, a fin de posibilitar el goce íntegro y oportuno por parte del trabajador de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

En vista de ello, se conviene que cuando la empresa retuviere al trabajador aportes con destino al sistema previsional, o a la seguridad social, o cuotas de aportes periódicos, o contribuciones en virtud de normas legales o convencionales, o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, no hubiere ingresado esos importes o, para el caso de los trabajadores con vínculo laboral vigente, no efectuase el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma, a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador para cursarle intimación para que, dentro del término de treinta (30) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder según legislación vigente.

En el caso de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social, de acuerdo a lo normado por la Ley de Contrato de Trabajo o en su defecto, será pasible de las sanciones allí establecidas.

### **Financiación de programas sociales y capacitación**

**Artículo 109**— Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria por única vez de ochenta pesos (\$ 80) por cada trabajador incluido en este Convenio que revista en relación de dependencia al 01/03/2005, pagadero en un (1) pago en cuenta bancaria especial denominada “*Seguridad Social*” que indique la entidad gremial, para el cumplimiento de objetivos exclusivamente sociales.

**Artículo 110**— Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del uno con veinticinco centésimos por ciento (1,25%) de las remuneraciones mensuales de cada trabajador comprendido en este Convenio, con destino a la creación y funcionamiento de cursos de capacitación técnica, aplicada a la industria, fabricación y manufactura de abrasivos revestidos y de capacitación sindical. La entidad sindical indicará la cuenta especial para el depósito y brindará información sobre los planes de enseñanza a cumplimentarse.

### **Aporte solidario**

**Artículo 111**— En los términos del artículo 37 de la Ley N° 23.551 y el artículo 9° de la Ley N° 14.250, se establece un aporte solidario a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados a la asociación sindical, comprendidos y beneficiados por el presente Convenio, consistente en un aporte mensual del uno por ciento (1%) de la remuneración percibida por todo concepto.

Cuando un empleador, fehacientemente notificado del aporte establecido en este artículo, no efectuase la retención correspondiente, según el compromiso asumido en el artículo 109 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, tomará como propia la deuda generada por los importes que hubieren debido devengarse a favor de la Federación firmante, desde la notificación y hasta tanto no realice la retención, en carácter de sanción conminatoria por dicha omisión.

## **CAPÍTULO 16 SEGURO DE VIDA**

**Artículo 112**— Para el caso de muerte de un (1) trabajador comprendido en el Convenio Colectivo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a dieciséis mil pesos (\$ 16.000) y ocho mil pesos (\$ 8.000), respectivamente, del que serán beneficiarias las personas designadas por el trabajador o en su defecto, las que correspondan de acuerdo al orden y prelación establecido en el derecho de pensión, conforme el régimen nacional jubilatorio.

## **CAPÍTULO 17 INSPECCIONES**

**Artículo 113**— Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación del Papel, participarán en forma conjunta con dichas autoridades con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

## **TÍTULO II SECTORES, PUESTOS DE TRABAJO, CATEGORÍAS, SALARIOS**

### **CAPÍTULO I PAPELES ABRASIVOS**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Las rama papeles abrasivos comprende a los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos que manufacturan abrasivos revestidos.

#### **2. DEL PERSONAL DE FÁBRICA**

##### **2.1. Descripción de puestos por sectores**

##### **2.1.1. Fabricación**

- Operador primera máquina: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la primera máquina así como del abastecimiento de los insumos a la misma, de acuerdo a las normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Proveedor de bastones: Responsable del abastecimiento de bastones al túnel de secado y de la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.
- Abastecedor de adhesivo: Responsable por el acarreo y provisión de adhesivo a la primera máquina y de la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.
- Proveedor de granos: Responsable por el abastecimiento de granos y/o de la limpieza de la máquina y la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.
- Orientador de granos: Responsable de ajustar, operar y controlar la orientadora de granos, así como de asegurar el abastecimiento de la misma. Cumple a su vez con otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.
- Ayudante de bastonero: Auxilia al bastonero en sus tareas, según necesidades de producción.
- Operador segunda máquina: Responsable de ajustar, operar y controlar la operación de la segunda máquina así como del abastecimiento de los adhesivos, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Control secaderos: Responsable de ajustar y controlar el funcionamiento de los secaderos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Operador bobinadora: Responsable del bobinado del material fabricado, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante bobinadora: Auxilia al bobinador en sus tareas.
- Preparador de adhesivo: Responsable por la administración, preparación y acarreo de adhesivos utilizados en la fabricación, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión. Realiza controles de producción.
- Ayudante preparación de adhesivos: Auxilia al preparador de adhesivos en todas sus tareas.
- Preparación y limpieza de máquina: Responsables de la limpieza y acondicionamiento de la máquina de fabricación y de la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.

#### 2.1.2. Máquina de recubrir apresto

- Operador máquinas tintorería y apresto: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de máquinas, del abastecimiento de insumos a las mismas, así como de la preparación de los distintos baños tintóreos y formulaciones de adhesivos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

- Ayudante tintorería y apresto: Auxilia al operador en todas sus tareas.
- Operador máquina de recubrir: Responsable de abastecer, ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la máquina de recubrir, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Bobinador máquina de recubrir: Responsable de controlar las condiciones de secado así como del ajuste de tensión y alineación del bobinado, retira el material de la máquina de recubrir, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Preparador de adhesivos: Responsable de asegurar el aprovisionamiento de los adhesivos para los sectores de recubrimiento y/o fabricación; colabora con la carga y descarga de bobinas de la sección, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.3. Rollos

- Cortador de rollos: Responsable por el alistamiento de la máquina, selección de materiales, corte a medida, compaginación e inspección final de rollos y/o rollitos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante cortador de rollos: Auxilia al maquinista en sus tareas según tipo de máquina y operación.
- Empaquetado de rollos y rollitos: Responsable de identificar y empaquetar los rollos y/o rollitos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Flexionador: Responsable por el flexionado y/o humedecido de materiales, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante flexionado: Auxilia al maquinista en sus tareas.
- Cosido y humedecido: Responsable por el humedecido de materiales así como del revisado y cosido de telas, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante cosido y humedecido: Auxilia al maquinista en sus tareas.
- Operador autoelevador: Responsable por el movimiento interno de materiales utilizando el autoelevador, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.4. Discos

- Operador prensa: Responsable de ajustar, controlar, operar y abastecer la prensa de corte, así como del afilado y/o armado de cortantes, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Operador prensa 220: Responsable por la operación de la máquina, armado de cortantes, ajuste y puesta a punto del funcionamiento de la misma. Carga de materiales, verificar y controlar el buen funcionamiento según normas de trabajo vigentes e instrucciones de la supervisión.

- Ayudante: Responsable de la selección, conteo y/o flexionado de discos, así como del manejo de materiales en la sección, según instrucciones de la supervisión.
- Empaquetador: Responsable del empaquetado e identificación de los discos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.5. Hojas

- Operador máquina: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la cortadora de hojas, así como del abastecimiento de materiales a la misma, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante cortadora hojas: Responsable por la manipulación, selección y preempaque de hojas y trozos de lija y movimiento de materiales, según instrucciones de la supervisión.
- Empaquetador: Responsable por el armado de paquetes y/o cajas, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Operador de guillotina: Responsable de ajustar, operar y controlar la guillotina para corte o refilado de trozos de lija, según instrucciones de la supervisión.
- Movimiento de materiales: Responsable del traslado y acomodado de materiales, según instrucciones de la supervisión.

#### 2.1.6. Bandas

- Cortador de bandas: Responsable por la selección, identificación, raspado y corte a medida de las bandas según las normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante cortador: Auxilia al cortador en el corte de bandas largas [más de cinco (5) metros], según necesidades de producción.
- Operador pelado/raspado: Responsable por las tareas de pelado/raspado según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Pintor: Responsable por preparación y aplicación de adhesivos para el pegado de bandas según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Pegador: Responsable de ejecutar la unión de bandas (ensamblado y prensado) según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Refilador de bandas: Responsable por el refilado o corte longitudinal de bandas angostas; descarta las bandas defectuosas, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Empaquetador: Responsable de controlar y empaquetar bandas, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante empaquetador: Auxilia al empaquetador en el empaquetado de bandas largas [más de cinco (5) metros] según necesidades de producción.

- Ayudante pegador: Auxilia al pegador en el ensamblado y prensado de bandas anchas seccionales.

#### 2.1.7. Misceláneas

- Operador de tapas esmeril: Responsable del acondicionamiento y moldeo de tapas esmeril, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante tapas esmeril: Realiza las tareas auxiliares del moldeo de tapas esmeril.
- Operador de tubos: Responsable por el armado, cortado, selección y empaquetado de tubos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Cortador de trozos: Responsable del corte de tiras o trozos de materiales varios, según instrucciones de la supervisión.
- Operador ensamblado materiales: Responsable del combinado de materiales para la confección de discos "autoportantes" o similares, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Operador balancín: Responsable de ajustar, operar y controlar el balancín para el corte de discos y/o trozos de lija así como del afilado y armado de cortantes, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Empaquetador: Responsable de la selección, conteo, empaquetado e identificación de materiales varios, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.8. Mantenimiento

- Ayudante electricista: Encargado de realizar tareas unitarias de mantenimiento eléctrico (cambio fusibles, cambio artefactos iluminación, limpieza contactores, seccionadores e interruptores, etcétera) según indicación detallada del oficial a cargo de la supervisión.
- Medio oficial electricista: Responsable de ejecutar tareas de mantenimiento eléctrico (motores, tableros, instalaciones y equipos) y tareas de armado e instalación (tableros, equipos, cableados, etcétera) según instrucciones detalladas del oficial a cargo o de la supervisión.
- Oficial electricista: Responsable de ejecutar tareas de mantenimiento eléctrico (motores, tableros, instalaciones y equipos) y tareas de armado e instalación (tableros, equipos, cableados, etcétera) según instrucciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de leer e interpretar planos eléctricos.
- Oficial electricista múltiple: Responsable de ejecutar tareas de mantenimiento eléctrico, (motores, tableros, instalaciones y equipos); tareas de armado e instalación (tableros, equipos, cableados, etcétera); de las tareas mecánicas complementarias a las mismas así como utilizar conocimientos de electrónica, neumáticos y/o instrumentación, según instrucciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de

leer e interpretar planos eléctricos, electrónicos y/o neumáticos.

- Ayudante mecánico: Encargado de realizar tareas unitarias de mantenimiento (engrase, limpieza, cortes, agujereados, amolados, soldaduras sencillas, armados, etcétera) por indicación detallada del oficial a cargo o de la supervisión.
- Medio oficial mecánico: Responsable de ejecutar tareas de reparación, ajuste, soldadura, elaboración, montaje y/o mecanizados sencillos de piezas y conjuntos de equipos mecánicos y/o hidráulicos, según indicaciones detalladas del oficial a cargo o de la supervisión.
- Oficial mecánico: Responsable de ejecutar tareas de reparación, ajuste, soldadura, elaboración, maquinado y/o montaje de piezas, equipos e instalaciones mecánicas, neumáticas y/o hidráulicas o de operar hasta dos (2) máquinas herramientas para conformado (torno, fresadora, limadora y/o cepillo), según indicaciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de leer e interpretar planos.
- Oficial mecánico múltiple: Responsable de ejecutar tareas de reparación, ajuste, soldadura, elaboración, maquinado y/o montaje de piezas, equipos e instalaciones mecánicas, neumáticas y/o hidráulicas y de operar al menos dos (2) máquinas herramientas para conformado (torno, fresadora, limadora, cepillo), así como aquel que opere al menos tres (3) máquinas herramientas para conformado (torno, fresadora, limadora, cepillo) según indicaciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de leer e interpretar planos.
- Servicios auxiliares: Responsable de ejecutar las tareas de mantenimiento de los servicios generales de fábrica (albañilería, plomería, pintura, carpintería básica, etcétera) según instrucciones de la supervisión.
- Operador sala de máquinas: Responsable de asegurar el suministro a planta de los servicios generales (vapor, agua, aire comprimido, gas, electricidad de emergencia, etcétera), según necesidades de producción, así como del mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos a su cargo, y de la atención y control de los hornos de curado, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.9. Suministros

- Operador molino: Responsable por el calcinado, clasificación y mezcla de granos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.
- Ayudante molino: Auxilia al maquinista en todas sus tareas.
- Movimiento materia prima: Responsable por la carga, descarga, acomodamiento y traslado de los materiales, así como el orden y limpieza de depósitos, según instrucciones de la supervisión.

- Operador vehículos: Responsable por la operación y el cuidado de autoelevadores, camiones y/o camionetas, así como de la carga, descarga, acomodamiento y traslado de materiales y limpieza de depósitos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.10. Expedición

- Movimiento – Producto terminado: Responsable de la recepción de materiales de fábrica, su acomodamiento y control; preparación de pedidos, carga y descarga de camiones, así como de la limpieza del sector según instrucciones de la supervisión.

#### 2.1.11. Personal

- Limpieza fábrica: Responsable por la limpieza y ordenamiento de los lugares comunes de fábrica (comedor, pasillos, escaleras, baños, vestuarios y oficinas), según instrucciones de la supervisión.
- Vigilancia: Responsable de administrar el funcionamiento de las puertas y portones de fábrica, así como del control de entradas y salidas de personas y objetos por las mismas, según normas vigentes y órdenes de la supervisión.

#### 2.1.12. Sector depósito de bobinas

- Son los encargados de operar la zona eléctrica, el junior eléctrico y vete. Retiran bobinas de fabricación, horneado estiba y distribución de material para la máquina. Dan ingreso y egreso de bobinas por computación.
- Operador laminadora: Responsable de poner a punto la máquina, a través de un tablero, para su funcionamiento.
- Ayudante de operador laminadora: Tiene por función cargar la máquina con rollos y adhesivo. Saca rollos y acarrea los materiales.
- Operador de cortadora de bandas y hojas: Es el responsable de poner a punto la máquina para su posterior funcionamiento. Provee de materiales y saca las bandas u hojas.
- Operador de máquina enfardadora: Es el encargado de recibir el material en desuso para su posterior armado de fardos.
- Operador de máquina termocontraíble: Es el encargado de recibir el material de: Hojas, rollos y trozos de materiales, para su posterior encapsulado.
- Operador Vico-2: Tiene como función cargar bobinas, colocar medidas, cambiar cuchillas y mantener el orden y limpieza.

#### NOTAS COMPLEMENTARIAS A LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Los operarios deberán ejecutar en cantidad y calidad dentro de las normas de trabajo la tarea asignada, de la que serán responsables, como así del cuidado del equipo aunque no lo serán de daños y deterioros de instrumentos o máquinas, salvo dolo o culpa de su parte.

Las normas, procedimientos y especificaciones escritas o admitidas por la costumbre, que rigen el proceso productivo, la calidad y cantidad producida, son dinámicas, siempre que no provoquen un menoscabo moral o material al trabajador ni sea irrazonable.

Los sistemas de control de gestión (partes de producción, partes de descartes, etcétera) se realizarán con la colaboración de los operarios cuando les sea requerido por la supervisión.

En la prestación laboral los sistemas de movilidad vertical y horizontal que habitualmente se prestan en cada establecimiento fabril continuarán en vigencia.

Cada empresa, haciendo uso de sus facultades de organización y planificación, asignará a cada operación la necesaria atento al tipo de máquina y los volúmenes de producción así como las funciones y responsabilidades básicas de la tarea.

## 2.2. Definición de categorías

- **Maquinista "A" (MA)**  
Operador de una máquina para la ejecución de un proceso complejo, requiriendo para ello una adecuada capacitación previa. Es responsable de ejecutar correctamente las tareas encomendadas así como el cuidado de la máquina a su cargo. Debe interpretar y actuar dentro de las normas de trabajo vigentes con criterio y responsabilidad propios.

Debe coordinar la actividad de los operarios que colaboran con su tarea.

- **Maquinista múltiple (MM)**  
Operario que realiza al menos tres (3) tareas diferentes correspondientes a la categoría de Maquinista "B" u opera indistintamente la cortadora de hojas, la cortadora de rollos, la prensa de discos o la flexionadora de bobinas.

- **Maquinista "B" (MB)**  
Operario que ejecuta tareas manuales de importancia u opera una máquina para la ejecución de un proceso de mediana complejidad, requiriendo para ello de la capacitación adecuada. Es responsable de ejecutar correctamente las tareas encomendadas así como el cuidado de la máquina a su cargo. Debe interpretar y actuar dentro de las normas de trabajo vigentes con criterio y responsabilidad propios.

Donde corresponda, debe coordinar la actividad de los operarios que colaboran con su tarea.

- **Maquinista "C" (MC)**  
Operario que ejecuta tareas manuales simples, o que realiza tareas operativas en máquinas sencillas, requiriendo para ello de la capacitación adecuada. Es responsable de ejecutar correctamente dentro de las normas de trabajo, las tareas encomendadas así como el cuidado de la máquina a su cargo.

- **Ayudante (AY)**

Operario que ejecuta tareas productivas auxiliares o de ayuda, que implican aprendizaje previo, bajo instrucciones de maquinista a cargo o de la supervisión.

- **Peón (PE)**  
Operario que se emplea en los trabajos más simples que no demandan especialidad o práctica anterior como ser carga, descarga, acarreo, almacenamiento de materiales y mercaderías, limpieza, tareas de ayuda general, etcétera.

## 2.3. Niveles de categoría

### 2.3.1. Fabricación

Operador primera máquina	MA
Proveedor de bastones	MC
Abastecedor de adhesivo	AY
Proveedor de granos	AY
Orientador de granos	MB
Ayudante bastonero	PE
Operador segunda máquina	MA
Control secaderos	AY
Operador bobinadora	MA
Ayudante bobinadora	AY
Ayudante preparación de adhesivos	AY
Preparador de adhesivos	MA
Preparación y limpieza de máquinas	MC

### 2.3.2. Máquina de recubrir apresto

Operador máquinas tintorería y apresto	MA
Ayudante tintorería y apresto	AY
Operador de máquina de recubrir	MA
Bobinador máquina de recubrir	MB
Preparador de adhesivos	MB

### 2.3.3. Rollos

Cortador de rollos	MM
Ayudante cortado de rollos	AY
Empaquetado de rollos y rollitos	MC
Flexionador	MM
Ayudante flexionado	AY
Cosido/humedecido	MC
Ayudante cosido/humedecido	AY
Operador autoelevador	MB

### 2.3.4. Discos

Operador prensa	MM
Operador prensa 220	MA
Ayudante	MC
Empaquetador	MC

### 2.3.5. Hojas

Operador máquina	MM
Ayudante cortadora hojas	MC
Empaquetador	MC
Operador de guillotina	MB
Movimiento de materiales	PE

2.3.6. Bandas

Cortador de bandas	MB
Ayudante de cortador	AY
Operador pelado/rasgado	MB
Pintor	MC
Pegador	MB
Refilador de bandas	MB
Empaquetador	MB
Ayudante empaquetador	AY
Ayudante pegador	AY

2.3.7. Misceláneas

Operador de tapas esmeriles	MB
Ayudante tapas esmeriles	AY
Operador de tubos	MB
Cortador de trozos	AY
Operador ensamblado materiales	MC
Operador balancín	MB
Empaquetador	MC

2.1.8. Mantenimiento

Oficial electricista múltiple	MA
Oficial mecánico múltiple	MA
Oficial electricista	MM
Oficial mecánico	MM
Operador sala de máquinas	MM
Servicios auxiliares	MB
Medio oficial mecánico	MC
Medio oficial electricista	MC
Ayudante	MC
Ayudante mecánico	MC
Ayudante electricista	MC

2.3.9. Suministros

Operador molino	MB
Ayudante molino	AY
Movimiento materia prima	AY
Operador vehículos	MB

2.3.10. Expedición

Movimiento producto terminado	AY
-------------------------------	----

2.3.11. Personal

Limpieza fábrica	PE
Vigilancia	MB

2.3.12. Sector depósito de bobinas

Operador laminadora	MM
Ayudante de operador laminadora	AY
Operador de cortadora de bandas y hojas	MM
Operador de máquina enfardadora	MC
Operador de máquina termocontraíble	AY
Operador Vico-2	MM

2.4. Escalas remuneratorias

Se establecen los siguientes valores básicos de sueldos para cada categoría, de acuerdo a la siguiente escala:

Denominación categoría	Valor hora \$
Peón	4,00
Ayudante	4,00
Maquinista C	4,32
Maquinista B	4,40
Maquinista múltiple	4,60
Maquinista A	5,00

3. DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

3.1. Niveles de categorías

Para el citado personal se considerarán las siguientes categorías:

- Categoría A
- Categoría B
- Categoría C
- Categoría D

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y SU CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍA

3.2.1. Categoría A

- Dactilógrafo especial bilingüe: Es el que copia a máquina correspondencia, informes, estados y cuadros generales y/o confidenciales bilingües en base a las normas requeridas a redacción y presentación de correspondencia e informes.
- Taquígrafo especial bilingüe: Es el empleado que mediante signos, registra lo expresado en una conversación, reunión o dictado, general o confidencial y bilingüe, teniendo luego a su cargo la transcripción en palabras.

3.2.2. Categoría B

- Taquígrafo: Es el empleado que, mediante signos registra lo expresado en una conversación, reunión o dictado general, teniendo luego a su cargo la transcripción en palabras.
- Administrativo calculista: Es aquel que realiza tareas generales de administración y cálculos mediante máquinas electrónicas.
- Administrativo planillero: Es aquel que realiza tareas generales de administración y confecciona planillas en base a datos que se le suministran.

3.2.3. Categoría C

- Archivista: Es el empleado que realiza la clasificación y guarda la documentación general de la empresa.
- Gestor de trámites: Es el empleado que realiza diligencias y trámites especiales para la empresa o para funcionarios de la misma.



- Dactilógrafo: Es el que copia a máquina correspondencia, informes, estados y cuadros generales en base a las normas referidas a redacción y presentación de correspondencia e informes.
- Auxiliar administrativo: Es aquel que realiza tareas generales de administración.
- Operador de fotocopidora: Opera la máquina fotocopidora y distribuye su trabajo en los distintos sectores de la empresa.

3.2.4. Categoría D

- Cadete: Es el empleado que realiza trámites varios dentro y fuera de la empresa, encomendados por la administración.
- Mensajero: Es el empleado que realiza el despacho y la distribución de la correspondencia interna y/o externa de la empresa.
- Auxiliar de archivo: Es el empleado que ayuda en tareas simples de la empresa siendo la más común colaborar con el archivo.

3.3. Escalas remuneratorias

Se establecen los siguientes valores básicos de sueldo para cada categoría, de acuerdo a la siguiente escala:

Denominación categoría	Valor/Mes \$
A	1.000
B	900
C	850
D	800

N°	Categorías	Jornal/Hora \$
16	Peón	4,00
15	Ayudante mecánico	4,00
14	Ayudante	4,00
13	Ayudante electricista	4,00
12	Medio oficial mecánico	4,32
11	Maquinista "C"	4,32
10	Medio oficial electricista	4,32
09	Maquinista "B"	4,40
08	Servicio auxiliar de planta	4,40
07	Oficial electricista	4,60
06	Operador sala de máquinas	4,60
05	Maquinista múltiple	4,60
04	Oficial mecánico	4,60
03	Oficial mecánico múltiple	5,00
02	Maquinista "A"	5,00
01	Oficial electricista múltiple	5,00
	Categoría "A"	1.000,00
	Categoría "B"	900,00
	Categoría "C"	850,00
	Categoría "D"	800,00

Las partes manifiestan que los incrementos salariales que por este Convenio se reconocen absorben hasta su concurrencia el reconocimiento previsto en el Decreto N° 1.347/2003 sus complementarios o modificadores.



# CURTIEMBRES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 196/75*

### ***OBREROS***

**Partes intervinientes:** Cámara de la Industria Curtidora Argentina (Belgrano 3978 – Capital Federal) y Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines (E. Frías 132, Capital).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 25/07/75.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Obreros de la industria de curtiembre.

**Cantidad de beneficiados:** 10.000

**Zona de aplicación:** Todo el país.

**Período de vigencia:**

- Salarios: Desde el 01/06/75 al 31/05/76.
- Condiciones generales: Desde el 01/06/75 al 31/05/76.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veinticinco días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el Ministerio de Trabajo ante el Secretario del Departamento de Relaciones Laborales N° 2, de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, señor Osvaldo H. Lingeri, en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria y según Resolución N° 597 obrante a fs. 24/25 del Expediente N° 576.666/75, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para los obreros de la industria curtidora, de conformidad con los términos de las Leyes Nros. 14.250 y 20.517 y Decretos Nros. 1.012/74, 1.408/74, 572/75 y 1.865/75 y como resultado del acta acuerdo final firmada el día 25 de julio de 1975, los miembros de la Comisión Paritaria, señores Daniel L. Collado, Luis Fabrello, José Pedro Timo, León Trachter, Antonio Pascutto, Ernesto Martín, Dr. Hugo Klingler, Hugo R. Díaz y Dr. Carlos S. Odriozola por el sector empresario y los señores: Isaac Rafael Negrete, Alberto Domingo Bianco, Julio Manuel Lucero, Humberto Atilio Alassia, José Ramón Torres, Manuel Gómez, Rosario Laureano Aredez, Jesús Berdel, Carlos Silva, Vicente – Vera Olio Peralta, Juan Lafontaine, Ruben Amarasto, Héctor R. Gómez, Rodolfo, Antonio Roldán, Horacio Hernández, Ruben Miguel Vera, Vildo Venfante, Antonio Vemuly, Daxiro Jaxbe, Luis Iturraspe, y Domingo Correa por el sector sindical, la que consta de las siguientes cláusulas.

### **Vigencia**

**Artículo 1°**— A partir del 1° de junio de 1975 y hasta el 31 de mayo de 1976.

### **Zona de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo será de carácter nacional y tendrá vigencia en toda la República Argentina, sin quitas zonales.

### **Personal comprendido**

**Artículo 3°**— Trabajadores de la industria de curtiembres de cueros vacunos, cabras, cabritos, carneros, cabrillas, cabritillas y reptiles.

### **Entidades representativas**

**Artículo 4°**— Las partes que suscriben el presente Convenio se reconocen mutuamente como únicas entidades gremiales representativas, con el sentido y el alcance que se desprende de las normas legales vigentes y se obligan a su fiel cumplimiento durante su vigencia.

### **Personal excluido**

**Artículo 5°**— Empleados, encargados, capataces, supervisores, personal administrativo, personal de vigilancia, personal jerárquico y choferes mensualizados.

### **Tareas y categorías**

**Artículo 6°**—

Tareas y categorías	Básicos por hora	
	Escala sin incentivo \$	Escala con incentivo \$
<b>Ocupaciones en tareas generales</b>		
1) Operario tareas generales (peón seco)	29,00	27,50
2) Operario tareas de limpieza, carga y descarga de camiones y transporte onterno de cueros (peón seco)	29,00	27,50
3) Operario a cargo de secadores	29,00	27,50
4) Ayudantes de medidor	29,00	27,50
5) Operarios de tareas complementarias, preparar pallets, coser paquetes, etcétera	29,00	27,50

Tareas y categorías	Básicos por hora	
	Escala sin incentivo \$	Escala con incentivo \$
<b>Tareas sectores mojado y húmedo</b>		
6) Operario sección mojado en general (peón mojado)	31,00	29,50
7) Ayudante máquina escurrir	34,50	31,00
8) Operarios encargados sección fulones, purgar, curtir, teñir, blanquear y piquelar	34,50	31,00
9) Estiradores y escurridores	35,00	32,00
10) Asentadores de tinta para cuero y suela en piletta con aserrín	36,00	32,00
11) Americanistas	36,00	32,00
12) Ayudantes de máquina de dividir	34,50	31,00
13) Embocadores de máquina de dividir	36,00	32,00
14) Encargados de máquina de dividir	36,00	32,00
15) Trinchadoras a mano o máquina	36,00	32,00
16) Descarnadores	36,00	32,00
17) Oficial de máquina de escurrir	36,00	32,00
18) Ayudante máquina de escurrir	34,50	31,00
19) Recibidor de cuero crudo	36,00	32,00
20) Ayudante recibidor cuero crudo	34,50	31,00
21) Salador de cuero crudo	34,50	31,00
22) Clasificador de oreja de vacuno	36,00	32,00
23) Operario badana blanca curtida al alumbre	36,00	32,00
24) Afeitadora mano	34,50	31,00
25) Preparador práctico de curtido en general sin dirección técnica (uno por turno)	36,00	32,00
26) Encargado aparato pasting (uno por turno)	36,00	32,00
27) Oficiales pasting	34,50	31,00
28) Rebajadores máquina hasta 600 mm	36,00	32,00
29) Rebajadores máquinas automáticas	36,00	32,00
29 bis) Entrecadores a mano	35,00	32,00
<b>Sector tareas secas</b>		
30) Sopleteadores duco medio oficial	31,00	29,50
31) Oficial sopleteador duco	34,50	31,00
32) Patinadores al duco exclusivamente	34,50	31,00
33) Preparador práctico de colores sin dirección técnica (uno por turno)	36,00	32,00
34) Preparador práctico de colores con dirección técnica	34,50	31,00
35) Operario planchas al vacío vacuno zacumm incoma	34,50	32,00
36) Operario de felpa dar tinta primera mano	34,50	31,00
37) Operario de felpa dar tinta segunda mano	34,50	31,00
38) Lustradores a mano terminación gunmetal	34,50	31,00

Tareas y categorías	Básicos por hora	
	Escala sin incentivo \$	Escala con incentivo \$
39) Pegadores pasting	34,50	31,00
40) Clavadores en máquina tipo taggling	34,50	31,00
41) Oficiales máquina pintar todo tipo	34,50	31,00
42) Ayudantes planchadores y grabadores a máquina	31,00	29,50
43) Oficiales planchadores y grabadores a máquina	34,50	31,00
44) Teñidores sobre mesa a cepillo o felpa	34,50	31,00
45) Operarios de mesa a vapor	34,50	31,00
46) Operario de placas	34,50	31,00
47) Operarios de humectadora	34,50	31,00
48) Operario de túnel de secado	34,50	31,00
49) Oficiales embarnizadores	34,50	31,00
50) Oficial sobador de cuero	36,00	32,00
51) Oficial clavador de pinza	36,00	32,00
52) Coladores de pintura	34,50	31,00
53) Cepilladores de pintura	34,50	31,00
54) Abridores y oficiales felpadores de gamuza	34,50	31,00
55) Clasificadores en general	34,50	31,00
56) Oficiales desfloradores y blanqueadores a mano	34,50	31,00
57) Regamuzadores en general	34,50	31,00
58) Lustradores a máquina	34,50	31,00
59) Palisoneros a máquina	34,50	31,00
60) Operarios a máquina mollisa o tipo similar	34,50	31,00
61) Estrocadores a máquina	34,50	31,00
62) Graneador a máquina	34,50	31,00
63) Oficial abrillantador	34,50	31,00
64) Oficiales clavadores a pinza y clavo	34,50	31,00
65) Emparejadores a máquina	34,50	31,00
66) Raspadores de máquina automática para carne y descarnado	34,50	31,00
67) Recortadores de cueros desclavados	34,50	31,00
68) Calibrador de cueros rebajados	34,50	31,00
69) Operario máquina finiflex o similares	34,50	31,00
70) Desfloradores a máquina para todo cuero	34,50	31,00
71) Desfloradores máquina fulminosa o similares	34,50	31,00
72) Oficial de tareas generales con conocimiento de varios oficios	34,50	31,00
73) Operario máquina de medir todo tipo	31,00	29,50
74) Operario máquina metraplan o similares	31,00	29,50
74 bis) Desempolvadores a mano o a máquina	31,00	29,50

Tareas y categorías	Básicos por hora	
	Escala sin incentivo \$	Escala con incentivo \$
74 bis) Conductores de zorras autoelevadores "Clark", "Sampi" o "Lister"	36,00	34,00
74 bis) Guinchero	36,00	34,00
<b>Charolería</b>		
75) Operario de charolería	29,00	27,50
76) Medio oficial de dar fondo y goma primera mano	34,50	31,00
77) Oficial de dar fondo, goma y color	36,00	32,00
78) Cocinero de charolería	36,00	32,00
<b>Tareas y categorías sección suelas</b>		
79) Operarios de tareas generales	29,00	27,50
80) Operarios sección mojado en general	31,00	29,50
81) Salador de cuero crudo	33,00	31,00
82) Orillador de cuero en tripa con trinchante o cuchillo a mano	33,00	31,00
83) Preparador de drogas en general con dirección técnica	33,00	31,00
84) Recortador de suela, crupones, faldas, cogotes, cilindrados	33,00	31,00
85) Cortador de suelas en crupones, faldas y cabezas	33,00	31,00
86) Máquina automática de laminar a rodillos	33,00	31,00
87) Trinchador a mano	36,00	34,00
88) Oficial máquina descarnadora	36,00	34,00
89) Máquina de escurrir automática, suelas, crupones, faldas y cabezas, sin dividir curtido vegetal	36,00	34,00
90) Máquina de rebajar automática, suela, crupones, faldas y cabezas, sin dividir, curtido vegetal	36,00	34,00
91) Oficial de máquina para desvenar, estirar y alisar suelas, crupones, faldas, cabezas curtido vegetal	36,00	34,00
92) Oficial de máquina a mano o a mano con estira, para desvenar, estirar y alisar suelas, crupones, faldas y cabezas, curtidos vegetal	36,00	34,00
93) Mesero de máquina para desvenar, estirar y alisar suela curtido vegetal	36,00	34,00
94) Cilindrero de suelas	36,00	34,00
95) Clasificador de suelas terminadas	36,00	34,00
96) Asentadores de tina con aserrín	36,00	34,00
<b>Personal de mantenimiento mecánico</b>		
97) Ayudante de mantenimiento	31,00	30,00
98) Medio oficial de mantenimiento	34,50	33,50
99) Oficial de mantenimiento	36,00	35,00
100) Oficial de primera de mantenimiento	38,00	37,00
101) Oficial múltiple	41,00	48,00

Quedan determinadas las categorías de oficiales de primera para los siguientes oficios:

- Foguistas con cueros de primera.
- Mecánico que actúa sin supervisión directa o a cargo de grupo mecánicos.
- Torneros.
- Mecánicos ajustadores de banco, electricista de equipo electrónico automáticos.

El oficial múltiple de mantenimiento debe reunir las siguientes condiciones:

- 1) Poseer título de escuelas técnicas oficial o privada reconocida oficialmente.
- 2) Realizar las tareas de tornero, electricista, foguista y cañista.

Las condiciones indicadas en los dos puntos precedentes son de cumplimientos inexcusable para cumplimentar esta categoría.

### Obremos que trabajan únicamente a destajo puro sin jornal y aquellos que trabajan con salario hora y destajo con tarea fija

**Artículo 7º**— A los operarios que trabajan únicamente a destajo puro sin jornal, y aquellos que trabajan con salario hora y destajo por pieza con tarea fija o sin ella se aplicará un aumento sobre las remuneraciones que percibían al 31/05/75.

- Hasta \$ 4.500 mensuales: 150%,
  - Más de \$ 4.500 mensuales: 130%
- a) Los operarios que con anterioridad al 01/03/54 trabajarán a "destajo, hora y premio u otras formas de remuneración variable" y siguen retribuidas en la misma forma, perciben mensualmente cincuenta y tres pesos con veintiocho centavos (\$ 53,28).
  - b) Los operarios en situación idéntica pero posterior al 01/03/54, perciben mensualmente cuarenta y un pesos con noventa centavos (\$ 41,90).
  - c) Se exceptúan de estos pagos de sumas fijas mensuales aquellos casos en que los aumentos otorgados en su oportunidad, fueron incorporados a las tarifas respectivas.
  - d) Se reactualiza el salario-hora para quienes trabajen con cualquiera de las modalidades mencionadas por el inciso a), de la siguiente manera:

Modalidad	Salario hora \$	Salario mínimo p/día \$
D.1 Para ocupación de categoría A	20,00	140,00
D.2 Para ocupación de categoría B	20,00	140,00
D.3 Para ocupación de categoría C	27,00	135,00

Para las cinco (5) horas de garantía previstas en el inciso d), se asegurará al destajista el jornal fijado para la categoría A del mismo inciso.

Quedan exceptuados del presente artículo los sistemas que se basan en estudios de métodos y tiempos.

### **Personal que trabaja con el sistema de básico por hora y premio a la producción o incentivo a la producción**

**Artículo 8°**— Se establece una ganancia del treinta por ciento (30%) de los jornales básicos con incentivo que correspondan a cada categoría. Dicho porcentaje corresponderá cuando se incremente en igual medida la base de la producción. Si no se llegare al referido porcentaje el aumento se otorgará en la medida en que se incremente aquella base. Se respetarán las bases de cada empresa.

### **Personal mensualizado**

**Artículo 9°**— Para el personal que percibe sus haberes en forma mensual, el mismo será el resultante de los salarios establecidos para las diversas categorías multiplicado por doscientas (200) horas.

### **Menores de edad**

**Artículo 10**— El salario de los menores de edad será el estipulado por este Convenio de acuerdo a su categoría.

### **Escalafón**

**Artículo 11**— Todos los obreros/as percibirán, a partir del primer año de antigüedad en el establecimiento aparte de lo que corresponda por salario, en concepto de escalafón, el 0,50% del salario mínimo, vital y móvil por hora trabajada y por cada año de antigüedad en forma acumulativa.

### **Remuneraciones anteriores**

**Artículo 12**— Las tarifas salariales establecidas precedentemente absorben los aumentos establecidos por las Leyes Nros. 19.571, 20.517 y Decretos Nros. 1.012/74, 1.440/74, 572/75 y 776/75.

### **Remuneraciones superiores**

**Artículo 13**— Todos los trabajadores que al 31/05/75 percibieran sueldos o salarios superiores a las escalas del Convenio actualizadas mantendrán durante la vigencia del presente, las diferencias numéricas existentes que se adicionarán a las nuevas tarifas establecidas en este Convenio. Los aumentos horarios que en el futuro pudieran establecerse con intervención de F.A.T.I.C.A., serán considerados como a cuenta de futuras Convenciones Colectivas de Trabajo. Quedan exceptuados los acuerdos que pudieron haberse convenido en base a una mayor productividad.

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **Vacantes**

**Artículo 14**— Para cubrir las vacantes que se produzcan, el empleador designará para el cargo, preferentemente, al obrero de más antigüedad dentro de la sección, y que se

considere con mayores aptitudes para el mismo, con conocimiento de la comisión interna.

### **Herramientas de trabajo**

**Artículo 15**— Las empresas proveerán a sus operarios las herramientas que necesite el trabajador para realizar su tarea, las que serán renovadas de manera de mantener la eficacia del trabajo.

### **Descanso en jornada continua**

**Artículo 16**— En los establecimientos con jornada continua al promediar la misma se otorgará al personal treinta (30) minutos de descanso, la que deberá ser abonada en igual forma que las horas laborales.

### **Lugar para comer**

**Artículo 17**— Los establecimientos habilitarán dentro de sus posibilidades un lugar en condiciones adecuadas a los efectos de que el personal, dentro del horario autorizado, pueda ingerir alimentos de su pertenencia, en un ambiente compatible con esa finalidad.

### **Interrupción de tareas**

**Artículo 18**— Cuando por disposición de la empresa se suspendieran las tareas del día, deben abonarse a los trabajadores, como mínimo, la mitad del jornal, para ello el empleador podrá hacer completar el trabajo de esa media jornada pagada en labores distintas a las corrientes del obrero. En lo referente a los destajistas, que completen la media jornada, se le integrará la misma según la escala de salario del artículo que corresponda a salario básico y el empleador se reserva también el derecho de completar esa media jornada pagada con labores distintas a las corrientes del obrero.

### **Seguridad e higiene en el trabajo**

**Artículo 19**— La Dirección de la empresa, entregará a sus obreros/as, los implementos de trabajo para el desempeño de las tareas o funciones de acuerdo al Decreto N° 4.414/43. Asimismo el empleador hará conocer a su personal y cumplirá las disposiciones vigentes sobre uso de caretas, calzado especial, botas, polainas, delantales, guantes, etcétera, establecidos por leyes o decretos o resoluciones, por la Dirección General de Higiene de la Provincia de Buenos Aires, Ministerio de Salud Pública de la Nación, o servicios médicos de los establecimientos, con el objeto de preservar la salud del trabajador dependiente y prevenirlo contra los riesgos de accidente. Estas obligaciones se harán conocer por medio de carteles visibles en los lugares o secciones en que éstos deben ser usados. Si el obrero/a no cumpliera con estas disposiciones será el único responsable ante la empresa y las autoridades competentes por las infracciones cometidas. Además el obrero será responsable del uso y buena conservación de los implementos de trabajo que se le confíen. En caso de no efectuarse la entrega de los elementos arriba señalados, en las oportunidades debidas, salvo casos fortuitos, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de solicitados dichos elementos, el obrero podrá negarse a realizar el trabajo habitual pasando a cumplir otras tareas que no requieran estos elementos, debiendo retornar a sus tareas habituales inmediatamente de recibir los mismos.

### Ropa de trabajo

**Artículo 20**— El empleador entregará en forma gratuita, sin cargo de devolución dos (2) equipos de ropa de tela preencogida que consistirán en dos (2) camisas y dos (2) pantalones de trabajo para el personal masculino y dos (2) guardapolvos para el personal femenino. Este beneficio alcanzará al personal con una antigüedad mayor de tres (3) meses en el establecimiento y su uso será obligatorio dentro del mismo. La entrega de los equipos se efectuará uno en el mes de marzo y el segundo en el mes de septiembre de cada año.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 21**— En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales previstas en la Ley N° 9.680 el trabajador/a percibirá íntegramente el sueldo. En el caso de incapacidad parcial se dará cumplimiento a todo lo que disponga la Ley N° 20.744.

### Servicio militar obligatorio

**Artículo 22**— Todo trabajador que deba cumplir con el servicio militar percibirá, mientras esté cumpliendo con esta obligación, el veinte por ciento (20%) del monto del salario vital mínimo móvil legal en vigencia, en concepto de viático.

Dicho importe le será liquidado mensualmente al titular o a la personal que éste designe o autorice ante la empresa.

### Día del curtidor

**Artículo 23**— Se establece el 28 de octubre de cada año “*Día del Curtidor*”, dicha jornada no será laborable y los empleadores abonarán a todos los operarios una bonificación de ocho (8) horas, según promedio de los seis (6) meses anteriores al día señalado.

### Licencia por casamiento de hijos o hijas

**Artículo 24**— Los establecimientos concederán al personal cuyos hijos o hijas contrajeran enlace un (1) día de permiso pago, siempre que sean jornadas laborables, debiendo presentar el certificado respectivo o su fotocopia.

### Mudanza

**Artículo 25**— Los establecimientos concederán al personal que tuviera que mudarse de domicilio en jornada laboral el día pago, una vez por año como máximo y acreditando tal hecho con certificado policial de cambio de domicilio. No regirá esta cláusula cuando viva en hotel o pensión.

### Licencia por matrimonio

**Artículo 26**— A todos los obreros/as que contraigan enlace en el país se le otorgarán diez (10) días hábiles de licencia pagos, el interesado/a podrá optar por cinco (5) días más corridos, sin goce de sueldo.

### Vacaciones convencionales

**Artículo 27**— Cuando por las características de la empresa las vacaciones anuales se otorguen en el período comprendido entre los meses de mayo y septiembre, la empresa abonará tres (3) días de licencia agregada al período que corresponda por ley.

### Gastos de movilidad, traslado y viático

**Artículo 28**— Al personal que deba ser trasladado circunstancialmente en cumplimiento de tareas fuera de la localidad o ciudad donde habitualmente presta servicios se le abonará los gastos de viaje, alimentos y estadía contra entrega de comprobantes.

### Bonificación por título de capacitación

**Artículo 29**— Todo personal que posea título de escuela secundaria o universitaria nacional o privada oficializada, percibirá una bonificación adicional mensual equivalente a dos (2) jornales, siempre que realice tareas que se correspondan a los estudios cursados.

### Examen prenupcial

**Artículo 30**— Los trabajadores/as que deban efectuar el examen prenupcial gozarán de un (1) día de salario pago.

### Examen de aptitud físico para servicio militar

**Artículo 31**— Los trabajadores que sean citados para efectuar el examen físico de ingreso para incorporarse al servicio militar gozarán del pago de un día (1) o dos (2) medios días correspondiente a dichos exámenes.

### Subsidio por fallecimiento de trabajador/a

**Artículo 32**— En caso de fallecimiento de un trabajador/a, con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento, el empleador abonará a los derechos habientes, de acuerdo al artículo 37 de la Ley N° 18.037 y con la finalidad de contribuir a los gastos de sepelio un subsidio de cinco mil pesos ley (\$ 5.000), sin perjuicio de los establecidos por la Ley N° 20.744 y cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle.

### Subsidio y licencia por fallecimiento de familiares directos

**Artículo 33**—

- Todo empleador concederá a sus obreros/as un subsidio equivalente al treinta por ciento (30%) del salario vital, mínimo y móvil por fallecimiento de padres, madres, cónyuges e hijos, debidamente acreditados.
- Todo empleador concederá licencia extraordinaria de tres (3) días por fallecimiento de padre, madre, hijos, hermanos, cónyuge o personal con la cual estuviese unida en aparente matrimonio.

### Cuota sindical

**Artículo 34**— Todos los empresarios retendrán a los trabajadores beneficiados en el presente Convenio, el importe correspondiente a la cuota sindical, previa resolución ministerial, establecida por cada organización afiliada a F.A.T.I.C.A.. Los importes por este concepto deberán enviarse mediante cheque a la orden de la organización afiliada a F.A.T.I.C.A., conjuntamente con la nómina del personal involucrado en la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus domicilios, dentro de los cinco (5) días de efectuado dicho descuento.

### Vitrina sindical

**Artículo 35**— Los empleadores facilitarán a su personal una vitrina sindical para la fijación de comunicados provenientes de la organización sindical.

### Capacitación y formación profesional

**Artículo 36**— Las empresas y sus dependientes con intervención de sus legítimos representantes podrán suscribir de común acuerdo convenios sobre programas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores así como para implementar sistema de incentivación, con el propósito de elevar el nivel de productividad.

### Documentación de pago

**Artículo 37**— A los efectos de documentar los pagos de remuneraciones, salarios, sueldos o jornales, se aplicará lo dispuesto por la Ley N° 20.744.

### Control y supervisión de pagos

**Artículo 38**— A pedido de F.A.T.I.C.A. o del Sindicato respectivo, el pago de las remuneraciones debidas al trabajador se hará con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes del Ministerio de Trabajo y de la organización gremial. Si este procedimiento fuese resistido por los empleadores, el pago que se efectúa sin cumplir con tales requisitos será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación y en forma automática aplicará lo determinado por el artículo 151 de la Ley N° 20.744 en lo que a mora se refiere y a la legalidad de la medida de acción directa que adoptasen los trabajadores para el caso de incumplimientos de la empleadora.

### Personal ocupado

**Artículo 39**— Los empleadores quedan obligados a remitir a F.A.T.I.C.A. y sus sindicatos un listado completo del personal que tenga bajo relación de dependencia y en lo sucesivo, deberán remitir mensualmente las altas y bajas de trabajadores que se produzcan.

### Dadores de sangre

**Artículo 40**— Todo trabajador que concurriese a donar sangre, previo certificado del establecimiento oficial o privado donde se efectúe la donación percibirá el jornal correspondiente a ese día. Este beneficio podrá utilizarse solamente dos (2) veces por año.

### Tareas penosas, extenuantes, de agotamiento prematuro y mortificantes

**Artículo 41**— Se formará una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores que estudiará las tareas de la industria que puedan estar comprendidos en este capítulo de acuerdo con la Ley N° 20.744 y su reglamentación.

### Incapacidad parcial

**Artículo 42**— Se estará a lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley N° 20.744.

### Comisión de estudio (TRABFATICA)

**Artículo 43**— Se formará una comisión de estudio integrada por representantes de la Cámara de la Industria Cur-

tidora Argentina y de F.A.T.I.C.A. a fin de considerar la factibilidad de creación de una banco sindical y la formación de un fondo de ahorro, seguro de vida, y examen anual obligatorio.

### Fondo de ahorro y préstamos a cargo de la Federación o Sindicatos Afiliados

**Artículo 44**— De instituir F.A.T.I.C.A. o un Sindicato afiliado a F.A.T.I.C.A. un fondo de ahorro y préstamos, se comunicará a los empleadores su creación.

Servirá para ello la comunicación fehaciente que se haga a la Asociación Profesional de Empleadores signataria de la presente Convención. Los empleadores estarán obligados a actuar como “*agente de retención*”, de los importes que en concepto de cuotas para la devolución del préstamo, la haya fijado la Federación o el Sindicato al trabajador solicitante. Debiendo el empleador depositar dichos importes a la orden de dichas organizaciones en la cuenta y Banco que se indiquen. Si el empleador incumpliera la obligación que se establece responderá por los importes no retenidos. La Federación o el Sindicato comunicará fehacientemente al empleador con quien presta servicios el trabajador solicitante, el otorgamiento del préstamo, su importe y forma de devolución.

### Compensación por comida por horas extraordinarias

**Artículo 45**— En las empresas en que se cumplan dos (2) horas extras o más antes o a continuación de la jornada normal, el trabajador que las realice percibirá además del pago correspondiente según la legislación vigente, como compensación por comida las siguientes bonificaciones:

Horas extras	Salario
De dos (2) a tres (3) horas extras	Un (1) salario hora mínimo, vital y móvil
De más de tres (3) horas extras	Dos (2) salarios hora del salario mínimo, vital y móvil

### Suspensiones

**Artículo 46**— Ningún trabajador/a podrá ser suspendido, por falta de trabajo, cuando se desempeñe en el establecimiento y en el sector que corresponda la suspensión, del trabajador/a que simultáneamente mantenga cargo en reparticiones nacionales, provinciales, municipales, etcétera salvo que sea jubilado autorizado.

### Permiso para gestiones gremiales y/o actividades sindicales

**Artículo 47**— Las empresas abonarán el cien por ciento (100%) de los jornales que correspondan al Secretario General o su reemplazante y el delegado gremial por los permisos gremiales y/o actividad sindical, debidamente avalados por F.A.T.I.C.A. o la organización sindical afiliada a la misma. Los permisos indicados no podrán exceder de diez (10) días por año excepto cuando los mismos correspondan a cursos o becas en el extranjero, en cuyo caso el límite se extenderá a veinte (20) días.



### Trabajo en día domingo

**Artículo 48**— El trabajador que preste servicios en día domingo que coincida con día feriado nacional y pago, percibirá en este único caso tres (3) jornales.

### Retroactividad para aumentos emergentes de esta Convención

**Artículo 49**— Se aclara que los aumentos establecidos en esta Convención con retroactividad al 1° de junio de 1975 serán abonados en dos (2) cuotas, la primera se abonará en partes iguales juntamente con el pago de las dos quincenas subsiguientes a la homologación del presente Convenio.

### Evaluación de tareas y máxima productividad en los establecimientos

**Artículo 50**—

- a) Con referencia a las categorías establecidas para las diversas ocupaciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes dejan aclarado que en aquellas empresas que hubieran implantado, tengan en estudio o implantaran en lo sucesivo sistemas técnicos de evaluación de tareas, en forma optativa podrán adecuar las categorías al estudio que realicen y con conocimiento del personal.
- b) Los obreros se comprometen a obtener la máxima productividad de acuerdo a las modalidades de los respectivos establecimientos pudiendo la dirección de los mismos proveer a las mejores normas para el logro de esos fines. A tal efecto ambas partes cooperarán con el fin de alcanzar el máximo rendimiento y mejor aprovechamiento de los elementos técnicos y organizativos del trabajo.
- c) Con ese objeto podrán disponerse desplazamientos de mano de obra originados por la racionalización del trabajo con méritos a la obtención de una mayor productividad sin afectar la estabilidad y remuneración y categoría de los trabajadores.
- d) Consecuentemente con lo anunciado las empresas podrán incentivar a su personal en forma proporcional a los índices de rendimientos obtenidos, asimismo podrán incentivar aquellos casos en que la mayor productividad se traduzca en ahorro de tiempo productivo, combustible, materia prima y todos aquellos factores que signifiquen reaprovechamiento máximo de los elementos constitutivos de los costos, de acuerdo a las modalidades del trabajo, actuales y futuros de cada uno de los establecimientos y a la que los operarios prestarán toda colaboración.
- e) En caso de diferendo deberán entender en el mismo la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

### Asimilación de tareas no especificadas

**Artículo 51**— Las diferencias que pudieran haber por las distintas modalidades de trabajo, entre una y otra fábrica se pagarán de acuerdo a su equivalente correspondiente y en un todo a lo que dictamina oportunamente la Comisión Paritaria de Interpretación.

### Delegados gremiales

**Artículo 52**— La Federación a través de sus sindicatos comunicará a la patronal, la nómina de delegados gremiales de la Comisión Interna legalmente electos en los respectivos establecimientos y sus jornales serán abonados por la empresa si prestan servicios, la empleadora convendrá con los delegados gremiales el horario de reclamaciones y se celebrarán dos (2) reuniones mensuales como mínimo.

### Licencia paga para exámenes

**Artículo 53**— Todo obrero que cursa estudios que obliguen a rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria tendrá derecho a dos (2) días de licencia paga por examen con un máximo de diez (10) días con goce de sueldo por año, calendario; los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante la empresa haber rendido examen mediante la presentación de certificado expedido por la autoridad competente del instituto en que curse los estudios (Ley N° 19.330).

En el supuesto que sea necesario ampliar la licencia antes establecida, el excedente se computará a cuenta de vacaciones anuales.

### Licencia por nacimiento de hijo

**Artículo 54**— En caso de nacimiento de hijo fehacientemente acreditado, los empleadores otorgarán dos (2) días hábiles de licencia pagos [Ley N° 20.744, artículo 172, inciso a)].

### Dación del trabajo a destajo por hora y creación de una comisión especial para el estudio del sistema de trabajo a destajo

**Artículo 55**— Los obreros/as que trabajan a destajo puro, podrán optar por el trabajo por hora en cuyo caso les será pagado el salario de acuerdo a las escalas de esta Convención Colectiva. Si el cambio no operase dentro la misma especialidad a la que estaba dedicado el obrero/a su producción no podrá disminuir más del quince por ciento (15%) de lo que rendía cuando trabajaba a destajo. Es obligación del trabajador preavisar con quince (15) días de anticipación su decisión de cambiar el régimen de trabajo a fin de programar la producción.

### Comisión de trabajo

**Artículo 56**— Se formará una comisión de trabajo integrada por representantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina (C.I.C.A.) y F.A.T.I.C.A., para considerar en conjunto los problemas comunes de la industria, la que deberá reunirse a los fines señalados, como mínimo una vez por mes. La misma tendrá también por objeto estudiar las modificaciones que se produzcan en el ámbito socio-económico del país, y su relación con el espíritu del presente Convenio.

### Retención descuento por F.A.T.I.C.A.

**Artículo 57**— Las firmas empleadoras actuarán como agente de retención de doscientos ochenta pesos (\$ 280) a deducir de la retroactividad del aumento por aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. El mismo deberá

ser depositado a la orden de F.A.T.I.C.A., calles: Teniente General Eustaquio Frías 132, de Capital Federal, mediante cheque o giro, dentro de los diez (10) días de ser efectuado dicho descuento. La parte empleadora está obligada a enviar una planilla donde conste nombre y apellido, domicilio y descuento efectuado a cada obrero.

### Convenciones anteriores

**Artículo 58**— Continuarán en vigencia todas las cláusulas, condiciones generales y beneficios sociales pactados en las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores a la presente que no sean expresamente modificadas por esta Convención Colectiva de Trabajo.

### Comisión paritaria de interpretación

**Artículo 59**— Dentro de los sesenta (60) días de la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes propondrán una nómina de representantes compuesta por tres (3) titulares y dos (2) suplentes, por cada una de ellas, para integrar la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la misma, la que será presidida por un funcionario que a tal efecto designe el Ministerio de Trabajo.

### Autoridades de aplicación

**Artículo 60**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las partes intervinientes quedan obligadas a su estricta observancia en los términos de la Ley N° 14.258. La violación o inobservancia serán sancionados conforme a las normas legales y reglamentaciones vigentes.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, firman los comparecientes el presente Convenio por ante el funcionario actuante que certifica.

Oswaldo H. Lingeri

### Expediente N° 576.666/75

Buenos Aires, agosto 26 de 1975

Visto la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines" con "Cámara de la Industria Curtidora Argentina" correspondiente al período 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, excluyéndose de su zona de aplicación la representada por el "Sindicato de Obreros Curtidores", y adjuntándose la misma a lo determinado por la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6.582/54, el suscrito en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha Convención de acuerdo a los términos del artículo 1° del Decreto N° 7.260/59.

Con referencia a lo establecido en los artículos 34 y 57, los mismos se ajustarán a las normas legales vigentes.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 45/57. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 2 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos

a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Son sesenta (60) fojas.

Luis José Rams.

### Acuerdo N° 55/2004

Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines, con domicilio en E. Frías 132, Ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Juan Carlos Martínez, Sergio Gutiérrez y Marcelo Capiello, en sus respectivos carácter de Secretario General y miembros de la comisión directiva y el Sindicato de Obreros Curtidores, con domicilio en Giribone 789, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representado por los Sres. Juan Niz y Braulio Acevedo, en sus respectivos carácter de Secretario General y miembro de la comisión directiva, todos ellos por una parte y con el patrocinio letrado del Dr. Alberto Tomassone, y por la otra la Cámara de la Industria Curtidora Argentina, con domicilio en Belgrano 3978, Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Eduardo Wydler, en su carácter de Presidente y con el patrocinio letrado del Dr. Juan José Etala (h), T° 16 F° 42, constituyendo domicilio en Sarmiento 459, 6° piso, convienen lo siguiente:

**PRIMERO:** Que en virtud del dictado del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 392/2003 las partes acuerdan, respecto del mismo y en uso que las facultades que de dicha normativa surgen, lo siguiente:

- a) Que respecto del personal comprendido en los Convenios Colectivos Nros. 125/75, 142/75 y 196/75, se le otorgará al personal que trabaje jornada completa, el adelantamiento de la suma de veintiocho pesos (\$ 28) mensuales que el Decreto N° 392/2003 establece, de modo tal que con las remuneraciones correspondientes a los meses de octubre y noviembre se complete la inclusión total de los doscientos veinticuatro pesos (\$ 224). Ello implica que en octubre deberán incorporarse los veintiocho pesos (\$ 28) que corresponden a dicho mes y cuarenta y dos pesos (\$ 42) adicionales, mientras que en el mes de noviembre deberá incorporarse a los básicos la suma de veintiocho pesos (\$ 28) que corresponden a dicho mes y la suma de cuarenta y dos pesos (\$ 42) adicionales. Sin perjuicio de lo expuesto, para el caso del personal jornalizado, las sumas referidas deberán liquidarse considerando el valor horario en catorce centavos (\$ 0,14).
- b) Respecto del personal a tiempo parcial se deberá utilizar un procedimiento similar pero en proporción a las sumas que realmente les corresponda percibir.
- c) Una vez culminado el proceso de incorporación en el mes de noviembre se dará por cumplimentada íntegramente la incorporación de la suma determinada por el

Decreto N° 392/2003 y, por ende cumplimentado íntegramente con los presupuestos de la mencionada normativa y sus aclaratorias.

- d) No corresponderá el cálculo de la incidencia del incremento de los básicos en los adicionales convencionales que no estuvieran específicamente referenciados al básico de convenio. Por lo tanto sólo corresponderá incrementar el adicional antigüedad.
- e) No corresponderá el incremento, en virtud del aumento de los básicos establecido en el Decreto N° 392/2003, de ningún concepto o premio que no se encuentre regulado en el Convenio Colectivo.

**SEGUNDO:** Las partes acuerdan continuar con el tratamiento de la renovación de los Convenios Colectivos vigentes, y se comprometen a mantener las reuniones de trabajo necesarias para acordar los nuevos convenios en lo inmediato.

**TERCERO:** Las empresas que hubieran otorgado algún incremento o beneficio económico de igual o similar naturaleza que el que aquí se conviene adelantar y fuera pasible de compensación de acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 392/2003 y sus normas complementarias, podrán hacerlo hasta su concurrencia.

**CUARTO:** Las partes acuerdan un plazo de paz social de noventa (90) días, y en los mismos términos que las actas suscriptas entre las mismas partes en el año 2002, lapso durante el cual no podrán realizarse medidas de fuerza de ninguna naturaleza vinculadas con temas salariales o convencionales.

**QUINTO:** Las partes acuerdan, asimismo, que cada empresa abonará a la Federación de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines, y por cada trabajador comprendido en los Convenios Colectivos, una suma única de quince pesos (\$ 15), suma esta que será abonada en tres (3) cuotas iguales de cinco pesos (\$ 5) cada una, pagaderas todos los días 10 de cada mes, desde esa fecha en noviembre de 2003 hasta esa fecha en enero de 2004 inclusive, mediante depósito en la cuenta y en el Banco que la Federación formalmente le informe a la Cámara o a las empresas adheridas. La suma indicada la Federación podrá afectarla a fines sociales a través de sus organizaciones de primer grado.

**SEXTO:** Las partes acuerdan restablecer, con carácter extraordinario y por esta única vez el Día del Trabajador Curtidor, establecido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 142/75, 196/75 y 125/75 de las cuales las entidades reunidas son signatarias. La oportunidad de la celebración, será el día 27 de octubre de 2003, reconociéndose ese día como no laborable y pago. A efectos prácticos, las empresas que deseen laborar podrán hacerlo, con la condición de abonar los jornales respectivos con el recargo establecido por la legislación vigente, para los días no laborables.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto, en Buenos Aires a los 9 días del mes de octubre de 2003.

## Resolución N° 65/2004 (S.T.)

Buenos Aires, 15 de marzo de 2004

VISTO el Expediente N° 1.079603/2003 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/9 de autos, obra el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines y la Cámara de la Industria Curtidora Argentina conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 1988) con las modificaciones introducidas por la Ley N° 25.250 y sus normas reglamentarias.

Que bajo el citado acuerdo y en virtud del dictado del Decreto N° 392/2003 los firmantes acuerdan que al personal que trabaje jornada completa, comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 125/75, 142/75 y 196/75 se le adelantará la suma de veintiocho pesos (\$ 28) mensuales, de modo tal que con las remuneraciones correspondientes a los meses de octubre y noviembre se complete la suma total de doscientos veinticuatro pesos (\$ 224), prevista en el mentado decreto.

Que en cuanto al personal que cumple funciones a tiempo parcial se deberá utilizar un procedimiento similar pero en proporción a la cantidad de horas que comprenda su jornada de trabajo.

Que en el mismo orden de ideas corresponde resaltar que los agentes negociales pactan que en el mes de noviembre, una vez finalizado el proceso descripto, se dará por cumplimentada íntegramente la incorporación de la suma determinada por el Decreto N° 392/2003.

Que por último, conviene restablecer con carácter extraordinario y por esta única vez el "*día del trabajador curtidor*", regulado en los Convenios Colectivos de Trabajo individualizados precedentemente, y cuya oportunidad de celebración es el día 27 de octubre de 2004, reconociéndose en consecuencia dicho día, como no laborable.

Que por su parte, el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.) modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013 le imponen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "*general*".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que por lo expuesto, corresponde fijar, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.) modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013 y para el personal comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 142/75 y 196/75, el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 30 de junio de 2003 en la suma de doscientos cincuenta y un pesos con setenta y un centavos (\$ 251,71) y con incentivos de doscientos veintisiete pesos con treinta y un centavos (\$ 227,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de setecientos cincuenta y cinco pesos con doce centavos (\$ 755,12) y con incentivos en la suma de seiscientos ochenta y un pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 681,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de septiembre de 2003 en la suma de trescientos treinta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 335,71) y con incentivos de trescientos once pesos con treinta y un centavos (\$ 311,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil siete pesos con doce centavos (\$ 1.007,12) y con incentivos en la suma de novecientos treinta y tres pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 933,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de octubre de 2003 en la suma de cuatrocientos cinco pesos con cincuenta y nueve centavos (\$ 405,59) y con incentivos de trescientos ochenta y un pesos con treinta y un centavos (\$ 381,31) en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil doscientos dieciséis pesos con setenta y seis centavos (\$ 1.216,76) y con incentivos en la suma de mil ciento cuarenta y tres pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 1.143,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de noviembre de 2003 en la suma de cuatrocientos setenta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 475,71) y con incentivos de cuatrocientos cincuenta y un pesos con treinta y un centavos (\$ 451,31) en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil cuatrocientos veintisiete pesos con doce centavos (\$ 1.427,12) y con incentivos en la suma de mil trescientos cincuenta y tres pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 1.353,94).

Que finalmente en lo que respecta al personal abarcado por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 125/75 el importe promedio de las remuneraciones para el 1° de octubre de 2003 se fija en la suma de cuatrocientos setenta y seis pesos con sesenta y cinco centavos (\$ 476,65) y el tope indemnizatorio en la suma de mil cuatrocientos veintinueve pesos con noventa y seis centavos (\$ 1.429,96) y el importe promedio de las remuneraciones para el 1° de noviembre de 2003 se fija en la suma de quinientos cuarenta y seis pesos con sesenta y cinco centavos (\$ 546,65) y el tope indemnizatorio en la suma de mil seiscientos treinta y nueve pesos con noventa y seis centavos (\$ 1.639,96).

Que las partes acreditaron la representación que invocan, con la documentación presentada en autos.

Que en tal sentido cabe destacar que el ámbito de aplicación del referido Convenio Colectivo de Trabajo se correspon-

de con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 1988) y sus decretos reglamentarios.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines y la Cámara de la Industria Curtidora y Afines en el marco del Decreto N° 392/2003 obrante a fojas 2/9 del Expediente N° 1.079.603/2003.

**Artículo 2°**— Fijar, para el personal comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 142/75 y 196/75, el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 30 de junio de 2003 en la suma de doscientos cincuenta y un pesos con setenta centavos (\$ 251,71) y con incentivos de doscientos veintisiete pesos con treinta y un centavos (\$ 227,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de setecientos cincuenta y cinco pesos con doce centavos (\$ 755,12) y con incentivos en la suma de seiscientos ochenta y un pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 681,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de septiembre de 2003 en la suma de trescientos treinta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 335,71) y con incentivos de trescientos once pesos con treinta y un centavos (\$ 311,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil siete pesos con doce centavos (\$ 1.007,12) y con incentivos en la suma de novecientos treinta y tres pesos con noventa y cuatro, el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/9 del Expediente N° 1.079.603/2003.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 125/75, 142/75 y 196/75.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o.1988).

Dra. Noemí Rial

Expediente N° 1.079.603/2003

Buenos Aires, 10 de marzo de 2004

De conformidad con o ordenado en la Resolución N° 65/2004 (S.T.) se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/9 del expediente de referencia, quedando registrado con el N° 55/2004.

Valeria Andrea Valetti



# CURTIEMBRES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 125/75*

### **EMPLEADOS, ENCARGADOS Y CAPATACES**

**Partes intervinientes:** Cámara de la Industria Curtidora Argentina (Belgrano 3978 – Capital Federal), Cámara Comercial e Industrial del Cuero y Afines de Rosario – Santa Fe (Córdoba 1868, Rosario) y Federación Argentina de Trabajadores de la Industria y Afines (Tte. Gral. Frías, 132 capital).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 22/07/75.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Empleados, Encargados y Capataces de curtiembres.

**Cantidad de beneficiarios:** 3.000

**Zona de aplicación:** Todo el país

**Período de vigencia:**  
Salarios: Desde el 01/06/75 al 31/05/76.

**Condiciones generales:** Desde el 01/06/75 al 31/05/76.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veinticinco días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el Ministerio de Trabajo ante el Subsecretario del Departamento de Relaciones Laborales N° 2 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Sr. Osvaldo H. Lingeri, en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria según Resolución N° 467, obrante a fs. 26/27 del Expediente N° 576.667/74, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para los empleados, encargados y capataces de curtiembres, de conformidad con los términos de las Leyes Nros. 14.250; 19.220; 19.403; 19.598; 19.871; 19.872 y Decreto N° 3.034/70 y como resultado del acta acuerdo final firmada el día 25 de julio de 1975, los miembros de la Comisión Paritaria, señores Daniel L. Collado, Luis Fabrello, Antonio Pascutto, Ernesto Bartiz, Dr. Hugo Klingler, Hugo R. Díaz y Dr. Carlos S. Odriozola en representación de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina y Cámara Comercial e Industrial del Cuero y Afines de Rosario – Santa Fe (Córdoba 1868, Rosario) y los señores Isaac Rafael Segrete, Manuel Gómez, Oscar Pesce, Alfredo Ferreiros, José Torres, Guillermo Aguilera, Jorge Montaña, Orlando Hzszen, y Rosendo Zequín, en representación de la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines (F.A.T.I.C.A.) el cual constará en las siguientes cláusulas:

#### **Zona de aplicación**

**Artículo 1°**— En todo el territorio de la República Argentina sin quitas zonales.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— Salarios y cláusulas numéricas desde el 01/06/75 al 31/05/76, condiciones generales del trabajo desde el 01/06/75 al 31/05/76.

#### **Convenciones anteriores**

**Artículo 3°**— Continuarán en vigencia todas las cláusulas, condiciones generales y beneficios sociales previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores a la presente que no sean expresamente modificadas por esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **Personal excluido**

**Artículo 4°**— Técnicos, profesionales, jefes, personal superior, acreedores, vendedores y cobradores a comisión y operarios.

#### **Salarios**

**Artículo 5°**— Todo personal incluido en la presente convención Colectiva de Trabajo percibirá los salarios establecidos en la misma.

#### **Categorías**

**Artículo 6°**— Se fijan las siguientes escalas mínimas para las distintas categorías a partir del 1° de junio de 1975 y hasta al 31 de mayo de 1976, debiéndose consignar en los recibos de liquidación (Ley N° 20.744) la categoría y la letra correspondiente, según al siguiente detalle:

Categoría	Escala básica conformada anterior \$	Escala básica nuevo Convenio \$
Categoría empleados		
A Cadete	2.060,00	4.000,00
A Inicial	2.060,00	5.768,00
B	2.300,00	6.440,00
C	2.500,00	7.280,00
D	3.000,00	8.400,00
E	3.500,00	9.800,00

Categoría	Escala básica conformada anterior \$	Escala básica nuevo Convenio \$
Categoría encargados		
A	2.226,00	6.233,00
B	2.379,00	6.661,00
C	2.774,00	7.757,00
Categoría supervisores		
A	2.800,00	7.840,00
B	2.981,00	8.263,00
C	3.239,00	9.069,00
D	3.482,00	9.750,00

## EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN FABRIL

### Supervisores y/o capataces de categoría “D”

**Artículo 7°**— Se consideran supervisores de producción incluidos en esta categoría el personal que por su idoneidad, conocimientos técnicos de organización, de productividad, de metodología del trabajo, está directamente a cargo de un sector o sección de la planta, con dependencia directa del jefe técnico ya sea del sector o sección.

Este personal puede o no tener otros supervisores a su cargo y será directamente responsable de las tareas propias del sector al que sea designado, del personal, de la materia prima en elaboración, de maquinarias, y de los controles técnicos que establezca ya sea su jefe o la dirección técnica de la empresa.

### Personal de mantenimiento

Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores de mantenimiento que realicen trabajos que requieran tener amplios conocimientos sobre su especialidad (Mecánica Industrial, Carpintería, Albañilería, etcétera) realice tareas de supervisión del personal a su cargo, comprometiéndose su responsabilidad el mantenimiento en perfectas condiciones de maquinarias, instalaciones y útiles, destinados a la producción, y que vele por la correcta ejecución de los trabajos a su cargo.

### Supervisores y/o capataces de categoría “C”

**Artículo 8°**— Se considera supervisores de categoría “C” al personal que tiene a su cargo la supervisión de una sección o de un grupo de máquinas y/o de tareas y que depende de forma directa del supervisor de categoría “D” y que reemplace en caso de ausencia al supervisor de categoría “D” sin que ello le de derecho al reclamo del sueldo de la categoría superior excepto en aquellos casos que la suplencia sea por más de tres (3) meses corridos. Debiendo considerarse este lapso como mínimo indispensable para acrecentar los conocimientos que lo faculta en el futuro para cubrir la categoría inmediata superior.

En aquellos establecimientos en que parte de las tareas del supervisor y/o capataz de categoría “D” sea absorbidos en niveles superiores por el supervisor y/o capataz “C” ac-

tuando al máximo nivel de responsabilidad deberá ser considerado en la categoría de supervisor y/o capataz de categoría “D” siempre y cuando la organización de esos establecimientos no exijan otra estructura superior.

### Supervisores de categoría “B”

**Artículo 9°**— Queda incluido en esta categoría aquel personal que por la índole de sus tareas tiene pequeños grupos del personal a su cargo con responsables ante los supervisores de las categorías inmediatas superiores de la distribución de tareas, ordenamiento del personal, en una sección determinada al igual que en el caso de la categoría anterior. En el supuesto que tenga que reemplazar al supervisor de la categoría inmediata superior para aspirar al sueldo correspondiente a esa categoría deberá cubrir una suplencia de tres (3) meses corridos como mínimo.

### Supervisores de categoría “A”

**Artículo 10**— Quedan incluidos en esta categoría aquellos supervisores que como mínimo cuenten con una dotación de dos (2) personas a su cargo debiendo colaborar en las tareas de los otros supervisores de categorías superiores por considerar de que esta categorización es la base para la formación técnica del hombre que en el futuro ocupará tareas de la jerarquía enunciadas anteriormente.

### Observaciones

En todos los casos el personal comprendido en esta categoría se compromete a la más amplia colaboración debiendo cumplir fielmente las indicaciones de sus superiores inmediatos y velar por la disciplina, el orden, el aseo de cada uno de los sectores o secciones que están a su cargo.

Considérase encargados y/o subcapataces, a toda aquella persona que actúa como ayudante directo a las órdenes de los jefes, supervisores y/o capataces de categoría D, C, B, A siempre y cuando realicen tareas de esfuerzo personal manual, sin que se interprete realizar trabajo de operario, independientemente del hecho que tenga a su cargo un sector y/o sección o un grupo de máquinas dentro de la sección y/o sector en el que preste su servicio.

### Encargados y/o subcapataces de categoría “C”

**Artículo 11**— Se consideran encargados y/o subcapataces incluido en esta categoría el personal que por su idoneidad, conocimiento, realicen tareas con esfuerzo personal manual, con personal a su cargo, pero velando por la calidad y cantidad de producción y estando capacitado para suplantar a su inmediato superior, sin que ello signifique hacer trabajos correspondiente a la parte obrera.

### Encargados y/o subcapataces de categoría “B”

**Artículo 12**— Queda incluido en esta categoría, aquel personal que por la índole de sus tareas tiene grupo de personas a su cargo, siendo el responsable ante su superior inmediato, de la categoría “C”; en el supuesto que tenga que reemplazar al encargado y/o subcapataz de la categoría “C”, para aspirar a la categoría correspondiente inmediata superior, deberá cubrir una suplencia no menor de tres (3) meses corridos, como mínimo, percibiendo la diferencia del sueldo, durante el tiempo que cubre la suplencia del titular, debiendo volver a su categoría y remuneración anterior,



una vez finalizada la misma, si ésta es inferior al tiempo de tres (3) meses corridos, estipulados para alcanzar su efectividad.

### Encargados y/o subcapataces de categoría "A"

**Artículo 13**— Quedan comprendidos en esta categoría los encargados y/o subcapataces de sección y/o sector que realicen tareas con esfuerzo personal manual, con dos (2) operarios a su cargo como mínimo, pero velando por la calidad y cantidad de la producción, siendo ésta la base para la formación técnica del hombre, que en el futuro ocupará tareas de la jerarquía de las categorías "B" y "C". El personal actualmente incluido en esta categoría, conservará la misma aunque eventualmente no tuviera personal a su cargo.

### Clasificadores

**Artículo 14**— Quedan incluidos en esta categoría, siempre y cuando estén actualizados los clasificadores de pickelado, cueros en verde, semi-terminados y terminados, que requieran esfuerzo personal, criterio propio y responsabilidad, con personal o no a su cargo, con supervisión o no, velando por la calidad y cantidad de producción.

Categorías	Escala básica conformada anterior \$	Escala básica nuevo Convenio \$
Clasificador "A" Cueros terminados	2.600,00	7.280,00
Clasificador "B" Cueros semiterminados	2.300,00	6.440,00
Clasificador "C" Cueros en verde y pickelados	2.226,00	6.233,00

### Aclaración

En todos los casos el personal comprendido en la categorización "A", "B" y "C", de encargados y/o subcapataces, deberán cumplir fielmente las indicaciones de sus superiores inmediatos, cualquiera sea su categoría, dando de sí la más amplia colaboración en los sectores y/o secciones a su cargo, siendo los responsables de la capacitación e instrucción de los obreros nuevos incorporados a sus respectivas áreas.

## EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS

**Artículo 15**—

**Categoría "A":** Cadetes

**Categoría "A" (bis):** Empleado que inicia sus tareas sin experiencia ni práctica dentro de la empresa.

**Categoría "B"**

**Artículo 16**— Quedan comprendidos en esta categoría los empleados que realizan tareas que requieran conocimientos elementales de los trabajos de oficina y que están supervisados por un empleado de categoría superior.

- **Anotadores de libros y tarjetistas de producción o de administración:** Es aquel empleado/a que transcribe en libros las anotaciones de planillas, tarjetas, a nota en tarjetas la cantidad de producción de los obreros, lleva fichas stocks y/o ficheros kardex, etcétera.
- **Pañolero:** Es el empleado/a de los depósitos seccionales de herramientas, materiales, materias primas, estanterías como así también de hacer anotaciones y registraciones correspondientes.
- **Telefonista:** Es aquel empleado/a a cargo de un conmutador con líneas internas y externas sin atención personal al público.
- **Enfermero/a:** Es aquel empleado/a sin título habilitante que desempeña sus tareas en enfermería o Sala de Primeros Auxilios bajo supervisión de médico o enfermero de segunda categoría o en consultorios médicos y odontológicos.

### Categoría "C"

**Artículo 17**— Quedan comprendidos en esta categoría los empleados/as que, bajo la supervisión superior, realicen en forma correcta tareas que requieren conocimiento de oficina, tales como:

- **Dactilógrafo:** Es aquel empleado/a que realiza con corrección y con un mínimo de cincuenta (50) palabras por minuto, la confección de documentos comerciales, planillas, notas, cuadros, estadísticas, pudiendo confeccionar cartas de rutina con redacción propia.
- **Ayudante de comprador:** Es aquel empleado/a que realiza el control y actualización de compras a proveedores, consultas de precios en plaza, confección de pedidos, requerimientos de materiales y herramientas en plaza.
- **Receptor y despachante interno:** Es aquel empleado/a que realiza el control de entrada y salida de mercadería de stock. Debe, asimismo, clasificar y distribuir el material que recibe y despacha, como también efectuar balances de saldos periódicos de las mercaderías en stock.
- **Control de ventas:** Es aquel empleado/a que realiza el control de ventas, facturas y notas de entregas, ya sea al contado o a crédito, debiendo además confeccionar, si el trabajo lo requiere, las planillas periódicas de ventas generales o por zonas.
- **Ayudante control de créditos:** Es aquel empleado/a que realiza las siguientes tareas: control de créditos, ficheros de créditos acordados, morosos y a renovarse pedidos de informes, etcétera.
- **Cuenta correntista:** Es aquel empleado/a que lleva libro de cuentas corrientes, saca sus saldos y balancea las cuentas.
- **Operador de cuentas corrientes:** Es aquel empleado/a que lleva las cuentas corrientes en fichas o máquinas de contabilidad, saca sus saldos y balancea sus cuentas.
- **Apuntador:** Es aquel empleado/a que lleva el control del trabajo realizado en cantidad, tiempo, etcétera por cada obrero o grupo, inicial las boletas de producción, actuando de acuerdo con los datos suministrados por los capataces o por los propios obreros. Si las necesidades del trabajo lo requieren debe cooperar con el control administrativo.

- **Control interno:** Es aquel empleado/a que lleva las tarjetas del personal con las horas trabajadas, redacta el parte diario (asistencia, llegadas tarde, enfermedad, estadísticas, etcétera).
- **Caja chica:** Es aquel empleado/a que tiene a su cargo la caja chica del establecimiento, realizando pagos y cobros de vales, descuentos, comisiones, facturas, etcétera; lleva planillas del movimiento diario y mensual de caja a su cargo.
- **Perforador de máquina de contabilidad:** Es aquel empleado/a encargado de la perforación de fichas y verificación de listados en máquinas eléctricas y/o con programación.
- **Empleados de trámites externos:** Considérase en esta denominación al empleado/a que realiza trámites bancarios, de escribanía, hace presentaciones ante organismos oficiales y todo tipo de trámites o gestiones fuera del establecimiento.
- **Facturistas:** Es el empleado/a que indistintamente confecciona remitos, calcula y confecciona facturas, y prepara planillas y resúmenes de venta.
- **Ayudante de liquidación de jornales:** Es el empleado/a que realiza y colabora en todas aquellas tareas inherentes a la liquidación de jornales, bajo control superior, entendiéndose por tal los registros y anotaciones legales en vigencia, como así también los que correspondan a las Cajas Previsionales.
- **Telefonista recepcionista:** Es aquel empleado/a a cargo de un conmutador con líneas internas y externas con atención personal al público.
- **Cobrador:** Es aquel empleado/a que tiene como función específica permanente las cobranzas fuera del establecimiento, preparando de por sí los cobros a efectuarse, pudiendo incluso tener a su cargo la adjudicación y liquidación de los documentos de acuerdo con los plazos y forma de pagos establecidos. Se encargará asimismo de cobrar y depositar en Bancos los cheques y pagarés que reciban en pago o entregar a la sección correspondiente los valores recaudados.
- **Codificador de trabajos para máquinas tabuladoras (Tabuladores):** Es aquel empleado/a que interpreta la información contenida en documentos varios y los traduce en números de código para su perforación.
- **Laboristas sin título:** Se entienden por laboratoristas a aquel empleado/a que realiza tareas en los laboratorios de la empresa o bien se esté iniciando en tareas de planta que puedan derivar en un futuro en categorías de supervisor.
- **Dibujantes:** Es aquel empleado/a con título técnico o no pero con suficiente idoneidad para desarrollar en tablero de dibujo proyecciones de tipo mecánico eléctrico o de construcciones civiles.
- **Cronometrista:** Es aquel empleado/a que por disposición de la dirección técnica realiza estudios de tiempo relativo a las distintas tareas que no efectúan en la planta y que sugiere lo que a su juicio debieran ser las normas de trabajo y las bases de producción para los convenios internos.
- **Personal de vigilancia:** Es aquel personal que realiza tareas de vigilancia en las porterías de los establecimientos o bien de recorrido con obligación o no según sea el caso y el tipo de empresa de marcación de relojes estación como así también entrada y salida del perso-

nal, revisión de bolsos o entrada y salida de camiones y toda aquella tarea inherente a la seguridad del establecimiento. Se incluye en esta denominación al personal de tarea nocturna con iguales funciones.

- **Choferes:** Es aquel personal a cargo de vehículos de la compañía afectados al reparto y entrega de mercadería, transporte de materias primas, como así también aquellos que sean afectados al manejo de vehículos particulares del personal superior de la empresa.

#### Categoría "D"

**Artículo 18—** Quedan comprendidos en esta categoría, los empleados/as que realizan tareas de responsabilidad y que tienen conocimiento de los trabajos que se efectúan dentro de la oficina y/o especialidad, y que están capacitados para supervisar los trabajos del personal de categoría inferior, siendo responsables ante sus superiores del trabajo realizado, como ser:

- **Liquidador de jornales:** Es el empleado/a que realiza en forma efectiva los siguientes controles y tareas: anotaciones en los libros de jornales, liquidaciones de jornales, beneficios sociales, jubilaciones, aguinaldos, vacaciones, premios, contratos, etcétera. Lleva, asimismo, planillas y estadísticas, Planilla de subsidios familiares etcétera.
- **Taquidactilógrafo/a:** Es el empleado/a que toma versión textual de toda clase de dictados, cartas, notas, etcétera, redactándolos luego.
- **Enfermero/a:** Es aquel empleado/a con títulos habilitante que está a cargo de enfermería o Sala de Primeros Auxilios.
- **Auxiliar de teneduría de libros:** Es aquel empleado/a que colabora con el Tenedor de Libros o Contador, ejecutando los asientos del Diario y demás libros rubricados, efectuando los análisis de cuenta modificadas o no, tales como las de gastos generales, gastos de venta, costo de fabricación, etcétera. A la vez serán considerados empleados/as de esta categoría los que llevan varios libros auxiliares de contabilidad rubricados.
- **Auxiliar de importación y/o exportación:** Es aquel empleado/a encargado del control y tareas inherentes o permisos previos y embarque, solicitudes de cambios, mercaderías en tránsito y todo lo concerniente a derechos de aduana.
- **Recibidor de mercaderías adquiridas:** Es aquel empleado/a que en el establecimiento tiene a su cargo la recepción con control de calidad y cantidad, de los materiales adquiridos en el exterior de la fábrica como ser: materias primas, mercaderías, maquinarias, etcétera, de lo que debe tener amplios conocimientos. Es asimismo al encargado responsable de la posterior distribución de los renglones antedichos pudiendo tener obreros ayudantes para cumplir con su cometido.
- **Laboratorista con título habilitante:** Se entienden por laboratoristas a aquel empleado/a que con título técnico que realiza tareas en los laboratorios de la empresa.
- **Estadísticas:** Es el empleado/a que tiene la responsabilidad de requerir y obtener de los distintos sectores, los datos necesarios para cumplimentar las estadísticas nacionales, provinciales, municipales como así también las de orden interno que requieran las necesidades de la empresa.

### Categoría "E"

**Artículo 19**— Quedan comprendidos en este grupo los empleados/as que realizan tareas administrativas en oficinas y específicamente administrativas en fábrica o depósitos.

**Auxiliar administrativo principal:** Empleado/a de amplia preparación teórica y práctica que lo habilita para realizar en la casa los trabajos de mayor responsabilidad. Su amplio criterio o iniciativa lo habilitan para organizar y manejar en todos los casos las tareas que se efectúan dentro de su especialidad. Debe tener un perfecto conocimiento de las tareas que se realizan en la sección en que se desempeña. Al ser ayudado por otro personal controla y supervisa su trabajo.

### Disposiciones generales

Se deja constancia que el detalle de las tareas previstas en la presente Convención Colectiva, tiene en cada categoría, sólo el carácter enunciativo, ya que se han tomado las tareas tipo y bajo ningún concepto dicho detalle tendrá carácter limitativo.

Para proceder a la clasificación de empleados cuyos trabajos no están previstos en esta Convención se procederá a estudiar sus tareas con otras análogas o las previstas en la presente convención de trabajo.

### Notificación de categorías

**Artículo 20**— Dentro de los treinta (30) días de la fecha de homologación de la presente Convención de Trabajo, la Dirección de los Establecimientos entregará la Comisión Interna de Delegados de esta Organización, una planilla con el detalle de las categorías correspondientes al personal.

El personal que reemplazare a otro de categoría superior, será remunerado con el sueldo de dicha categoría, siempre que el reemplazo, fuera superior a los días fijados por período de vacaciones del reemplazado y se realizare en forma continuada. Ningún empleado, podrá negarse a realizar una tarea que figurara en la categoría superior o inferior, en forma transitoria, siempre que ésta fuere de la naturaleza física o intelectual que acostumbrare a desempeñar. Esta remuneración especial no supondrá antecedentes en cuanto a categoría y sueldos futuros. Cuando un empleado realice tareas de una categoría superior a la habitual y el tiempo de desempeño superior a los noventa (90) días al año, automáticamente se le otorgará la categoría superior correspondiente.

### Tareas simultáneas

**Artículo 21**— Toda vez que al personal se le asignare tareas simultáneas comprendidas en distintas categorías en forma permanente, dicho personal percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

### Promociones

**Artículo 22**— Los nuevos cargos que se crearen, como así también los vacantes que se produjeran en los establecimientos corresponderá llenarlos de preferencia con el personal de las empresas, siempre y cuando reúnan las

exigencias de la tarea. La administración tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad de los empleados que actuaren en las empresas para cubrir las posibles vacantes.

### Nota aclaratoria

Se entiende que todo el personal cuya categorización se está definiendo en estas reuniones de comisión paritaria deberá percibir sus haberes de acuerdo a lo especificado en el Convenio en forma de pago mensual.

### Escalafón

**Artículo 23**— Cincuenta centésimos por ciento (0,50%) del sueldo mínimo de la escala, en forma mensual y acumulativo por año de antigüedad. En caso de que el salario mínimo, vital y móvil superara al mínimo de la escala se aplicará el 0,50 sobre el salario mínimo vital y móvil.

### Diferencia

**Artículo 24**— Los sueldos que al 31 de mayo de 1975 excedieran las escalas básicas conformadas del Convenio anterior, según resulta de la cláusula precedente mantendrán sea diferencia la cual debe ser trasladada o las nuevas escalas básicas fijadas por este Convenio.

### Ejemplo:

Desde el 31/05/75 por todo concepto	\$
Un empleado de categoría "D"	4.500
Sueldo básico conformado	3.000
Diferencia	1.500

Esa diferencia debe ser trasladada al nuevo básico, es decir:

	\$
Escala actual empleado categoría "D"	8.400
Diferencia	1.500
	9.900

### Retroactividad

**Artículo 25**— La correspondiente al mes de junio con los haberes de agosto.

La correspondiente al mes de julio antes del 15/09/75.

### Supervisores y encargados categoría "C"

**Artículo 26**— Su remuneración no podrá ser bajo ningún concepto inferior del jornal normal, sin horas extras, del operario mejor pago, exceptuando el oficial americanista, de la sección en donde se desempeñe. La diferencia que pudiere producirse se determinará anualmente y en tal caso se reajustará su retribución hasta llegar a ese límite para el nuevo período anual, sin aplicación retroactiva. Se computará a los efectos del promedio el año calendario. Este artículo será de aplicación únicamente respecto de los supervisores y encargados categoría "C" con cinco (5) años de antigüedad en la empresa en el cargo.

### Gastos de movilidad, traslado y viático

**Artículo 27**— El personal que deba ser trasladado circunstancialmente en cumplimiento de tareas, fuera de la locali-

dad o ciudad donde habitualmente presta servicios se le abonará los gastos de viaje, alimentos y estadía contra entrega de comprobante.

### **Compensación por jornadas extraordinarias**

**Artículo 28**— En las empresas en que se cumplan dos (2) horas extras o más a continuación de la jornada normal, el empleado que las realice, percibirá además del pago correspondiente según la legislación vigente como compensación por comida las siguientes bonificaciones:

- De dos (2) a tres (3) horas extras: \$ 18,00
- De más de tres (3) horas extras: \$ 36,00

### **Recibos y otros comprobantes de pago**

**Artículo 29**— El empleador está obligado a entregar duplicado de comprobante de pago de salarios y otros beneficios en los términos establecidos en la Ley N° 20.744. Podrá confeccionar recibo único para el pago de las remuneraciones ordinarias y los demás pagos a que se refiere el artículo 155 de la Ley N° 20.744.

### **Permiso para gestiones gremiales y/o actividades sindicales**

**Artículo 30**— Las empresas abonarán el cien por ciento (100%) de los jornales que correspondan al Secretario General o su reemplazante y al Delegado general por los permisos gremiales y/o actividad sindical, debidamente avalados por F.A.T.I.C. o la organización sindical afiliada a la misma. Los permisos indicados no podrán exceder de diez (10) días por año, excepto cuando los mismos correspondan a cursos o becas en el extranjero, en cuyo caso el límite se extenderá a veinte (20) días.

### **Comisión de estudio (Trabfatica)**

**Artículo 31**— Se formará una comisión de estudio integrada por representantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina y de F.A.T.I.C.A. a fin de considerar la factibilidad de creación de un banco sindical y la formación de un fondo de ahorro, seguro de vida, y examen anual obligatorio.

### **Vacaciones convencionales**

**Artículo 32**— Cuando por las características de la empresa las vacaciones anuales se otorguen en el período comprendido entre los meses de mayo y septiembre, la empresa abonará tres (3) días de licencia agregado el período que corresponda por ley.

### **Servicio militar obligatorio**

**Artículo 33**— Todo trabajador que deba cumplir con el servicio militar percibirá, mientras está cumpliendo con esta obligación el veinte por ciento (20%) del monto del salario vital mínimo móvil legal en vigencia en concepto de viático.

Dicho importe le será liquidado mensualmente al titular o a la persona que éste designe o autorice ante la empresa.

### **Seguridad e higiene en el trabajo**

**Artículo 34**— La Dirección de la empresa, entregará a sus empleados/as, los implementos de trabajo para el desempeño de sus tareas o funciones de acuerdo al Decreto

N° 4.414/43. Asimismo el empleador hará conocer a su personal y cumplirá las disposiciones vigentes sobre uso de caretas, calzado especial, botas, polainas, delantales, guantes, etcétera, establecidos por leyes, decretos o resoluciones por la Dirección General de Higiene de la Provincia de Buenos Aires, Ministerio de Salud Pública de la Nación o servicios médicos de los establecimientos, con el objeto de preservar la salud del trabajador dependiente y prevenirlo contra los riesgos de accidente. Estas obligaciones se harán conocer por medio de carteles visibles en los lugares o secciones en que éstos deban ser usados. Si el empleado/a no cumpliera con estas disposiciones será único responsable ante la empresa y las autoridades competentes por las infracciones cometidas. Además el empleado será responsable del uso y buena conservación de los implementos de trabajo que se le confíen. En caso de no efectuarse la entrega de los elementos arriba señalados, en las oportunidades debidas, salvo casos fortuitos, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de solicitados dichos elementos, el empleado, podrá negarse a realizar el trabajo habitual pasando a cumplir otra tarea que no requieran estos elementos, debiendo retornar a sus tareas habituales inmediatamente de recibir los mismos.

### **Descanso en jornada continua**

**Artículo 35**— En los establecimientos con jornada continua al promediar la misma se otorgará al personal treinta (30) minutos de descanso.

### **Licencia por casamiento de hijos e hijas**

**Artículo 36**— Los establecimientos concederán al personal cuyo hijos o hijas contrajeran enlace un (1) día de período pago, siempre que sean jornadas laborables, debiendo presentar el certificado respectivo o su fotocopia.

### **Mudanza**

**Artículo 37**— Los establecimientos concederán al personal que tuviera que mudarse de domicilio en jornada laboral el día de pago, una vez por año como máximo y acreditando tal hecho con certificado policial de cambio de domicilio. No regirá esta cláusula cuando viva en hotel o pensión.

### **Licencia por matrimonio**

**Artículo 38**— A todos los empleados/as que contraigan enlace en el país se le otorgarán diez (10) días hábiles de licencia pagas, el interesado/a podrá optar por cinco (5) días más corridos, sin goce de sueldo.

### **Accidentes del trabajo**

**Artículo 39**— En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 9.688 el trabajador/a percibirá íntegramente el sueldo. En el caso de incapacidad parcial se dará cumplimiento a todo lo que disponga la Ley N° 20.744.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 40**— El empleador entregará en forma gratuita, sin cargo de devolución dos equipos de ropa de telas preencogida que consistirán en dos camisas y dos (2) pantalones de trabajo del personal masculino y dos (2) guardapolvos al personal femenino.

### Dadores de sangre

**Artículo 41**— Siendo este un acto voluntario del empleado y en mérito a los fines humanitarios del mismo, los empleadores abonarán una bonificación de ocho (8) horas, a jornal básico, según la escala de este Convenio. Se aclara que la donación de sangre deberá ser con destino a: padres, hijos, hermanos, cónyuge, familiares directos, operarios del establecimiento y siempre que la misma se limite como máximo a dos (2) veces por año.

### Examen prenupcial

**Artículo 42**— Los empleados que deban efectuar examen prenupcial gozarán de un día de licencia paga.

### Examen de aptitud física para servicio militar

**Artículo 43**— Los empleados que sean citados para efectuar el examen físico de ingreso para incorporarse al servicio militar gozarán de un (1) día de licencia paga.

### Subsidio por fallecimiento de trabajador/a

**Artículo 44**— En caso de fallecimiento de un trabajador/a, con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento el empleador abonará a los derecho habientes, de acuerdo al artículo 37 de la Ley N° 18.037 y con la finalidad de contribuir a los gastos de sepelio un subsidio de cinco mil (\$ 5.000) pesos ley, sin perjuicio de lo establecido por la Ley N° 20.744 y cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle.

### Subsidio y licencia por fallecimiento de familiares directos

**Artículo 45**—

- a) Todo empleador concederá a su personal mensualizado un subsidio equivalente al treinta por ciento (30%) del salario vital, mínimo y móvil por fallecimiento de padres, madres, cónyuge e hijos, debidamente acreditado.
- b) Todo empleador concederá licencia extraordinaria de tres (3) días por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, hijos o hermanos.

### Cuota sindical

**Artículo 46**— Todos los empresarios retendrán a los trabajadores beneficiados en el presente Convenio el importe correspondiente a la cuota sindical, previa resolución ministerial, establecida por cada organización afiliada a F.A.T.I.C.A.. Los importes por este concepto, deberán enviarse mediante cheque a la orden la organización afiliada a F.A.T.I.C.A., conjuntamente con la nómina del personal involucrado en la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus domicilios dentro de los cinco (5) días de efectuado dicho descuento.

### Vitrina sindical

**Artículo 47**— Los empleadores facilitarán a su personal una vitrina sindical para la fijación de comunicados de carácter gremial y/o social, siempre que los mismos no sean atentatorias contra la empresa, la libertad de trabajo y/o autoridades nacionales, provinciales o municipales,

debiendo en todos los casos ser suscriptos por autoridades legales del sindicato o de F.A.T.I.C.A..

### Capacitación y formación profesional

**Artículo 48**— Las empresas y sus dependientes con intervención de sus legítimos representantes, podrán suscribir de común acuerdo convenios sobre programas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores así como para implantar sistemas de incentivación, con el propósito de elevar el nivel de productividad.

### Personal ocupado

**Artículo 49**— Los empleadores quedan obligados a remitir a F.A.T.I.C.A. un listado completo del personal que tenga baja relación de dependencia y en lo sucesivo, deberán remitir mensualmente las altas y bajas de trabajadores que se produzcan.

### Evaluación de tareas y extra productividad en los establecimientos

**Artículo 50**—

- a) Con referencia a las categorías establecidas para las diversas ocupaciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes dejan que en aquellas empresas que hubieran implantado, tengan en estudio o implantaron en lo sucesivo un sistema técnico, de evaluación de tareas, en forma optativa podrán adecuar las categorías al estudio que realicen y con conocimientos del personal.
- b) Los empleados se comprometen a obtener la máxima productividad de acuerdo a las modalidades de los respectivos establecimientos, pudiendo la dirección de los mismos proveer de las mejoras normas para el logro de esos fines. A tal efecto ambas partes cooperarán con el fin de alcanzar el máximo rendimiento y mejor aprovechamiento de los elementos técnicos y organizativos del trabajo.
- c) Con ese objeto podrán disponerse desplazamiento de mano de obra originados por la nacionalización del trabajo con méritos a la obtención de una mayor productividad sin afectar la estabilidad y remuneración y categoría de los trabajadores.
- d) Consecuentemente con lo anunciado, las empresas podrán incentivar a su personal en forma proporcional a los índices de rendimientos obtenidos. Asimismo, podrán incentivar aquellos casos en que la mayor productividad se traduzca en ahorro de tiempo productivo, combustible, materia prima y todos aquellos factores que signifique reaprovechamiento máximo de los elementos constitutivos de los costos, de acuerdo a las modalidades del trabajo, actuales y futuras de cada uno de los establecimientos y a la que los empleados prestarán toda colaboración.
- e) En caso de diferendo deberá entender en el mismo la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

## **Día del curtidor**

**Artículo 51**— Se establece el 28 de octubre de cada año “Día del Curtidor” dicha jornada no será laborable y los empleadores abonarán a todos los empleados una bonificación de ocho (8) horas, según promedio de los seis (6) meses anteriores al día señalado.

## **Delegados gremiales**

**Artículo 52**— La Federación a través de sus sindicatos, comunicará a la patronal, la nómina de delegados gremiales de la comisión interna legalmente electos, en los respectivos establecimientos, y sus jornales serán abonados por la empresa si prestan servicios, la empleadora convendrá, con los delegados gremiales, el horario de reclamaciones y se celebrarán dos (2) reuniones mensuales como mínimo.

## **Licencia para exámenes**

**Artículo 53**— Todo empleado/a que curse estudios que obliguen a rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria tendrá derecho a dos (2) días de licencia paga por examen, con un máximo de diez (10) días con goce de sueldo por año calendario, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante la empresa haber rendido examen mediante la presentación de certificados expedidos por la autoridad competente del instituto en que curse los estudios (Ley N° 19.338). En el supuesto que sea necesario ampliar la licencia antes establecida, el excedente se computará a cuenta de vacaciones anuales.

## **Licencia por nacimiento de hijo**

**Artículo 54**— En caso de nacimiento de hijo fehacientemente acreditado, los empleadores otorgarán dos (2) días hábiles de licencia pagos [(Ley N° 20.744, artículo 172, inciso a)].

## **Controles personales del trabajador**

**Artículo 55**— Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del trabajador deberán siempre practicarse con discreción.

Los controles del personal femenino deberán estar revocados exclusivamente a personas de su mismo efecto. Los sistemas podrán acordarse con los representantes de la empresa del Sindicato correspondiente.

## **Horas extraordinarias**

**Artículo 56**— Todo aquel personal que realicen horas extraordinarias después de la jornada normal de trabajo, se le liquidará tomando como base doscientas (200) horas.

## **Mensualización de empleados administrativos e industrias**

**Artículo 57**— A los sesenta (60) días de la vigencia de esta Convención, el haber de todo el personal incluido en el mismo, estará constituido por una suma fija y mensual, no pudiéndose liquidar por hora efectiva trabajada, ni por día jornalizado. La suma total podrá ser abonada en forma quincenal o mensual. Si se adopta el primer sistema se abonará en la primera quincena el cincuenta por ciento (50%)

de su haber y en la segunda quincena el otro cincuenta por ciento (50%) con sus beneficios sociales.

## **Comisión de trabajo**

**Artículo 58**— Se formará una comisión de trabajo integrada por representantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina (C.I.C.A.) y F.A.T.I.C.A. para considerar en conjunto los problemas comunes de la industria, la que deberá reunirse a los fines señalados, como mínimo una (1) vez por mes.

## **Retención descuento para F.A.T.I.C.A.**

**Artículo 59**— Previa resolución del Ministerio de Trabajo, todas las firmas empleadoras actuarán como agente de retención de doscientos pesos (\$ 200) a deducir de la retroactividad del aumento por aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El mismo deberá ser depositado a la orden de F.A.T.I.C.A. calle Tte. Gral. Eustaquio Frías N° 132 de Capital Federal, mediante cheque o giro dentro de los diez (10) días de ser efectuado dicho descuento. La parte empleadora está obligada a enviar una planilla donde conste nombre y apellido, domicilio y descuento efectuado a cada empleado.

## **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 60**— Dentro de los sesenta (60) días de la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes propondrán una nómina de representantes, compuestas por tres (3) titulares y dos (2) suplentes por cada uno de ellos para integrar la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la misma, la que será precedida por un funcionario que a tal efecto designe el Ministerio de Trabajo.

## **Autoridades de aplicación**

**Artículo 61**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las partes intervinientes quedan obligadas a su estricta observancia en los términos de la Ley N° 14.250. La violación o inobservancia será sancionada conforme a los normas legales y reglamentarias vigentes.

## **Acuerdo N° 55/2004**

Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines, con domicilio en E. Frías 132, Ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Juan Carlos Martínez, Sergio Gutiérrez y Marcelo Capiello, en sus respectivos carácter de Secretario General y miembros de la comisión directiva y el Sindicato de Obreros Curtidores, con domicilio en Giribone 789, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representado por los Sres. Juan Niz y Braulio Acevedo, en sus respectivos carácter de Secretario General y miembro de la comisión directiva, todos ellos por una parte y con el patrocinio letrado del Dr. Alberto Tomassone, y por la otra la Cámara de la Industria Curtidora Argentina, con domicilio en Belgrano 3978, Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Eduardo Wydler, en su carácter de Presidente y con el patrocinio letrado del Dr. Juan José Etala (h), T° 16 F° 42, constituyendo domicilio en Sarmiento 459, 6° piso, convienen lo siguiente:

**PRIMERO:** Que en virtud del dictado del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 392/2003 las partes acuerdan, respecto del mismo y en uso que las facultades que de dicha normativa surgen, lo siguiente:

- a) Que respecto del personal comprendido en los Convenios Colectivos Nros. 125/75, 142/75 y 196/75, se le otorgará al personal que trabaje jornada completa, el adelantamiento de la suma de veintiocho pesos (\$ 28) mensuales que el Decreto N° 392/2003 establece, de modo tal que con las remuneraciones correspondientes a los meses de octubre y noviembre se complete la inclusión total de los doscientos veinticuatro pesos (\$ 224). Ello implica que en octubre deberán incorporarse los veintiocho pesos (\$ 28) que corresponden a dicho mes y cuarenta y dos pesos (\$ 42) adicionales, mientras que en el mes de noviembre deberá incorporarse a los básicos la suma de veintiocho pesos (\$ 28) que corresponden a dicho mes y la suma de cuarenta y dos pesos (\$ 42) adicionales. Sin perjuicio de lo expuesto, para el caso del personal jornalizado, las sumas referidas deberán liquidarse considerando el valor horario en catorce centavos (\$ 0,14).
- b) Respecto del personal a tiempo parcial se deberá utilizar un procedimiento similar pero en proporción a las sumas que realmente les corresponda percibir.
- c) Una vez culminado el proceso de incorporación en el mes de noviembre se dará por cumplimentada íntegramente la incorporación de la suma determinada por el Decreto N° 392/2003 y, por ende cumplimentado íntegramente con los presupuestos de la mencionada normativa y sus aclaratorias.
- d) No corresponderá el cálculo de la incidencia del incremento de los básicos en los adicionales convencionales que no estuvieran específicamente referenciados al básico de convenio. Por lo tanto sólo corresponderá incrementar el adicional antigüedad.
- e) No corresponderá el incremento, en virtud del aumento de los básicos establecido en el Decreto N° 392/2003, de ningún concepto o premio que no se encuentre regulado en el Convenio Colectivo.

**SEGUNDO:** Las partes acuerdan continuar con el tratamiento de la renovación de los Convenios Colectivos vigentes, y se comprometen a mantener las reuniones de trabajo necesarias para acordar los nuevos convenios en lo inmediato.

**TERCERO:** Las empresas que hubieran otorgado algún incremento o beneficio económico de igual o similar naturaleza que el que aquí se conviene adelantar y fuera pasible de compensación de acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 392/2003 y sus normas complementarias, podrán hacerlo hasta su concurrencia.

**CUARTO:** Las partes acuerdan un plazo de paz social de noventa (90) días, y en los mismos términos que las actas suscriptas entre las mismas partes en el año 2002, lapso durante el cual no podrán realizarse medidas de fuerza de nin-

guna naturaleza vinculadas con temas salariales o convencionales.

**QUINTO:** Las partes acuerdan, asimismo, que cada empresa abonará a la Federación de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines, y por cada trabajador comprendido en los Convenios Colectivos, una suma única de quince pesos (\$ 15), suma esta que será abonada en tres (3) cuotas iguales de cinco pesos (\$ 5) cada una, pagaderas todos los días 10 de cada mes, desde esa fecha en noviembre de 2003 hasta esa fecha en enero de 2004 inclusive, mediante depósito en la cuenta y en el Banco que la Federación formalmente le informe a la Cámara o a las empresas adheridas. La suma indicada la Federación podrá afectarla a fines sociales a través de sus organizaciones de primer grado.

**SEXTO:** Las partes acuerdan restablecer, con carácter extraordinario y por esta única vez el Día del Trabajador Curtidor, establecido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 142/75, 196/75 y 125/75 de las cuales las entidades reunidas son signatarias. La oportunidad de la celebración, será el día 27 de octubre de 2003, reconociéndose ese día como no laborable y pago. A efectos prácticos, las empresas que deseen laborar podrán hacerlo, con la condición de abonar los jornales respectivos con el recargo establecido por la legislación vigente, para los días no laborables.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto, en Buenos Aires a los 9 días del mes de octubre de 2003.

### Resolución N° 65/2004 (S.T.)

Buenos Aires, 15 de marzo de 2004

VISTO el Expediente N° 1.079603/2003 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/9 de autos, obra el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines y la Cámara de la Industria Curtidora Argentina conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 1988) con las modificaciones introducidas por la Ley N° 25.250 y sus normas reglamentarias.

Que bajo el citado acuerdo y en virtud del dictado del Decreto N° 392/2003 los firmantes acuerdan que al personal que trabaje jornada completa, comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 125/75, 142/75 y 196/75 se le adelantará la suma de veintiocho pesos (\$ 28) mensuales, de modo tal que con las remuneraciones correspondientes a los meses de octubre y noviembre se complete la suma total de doscientos veinticuatro pesos (\$ 224), prevista en el mentado decreto.

Que en cuanto al personal que cumple funciones a tiempo parcial se deberá utilizar un procedimiento similar pero en proporción a la cantidad de horas que comprenda su jornada de trabajo.

Que en el mismo orden de ideas corresponde resaltar que los agentes negociales pactan que en el mes de noviembre, una vez finalizado el proceso descrito, se dará por cumplimentada íntegramente la incorporación de la suma determinada por el Decreto N° 392/2003.

Que por último, convienen restablecer con carácter extraordinario y por esta única vez el “*día del trabajador curtidor*”, regulado en los Convenios Colectivos de Trabajo individualizados precedentemente, y cuya oportunidad de celebración es el día 27 de octubre de 2004, reconociéndose en consecuencia dicho día, como no laborable.

Que por su parte, el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.) modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013 le imponen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de “*general*”.

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descrito ut-supra.

Que por lo expuesto, corresponde fijar, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.) modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013 y para el personal comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 142/75 y 196/75, el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 30 de junio de 2003 en la suma de doscientos cincuenta y un pesos con setenta y un centavos (\$ 251,71) y con incentivos de doscientos veintisiete pesos con treinta y un centavos (\$ 227,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de setecientos cincuenta y cinco pesos con doce centavos (\$ 755,12) y con incentivos en la suma de seiscientos ochenta y un pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 681,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de septiembre de 2003 en la suma de trescientos treinta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 335,71) y con incentivos de trescientos once pesos con treinta y un centavos (\$ 311,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil siete pesos con doce centavos (\$ 1.007,12) y con incentivos en la suma de novecientos treinta y tres pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 933,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de octubre de 2003 en la suma de cuatrocientos cinco pesos con cincuenta y nueve centavos (\$ 405,59) y con incentivos de trescientos ochenta y un pesos con treinta y un centavos (\$ 381,31) en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil doscientos dieciséis pesos con setenta y seis centavos (\$ 1.216,76) y con incenti-

vos en la suma de mil ciento cuarenta y tres con noventa y cuatro centavos (\$ 1.143,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de noviembre de 2003 en la suma de cuatrocientos setenta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 475,71) y con incentivos de cuatrocientos cincuenta y un pesos con treinta y un centavos (\$ 451,31) en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil cuatrocientos veintisiete pesos con doce centavos (\$ 1.427,12) y con incentivos en la suma de mil trescientos cincuenta y tres pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 1.353,94).

Que finalmente en lo que respecta al personal abarcado por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 125/75 el importe promedio de las remuneraciones para el 1° de octubre de 2003 se fija en la suma de cuatrocientos setenta y seis pesos con sesenta y cinco centavos (\$ 476,65) y el tope indemnizatorio en la suma de mil cuatrocientos veintinueve pesos con noventa y seis centavos (\$ 1.429,96) y el importe promedio de las remuneraciones para el 1° de noviembre de 2003 se fija en la suma de quinientos cuarenta y seis pesos con sesenta y cinco centavos (\$ 546,65) y el tope indemnizatorio en la suma de mil seiscientos treinta y nueve pesos con noventa y seis centavos (\$ 1.639,96).

Que las partes acreditaron la representación que invocan, con la documentación presentada en autos.

Que en tal sentido cabe destacar que el ámbito de aplicación del referido Convenio Colectivo de Trabajo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 1988) y sus decretos reglamentarios.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines y la Cámara de la Industria Curtidora y Afines en el marco del Decreto N° 392/2003 obrante a fojas 2/9 del Expediente N° 1.079.603/2003.

**Artículo 2°**— Fijar, para el personal comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 142/75 y 196/75,



el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 30 de junio de 2003 en la suma de doscientos cincuenta y un pesos con setenta centavos (\$ 251,71) y con incentivos de doscientos veintisiete pesos con treinta y un centavos (\$ 227,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de setecientos cincuenta y cinco pesos con doce centavos (\$ 755,12) y con incentivos en la suma de seiscientos ochenta y un pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 681,94); el importe promedio de las remuneraciones sin incentivos para el 1° de septiembre de 2003 en la suma de trescientos treinta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 335,71) y con incentivos de trescientos once pesos con treinta y un centavos (\$ 311,31), en cuanto al tope indemnizatorio sin incentivos se fija en la suma de mil siete pesos con doce centavos (\$ 1.007,12) y con incentivos en la suma de novecientos treinta y tres pesos con noventa y cuatro, el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/9 del Expediente N° 1.079.603/2003.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes sig-

natarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 125/75, 142/75 y 196/75.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o.1988).

Dra. Noemí Rial

Expediente N° 1.079.603/2003

Buenos Aires, 10 de marzo de 2004

De conformidad con o ordenado en la Resolución N° 65/2004 (S.T.) se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/9 del expediente de referencia, quedando registrado con el N° 55/2004.

Valeria Andrea Valetti



# CURTIEMBRES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 142/75*

### ***TRABAJADORES – Aplicación ámbito territorial de la Personería Gremial N° 10***

**Partes intervinientes:** Cámara de la Industria Curtidora Argentina (Belgrano 3978 – Capital Federal) y sindicato de obreros curtidores (Giribone 789 – Avellaneda).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 8 de agosto 1975.

**Cantidad de beneficiados:** 10.000.

**Zona de aplicación:** La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en todo el ámbito territorial de la Personería Gremial N° 10 del Sindicato de Obreros Curtidores.

**Período de vigencia:** Salarios: Desde el 01/06/75 al 31/05/76.

**Condiciones generales:** Desde el 01/06/75 al 31/05/76.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los ocho días del mes de agosto del año mil novecientos setenta y cinco, comparen en el Ministerio de Trabajo ante el Subsecretario del Departamento de Relaciones Laborales N° 2 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, señor Osvaldo H. Lingeri en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria y según Resolución N° \_ \_ \_ , obrante a fs ..... del Expediente N° \_ \_ \_ a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para obreros de la industria curtidora, de conformidad con los términos de las Leyes Nros. 14.250; 19.220; 19.403; 19.598; 19.871; 19.872 y Decreto N° 3.854/78 y como resultado del acta acuerdo final firmada el día .../.../... los miembros de la Comisión Paritaria, señores Daniel L. Collado, Luis Fabrello, José Pedro Timo, León Trachter, Antonio Pascutto, Ernesto Martín, Dr. Hugo Klingler, Hugo R. Díaz y Dr. Carlos S. Odriozola por el sector empresario y los señores Avelino Fernández, José Carlos Rey, Carlos Guido Vera, Orlando Demaria, Jorge Ibarrula, Pedro Curtio, Eduardo Curuli, Antonio Ramón Moure, Sirio Arnoldo Benitez, Paolo Rodolfo Br. Jus, Trinidad Brandan, Andrés Eduardo Ghio, Enrique Ledesma, Carlos Anibal Almeida, Apostol Tomás García, por el sector sindical, la que consta de las siguientes cláusulas:

**Vigencia**

**Artículo 1°**— A partir del 1° de junio de 1975 y hasta el 31 de mayo de 1976.

**Zona de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en el ámbito territorial de la Personería Gremial N° 10 del Sindicato de Obreros Curtidores, sin quitas zonales.

**Personal comprendido**

**Artículo 3°**— Trabajadores de la industria de curtiembres de cueros vacunos, cabras, cabritos, carneros, cabrillas, cabritillas y reptiles y de establecimientos que den terminación a los cueros ocupando obreros cuya actividad esté comprendida en cualquiera de sus categorías.

**Convenciones anteriores**

**Artículo 4°**— Continuarán en vigencia todas las cláusulas, condiciones generales y beneficios sociales pactados en las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores a la presente, que no sean expresamente modificadas por esta Convención Colectiva de Trabajo, y que no afecten los intereses de la organización sindical obrera signataria.

**Personal excluido**

**Artículo 5°**— Empleados, encargados, capataces, supervisores, personal administrativo, personal de vigilancia y personal jerárquico.

**Disposiciones especiales**

**Artículo 6°**— Las partes que suscriben el presente Convenio se reconocen mutuamente como únicas entidades gremiales representativas, dentro del ámbito territorial de este Convenio, con el sentido y el alcance que se desprende de las normas legales vigentes y se obligan a su fiel cumplimiento durante su vigencia. Se aclara que la denominación trabajador alcanza al personal de ambos sexos cuando específicamente no se señala lo contrario.

**Tareas, categorías**

**Artículo 7°**—

	Básicos por hora	
	Escala	Escala con
	sin incentivo	incentivo
	\$	\$

**OCUPACIONES DE TAREAS GENERALES**

1) Operario tareas generales		
Peón seco)	29,00	27,50

	Básicos por hora			Básicos por hora	
	Escala sin incentivo \$	Escala con incentivo \$		Escala sin incentivo \$	Escala con incentivo \$
2) Operario tareas de limpieza, carga y descarga de camiones y transporte interno de cueros (peón seco)	29,00	27,50	32) Patinadores al duco exclusivamente	34,50	31,00
3) Operario a cargo de secadores	29,00	27,50	33) Preparador práctico de colores sin dirección técnica (uno por turno)	36,00	32,00
4) Ayudantes de medidor	29,00	27,50	34) Preparador práctico de colores con dirección técnica	34,50	31,00
5) Operarios de tareas complementarias, preparar pallets, coser paquetes, etc.	29,00	27,50	35) Operario planchas al vacío vacumm, incoma	34,50	31,00
6) Operarios sección mojado en general (peón mojado)	31,00	29,50	36) Operarios de felpa dar tinta primera mano	34,50	31,00
7) Ayudante máquina de escurrir	34,50	31,00	37) Operario de felpa dar tinta segunda mano	34,50	31,00
8) Operarios encargados sección fulones purgar, curtir, teñir, blanquear y piquelar	34,50	31,00	38) Lustradores a mano terminación gunmetal	34,50	31,00
9) Estiradores y escurridores	36,00	32,00	39) Pegadores pasting	34,50	31,00
10) Asentadores de tina para cuero y suela en pileta con aserrín	36,00	32,00	40) Clavadores en máquina tipo toggling	34,50	31,00
11) Americanistas	36,00	32,00	41) Oficiales máquina pintar todo tipo	34,50	31,00
12) Ayudante de máquina de dividir	34,50	31,00	42) Ayudantes planchadores y grabadores a máquina	31,00	29,50
13) Embocadores de máquina de dividir	36,00	32,00	43) Oficiales planchadores y grabadores a máquina	34,50	31,00
14) Encargados de máquina de dividir	36,00	32,00	44) Teñidores sobre mesa a cepillo o felpa	34,50	31,00
15) Trinchadores a mano o máquina	36,00	32,00	45) Operarios de mesa a vapor	34,50	31,00
16) Descarnadores	36,00	32,00	46) Operarios de placas	34,50	31,00
17) Oficial de máquina de escurrir	36,00	32,00	47) Operarios de humectadora	34,50	31,00
18) Ayudante máquina de escurrir	34,50	31,00	48) Operario de túnel de secado	34,50	31,00
19) Recibidor de cuero crudo	36,00	32,00	49) Oficiales embarnizadores	34,50	31,00
20) Ayudante recibidor cuero crudo	34,50	31,00	50) Oficial sobador de cuero	36,00	32,00
21) Salador de cuero crudo	34,50	31,00	51) Oficial clavador de pinza	36,00	32,00
22) Clasificador de oreja de vacuno	36,00	32,00	52) Moledores de pintura	34,50	31,00
23) Operario badana blanca curtida al alumbre	36,00	32,00	53) Sepilladores de pintura	34,50	31,00
24) Afeitadores a mano	34,50	31,00	54) Abridores y oficiales felpeadores de gamuza	34,50	31,00
25) Preparador práctico de curtido en general sin dirección técnica (uno por turno)	36,00	32,00	55) Clasificadores en general	34,50	31,00
26) Encargado aparato pasting (uno por turno)	36,00	32,00	56) Oficiales desfluradores y blanqueadores a mano	34,50	31,00
27) Oficiales pasting	34,50	31,00	57) Regamuzadores en general	34,50	31,00
28) Rebajadores máquina hasta 600 mm	36,00	32,00	58) Lustradores a máquina	34,50	31,00
29) Rebajadores máquinas automáticas	36,00	32,00	59) Palizoneros a máquina	34,50	31,00
29 bis) Entrecadores a mano	36,00	32,00	60) Operarios a máquina molliza o tipo similar	34,50	31,00
SECTOR TAREAS SECAS			61) Estrecadores a máquina	34,50	31,00
30) Sopleteadores duco medio oficial	31,00	29,50	62) Graneador a máquina	34,50	31,00
31) Oficial sopleteador duco	34,50	31,00	63) Oficial abrillantador	34,50	31,00
			64) Oficiales clavadores a pinza y clavo	34,50	31,00

	Básicos por hora		Básicos por hora	
	Escala	Escala con	Escala	Escala con
	sin incentivo	incentivo	sin incentivo	incentivo
	\$	\$	\$	\$
65) Emparejadores a máquina	34,50	31,00		
66) Raspadores de máquina automática para carne y descarne	34,50	31,00		
67) Recortadores de cueros desclavados	34,50	31,00		
68) Calibrador de cueros rebajados	34,50	31,00		
69) Operario máquina finiflex o similares	34,50	31,00		
70) Desfloradores a máquina para todo cuero	34,50	31,00		
71) Desflorador a máquina fulminosa o similares	34,50	31,00		
72) Oficial de tareas generales con conocimiento de varios oficios	34,50	31,00		
73) Operarios máquina de medir todo tipo	31,00	29,50		
74) Operario máquina metraplan o similar	31,00	29,50		
<b>CHAROLERÍA</b>				
75) Operario de charolería	29,00	27,50		
76) Medio oficial de dar fondo y goma primera mano	34,50	31,00		
77) Oficial de dar fondo, goma y color	36,00	32,00		
78) Cocinero de charolería	36,00	32,00		
79) Operarios de tareas generales	29,00	27,50		
80) Operarios sección mojado en general	31,00	29,50		
81) Salador de cuero crudo	33,00	31,00		
82) Orillador de cuero en tripa con trinchete o cuchilla a mano	33,00	31,00		
83) Preparador de drogas en general con dirección técnica	33,00	31,00		
84) Recortador de suelas, crupones, faldas, cogotes, cilindrados	33,00	31,00		
85) Cortador de suelas en crupones, faldas y cabezas	33,00	31,00		
86) Máquina automática de laminar a rodillo	33,00	31,00		
87) Trinchador a mano	36,00	34,00		
88) Oficial máquina descarnadora	36,00	34,00		
89) Máquina de escurrir automática, suelas, crupones, faldas y cabezas, sin dividir, curtido vegetal	36,00	34,00		
90) Máquina de rebajar automática, suela cruponca, faldas y cabezas sin dividir curtido vegetal	36,00	34,00		
91) Oficial de máquina para desvenar, estirar y alizar suelas, crupones, faldas, cabezas curtido vegetal	36,00	34,00		
92) Oficial de máquina a mano con estira, para desvenar, estirar y alisar suelas, crupones, faldas y cabezas curtidos vegetal			36,00	34,00
93) Mesero de máquina para desvenar, estirar y alizar suela curtida vegetal			36,00	34,00
94) Cilindrero de suelas			36,00	34,00
95) Clasificador de suelas terminadas			36,00	34,00
96) Asentadores de tina con aserrín			36,00	34,00
<b>PERSONAL DE MANTENIMIENTO MECÁNICO</b>				
97) Ayudante de mantenimiento			31,00	30,00
98) Medio oficial de mantenimiento			34,50	33,50
99) Oficial de mantenimiento			36,00	35,00
100) Oficial de primera de mantenimiento			38,00	37,00
101) Oficial múltiple			41,00	40,00
Quedan determinadas las categorías de oficiales de primera para los siguientes oficios:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foguista con carnet de primera.</li> <li>• Mecánico que actúa sin supervisión directa o a cargo de grupo de mecánicos.</li> <li>• Torneros.</li> <li>• Mecánicos ajustadores de banco.</li> <li>• Electricista de equipos electrónicos automáticos.</li> </ul>				
El oficial múltiple de mantenimiento debe reunir las siguientes condiciones:				
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Poseer título de escuela técnica oficial o privada reconocida oficialmente.</li> <li>2) Realizar las tareas de tornero, electricista, foguista y cañista.</li> </ol>				
Las condiciones indicadas en los dos puntos precedentes son de cumplimiento inexcusable para cumplimentar esta categoría.				
<b>Obreros que trabajan únicamente a destajo puro sin jornal y aquellos que trabajan con salario hora y destajo con tarea fija</b>				
<b>Artículo 8º</b> — A los operarios que trabajan únicamente a destajo puro sin jornal, y aquellos que trabajan con salario hora y destajo por pieza con tarea fija o sin ella se aplicará un aumento sobre las remuneraciones que percibían al 31/05/75.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta \$ 4.500 mensuales: 150%</li> <li>• Más de \$ 4.500 mensuales: 130%</li> </ul>				
a) Los operarios que con anterioridad al 01/03/54 trabajaran a “destajo, hora y premio u otras formas de remuneración variable” y siguen retribuidos en la misma forma, perciben mensualmente \$ 53,20.				

- b) Los operarios en situación idéntica pero posterior al 01/03/54, perciben mensualmente \$ 41,98.
- c) Se exceptúan de este pago de sumas fijas mensuales aquellos casos en que los aumentos otorgados en su oportunidad, fueron incorporados a las tarifas respectivas.
- d) Se actualiza el salario-hora para quienes trabajen con cualquiera de las modalidades mencionadas por el inciso a), de la siguiente manera:

	Salario hora	Salario mínimo por día
	\$	\$
d. 1 para ocupación de categoría A . . .	28 . . . .	140
d. 2 para ocupación de categoría B . . .	28 . . . .	140
d. 3 para ocupación de categoría C . . .	27 . . . .	135

Para las cinco (5) horas de garantía previstas en el inciso d), se asegurará al destajista el jornal fijado para la categoría A del mismo inciso.

Quedan exceptuados del presente artículo los sistemas que se basan en estudios de métodos y tiempos.

**Personal mensualizado**

**Artículo 9°**— Para el personal que percibe sus haberes en forma mensual, el mismo será el resultante de los salarios establecidos para las diversas categorías multiplicado por doscientas (200) horas.

**Menores de edad**

**Artículo 10**— El salario de los menores de edad será el estipulado por este Convenio de acuerdo a su categoría.

**Escalafón**

**Artículo 11**— Todos los obreros/as percibirán, a partir del primer año de antigüedad en el establecimiento aparte de lo que corresponde por salario, en concepto de escalafón, el cincuenta centésimos por ciento (0,50%) del salario mínimo, vital y móvil por hora trabajada y por cada año de antigüedad en forma acumulativa.

**Remuneraciones anteriores**

**Artículo 12**— Las tarifas salariales establecidas precedentemente, absorben los aumentos establecidos por las Leyes Nros. 19.871, 20.517 y Decretos Nros. 1.012/74, 1.448/74 572 y 776/75.

**Remuneraciones superiores**

**Artículo 13**— Todos los trabajadores que al 31/05/75 percibieran sueldos o salarios superiores a las escalas del Convenio actualizadas mantendrán durante la vigencia del presente, las diferencias numéricas existentes que se adicionarán a las nuevas tarifas establecidas en este Convenio. Los aumentos horarios que en el futuro pudieran establecerse con intervención del Sindicato de Obreros

Curtidores, serán considerados como a cuenta de futuras Convenciones Colectivas de Trabajo. Quedan exceptuados los acuerdos que pudieran haberse convenido en base a una mayor productividad.

**Vacantes**

**Artículo 14**— Para cubrir las vacantes que se produzcan, el empleador designará para el cargo, preferentemente, al obrero de más antigüedad dentro de la sección, y que se considere con mayores aptitudes para el mismo, con conocimiento de la comisión interna.

**Herramientas de trabajo**

**Artículo 15**— Las empresas proveerán a sus operarios las herramientas que necesite el trabajador para realizar su tarea, las que serán renovadas de manera de mantener la eficacia del trabajo.

**Descanso en jornada continua**

**Artículo 16**— En los establecimientos que impera la jornada continua, al promediar la misma se otorgará al personal media hora de descanso, la que deberá ser abonada igual a las horas laborales; las empresas a su vez arbitrarán los medios necesarios para facilitar al personal un ambiente adecuado o con comodidades mínimas para tales efectos.

**Interrupción de tareas**

**Artículo 17**— Cuando por disposición de la empresa se suspendieran las tareas del día, deberá abonarse a los trabajadores, como mínimo, la mitad del jornal, para ello el empleador podrá hacer completar el trabajo de media jornada pagada en labores distintas a las corrientes del obrero.

En lo referente a los destajistas, que completen la media jornada, se le integrará la misma según la escala de salario del artículo que corresponde a salario básico y el empleador se reserva también el derecho de completar esa media jornada pagada con labores distintas a las corrientes del obrero.

**Seguridad e higiene en el trabajo**

**Artículo 18**— La dirección de la empresa, entregará a sus obreros/as, los implementos de trabajo para el desempeño de sus tareas o funciones de acuerdo al Decreto N° 4.414/43. Asimismo el empleador hará conocer a su personal y cumplirá las disposiciones vigentes sobre uso de caretas, calzado especial, botas, polainas, delantales, guantes, etcétera, establecidos por la Dirección General de Higiene de la Provincia de Buenos Aires, Ministerio de Salud Pública de la Nación, o servicios médicos de los establecimientos, con el objeto de preservar la salud del trabajador dependiente y prevenirlo contra los riesgos de accidente.

Estas obligaciones se harán conocer por medio de carteles visibles en los lugares o secciones en que éstos deben ser usados. Si el obrero/a, no cumpliera con estas disposiciones será único responsable ante la empresa y las autoridades competentes por las infracciones cometidas. Además el obrero será responsable del uso y buena conservación de los implementos de trabajo que se le confían. En caso de no

efectuarse la entrega de los elementos arriba señalados, en las oportunidades debidas, salvo casos fortuitos, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de solicitados dichos elementos, el obrero podrá negarse a realizar el trabajo habitual pasando a cumplir otra tarea que no requiere estos elementos, debiendo retornar a sus tareas habituales inmediatamente de recibir los mismos.

### Ropa de trabajo

**Artículo 19**— El empleador entregará en forma gratuita sin cargo de devolución dos equipos de ropa que consistirán en dos camisas y dos pantalones de trabajo al personal masculino, y al personal femenino dos guardapolvos. Las telas de dichas prendas, serán preencogidas. Este beneficio alcanzará al personal con una antigüedad mayor de tres (3) meses en el establecimiento y su uso será obligatorio dentro del mismo. Al personal se le entregará un equipo en el mes de marzo y otro en el mes de septiembre de cada año.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 20**— En los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 9.688 el trabajador/a percibirá íntegramente el sueldo. En el caso de incapacidad parcial se dará cumplimiento a todo lo que disponga la Ley N° 20.744.

### Servicio militar obligatorio

**Artículo 21**— Todo trabajador que debe cumplir con el servicio militar percibirá, mientras esté cumpliendo con esta obligación, el veinte por ciento (20%) del monto del salario vital, mínimo y móvil legal en vigencia, en concepto de viático.

### Día del curtidor

**Artículo 22**— Se establece el 28 de octubre de cada año el día del Trabajador Curtidor.

Dicha jornada no será laborable y los empleadores abonarán a todos los operarios una jornada de trabajo que se calculará de acuerdo al artículo 184 de la Ley N° 20.744.

### Licencia por casamiento de hijos e hijas

**Artículo 23**— Los establecimientos concederán al personal cuyos hijos o hijas contraieran enlace, un día de permiso pago, siempre que sean jornadas laborables, debiendo presentar el certificado respectivo o su fotocopia.

### Mudanza

**Artículo 24**— Los establecimientos concederán al personal que tuviera que mudarse de domicilio, en jornada laboral, el día pago, una vez por año como máximo, y acreditando tal hecho con certificado policial de cambio de domicilio. No regirá esta cláusula cuando vive en hotel o pensión.

### Licencia por matrimonio

**Artículo 25**— A todos los obreros/as que contraigan enlace en el país se le otorgarán diez (10) días hábiles de licencia pagas. El interesado/a podrán optar por cinco (5) días más corridos, sin goce de sueldo.

### Vacaciones convencionales

**Artículo 26**— Dadas las características especiales de la industria curtidora con compromisos de fecha cierta de entregas en plaza y en operaciones de exportación, de común acuerdo se podrán establecer períodos distintos de vacaciones a los fijados por ley, con la debida comunicación a la autoridad de aplicación. En el caso de otorgarse las vacaciones entre los meses de mayo a septiembre se abonarán tres (3) días más agregados a las escalas por antigüedad fijados por ley.

### Gastos de movilidad y traslados

**Artículo 27**— Al personal que deba ser trasladado circunstancialmente en cumplimiento de tarea, fuera de la localidad o ciudad donde habitualmente preste servicio se le abonarán los gastos de viaje alimentos y estadía contra entrega de comprobantes.

### Bonificación por título de capacitación

**Artículo 28**— Todo personal que posea título de escuela secundaria o universidad nacional o privada oficializada, percibirá una bonificación adicional mensual equivalente a dos (2) jornales, siempre que realice tareas que se correspondan a los estudios cursados.

### Exámen prenupcial

**Artículo 29**— Los trabajadores/as que deban efectuar el examen prenupcial gozarán de un (1) día de salario pago.

### Examen de aptitud física para servicio militar

**Artículo 30**— Los trabajadores que sean citados para efectuar el examen físico de ingreso para incorporarse al servicio militar gozarán del pago de un día correspondiente a dichos exámenes.

### Subsidio por fallecimiento de trabajador/a

**Artículo 31**— En caso de fallecimiento de un trabajador/a, con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento al empleador abonará a los derecho habientes, de acuerdo al artículo 37 de la Ley N° 18.657 y con la finalidad de contribuir a los gastos de sepelio un subsidio de cinco mil pesos ley (\$ 5.000), sin perjuicio de lo establecido por la Ley N° 20.743 y cualquier otro beneficio que pudiera corresponderlo.

### Subsidio y licencia por fallecimiento de familiares directos

**Artículo 32**—

- a) Todo empleador concederá a sus obreros/as un subsidio equivalente al treinta por ciento (30%) del salario vital, mínimo y móvil por fallecimiento de padres, madres, cónyuge o hijos, debidamente acreditado.
- b) Todo empleador concederá licencia extraordinaria de tres (3) días pagos por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, hijos o hermanos.

### **Cuota sindical**

**Artículo 33**— Todos los empresarios retendrán a los trabajadores beneficiarios en el presente Convenio el importe correspondiente a la cuota sindical conforme a la Resolución N° 139/74 de Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales. Los importes por este concepto deberán enviarse mediante cheque a la orden del Sindicato de Obreros Curtidores conjuntamente con la nómina del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus domicilios dentro de los cinco (5) días de efectuado dicho descuento.

### **Vitrina sindical**

**Artículo 34**— Los empleadores facilitarán a su personal una vitrina sindical para la fijación de comunicados provenientes de la organización sindical signataria de esta Convención de carácter gremial y/o social.

### **Capacitación y formación profesional**

**Artículo 35**— Las empresas y sus dependientes con intervención de sus legítimos representantes, podrán suscribir de común acuerdo convenios sobre programas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores así como para implantar sistemas de incentivar, con el propósito de elevar el nivel de productividad.

### **Documentación de pago**

**Artículo 36**— Todo pago en concepto de salarios u otra forma de remuneración deberá instrumentarse y se estará a lo que determina la Ley N° 20.744 en sus artículos 64, 152, 153, 154 con sus anunciaciones, 155 y 156.

Los recibos deberán expresar los diversos conceptos de pago y ser de clara interpretación para el trabajador. Podrá confeccionarse recibo único para el pago de remuneraciones ordinarias y los demás pagos a que se refiere el artículo 155 de la Ley N° 20.744.

### **Control y supervisión de pagos**

**Artículo 37**— A pedido del Sindicato de Obreros Curtidores, el pago de las remuneraciones debidas al trabajador se hará con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes del Ministerio de Trabajo y de la Asociación Profesional signataria. Si este procedimiento fuese resistido por los empleadores, el pago que se efectúe sin cumplir con tales requisitos será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación y en forma automática aplicará lo determinado por el artículo 151 de la Ley N° 20.744 en lo que a mora se refiere y a la legalidad de la medida de acción directa que adoptasen los trabajadores para el caso de incumplimiento de la empleadora.

### **Personal ocupado**

**Artículo 38**— Los empleadores quedan obligados a remitir al Sindicato de Obreros Curtidores un listado completo del personal que tenga bajo relación de dependencia y en lo sucesivo, deberán remitir mensualmente las altas y bajas de trabajadores que se produzcan.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 39**— Todo trabajador que concurriese a donar sangre, previo certificado del establecimiento oficial en

privado donde se efectúe la donación percibirá el jornal correspondiente a ese día.

### **Tareas penosas, extenuantes, de agotamiento prematuro y mortificantes**

**Artículo 40**— Se formará una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores que estudiarán las tareas de la industria que puedan estar comprendidas en este capítulo de acuerdo con la Ley N° 20.744 y su reglamentación.

### **Incapacidad parcial**

**Artículo 41**— Se estará a lo dispuesto en el artículo 229 de la Ley N° 20.744.

### **Fondo de ahorro y préstamos a cargo de la organización sindical obrera**

**Artículo 42**— De instituir el Sindicato de Obreros Curtidores un fondo de ahorro y préstamos, éste comunicará a los empleadores su creación. Servirá para ello la comunicación fehaciente que se haga a la Asociación Profesional de Empleadores signataria de la presente Convención. Los empleadores estarán obligados a actuar como “*Agente de retención*” de los importes que en concepto de cuotas para la devolución del préstamo, le haya fijado el Sindicato al trabajador solicitante. Debiendo el empleador depositar dichos importes a la orden del Sindicato de Obreros Curtidores en la cuenta y Banco que éste indique. Si el empleador incumpliera la obligación que se establece, responderá por los importes no retenidos. El sindicato comunicará fehacientemente al empleador con quien presta servicio el trabajador solicitante, el otorgamiento del préstamo, su importe y forma de devolución.

### **Compensación por comida por horas extraordinarias**

**Artículo 43**— En las empresas en que se cumplan dos (2) horas extras o más antes o a continuación de la jornada normal, el trabajador que las realice percibirá además del pago correspondiente según la legislación vigente, como compensación por comida las siguientes bonificaciones:

- De dos (2) a tres (3) horas extras: Un (1) salario hora mínimo, vital y móvil.
- De más de tres (3) horas extras: Dos (2) salarios hora del salario mínimo, vital y móvil.

### **Suspensiones**

**Artículo 44**— Ningún trabajador/a, podrá ser suspendido por falta de trabajo, cuando se desempeñe en el establecimiento y en el sector que corresponda la suspensión, otro que simultáneamente mantenga cargo en reparticiones nacionales, provinciales, municipales, etcétera, salvo que sea jubilado autorizado.

### **Trabajo en día domingo**

**Artículo 45**— El trabajador que preste servicios en día domingo que coincida con día feriado nacional y pago, percibirá en este único caso tres (3) jornales.



## Retroactividad pago aumentos emergentes de esta Convención

**Artículo 46**— Se aclara que los aumentos establecidos en esta Convención con retroactividad al 1° de junio de 1975, serán abonados en dos (2) cuotas. La primera se abonará juntamente con la segunda quincena de agosto de 1975 y la segunda cuota, con la primera quincena del mes de septiembre de 1975. Para ambos casos se otorga una tolerancia de siete (7) días corridos para su cumplimiento.

## Evaluación de tareas y máxima productividad en los establecimientos

**Artículo 47**—

- Con referencia a las categorías establecidas para las diversas ocupaciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes dejan aclarado que en aquellas empresas que hubieren implantado, tengan en estudio o implantaren en lo sucesivo sistemas técnicos de evaluación de tareas, en forma optativa podrán adecuar las categorías al estudio que realicen y con conocimiento del personal.
- Los obreros se comprometen a obtener la máxima productividad de acuerdo a las modalidades de los respectivos establecimientos, pudiendo la dirección de los mismos proveer a las mejoras normas para el logro de esos fines. A tal efecto ambas partes cooperarán con el fin de alcanzar el máximo rendimiento y mejor aprovechamiento de los elementos técnicos y organizativos del trabajo.
- Con ese objeto podrán disponerse desplazamiento de mano de obra originados por la nacionalización del trabajo con méritos a la obtención de una mayor productividad sin afectar la estabilidad y remuneración y categoría de los trabajadores.
- Consecuentemente con lo anunciado, las empresas podrán incentivar a su personal en forma proporcional a los índices de rendimiento obtenidos. Asimismo podrán incentivar aquellos casos en que la mayor productividad se traduzca en ahorro de tiempo productivo, combustible, materia prima y todos aquellos factores que signifiquen reaprovechamiento máximo de los elementos constitutivos de los costos, de acuerdo a las modalidades del trabajo, actuales y futuros de cada uno de los establecimientos y a la que los operarios prestarán toda colaboración.
- En caso de diferendo deberá entender en el mismo la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

## Asimilación de tareas no especificadas

**Artículo 48**— Las diferencias que pudieran haber por las distintas modalidades de trabajo, entre una y otra fábrica, se pagarán de acuerdo a su equivalente correspondiente y en un todo a lo que dictamine oportunamente la Comisión de Interpretación.

## Delegados gremiales

**Artículo 49**— El Sindicato de Obreros Curtidores comunicará a los empleadores la nómina de delegados de la Co-

misión Interna, legalmente designados, y sus jornales serán abonados por la empresa si prestan servicios. Los empleadores convendrán con los delegados gremiales el horario de reclamaciones.

## Licencia paga para exámenes

**Artículo 50**— Todo obrero que cursa estudios que obliguen a rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria tendrá derecho a dos (2) días de licencia paga por examen, con un máximo de diez (10) días con goce de sueldo por año calendario, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante la empresa haber rendido examen mediante la presentación de certificados expedidos por la autoridad competente del instituto en que curse los estudios (Ley N° 19.330). En el supuesto que sea necesario ampliar la licencia antes establecida, el excedente se computará a cuenta de vacaciones anuales.

## Licencia por nacimiento de hijo

**Artículo 51**— En caso de nacimiento de hijo fehacientemente acreditado, los empleadores otorgarán dos (2) días hábiles de licencia pagos [Ley N° 20.744, artículo 172 inciso a)].

## Opción del trabajo a destajo por hora

**Artículo 52**— Los obreros/as que trabajen a destajo podrán optar por el trabajo por hora, en cuyo caso le será pagado el salario de acuerdo a las escalas de esta Convención Colectiva. Si el cambio se operase dentro de la misma especialidad a la que estaba dedicado el obrero/a, su producción no podrá disminuir más del quince por ciento (15%) de lo que rendía cuando trabajaba a destajo. Es obligación del trabajador preavisar con quince (15) días de anticipación su decisión de cambiar el régimen de trabajo a fin de programar la producción.

## Comisión de trabajo

**Artículo 53**— Se formará una comisión de trabajo integrada por representantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina (C.I.C.A.) y el Sindicato de Obreros Curtidores (S.O.C.) para considerar en conjunto los problemas comunes de la industria, la que deberá unirse a los fines señalados, como mínimo una vez por mes.

## Retención descuento para el Sindicato de Obreros Curtidores

**Artículo 54**— Los empleadores actuarán como agentes de retención del cincuenta por ciento (50%) del aumento neto del primer mes, correspondiente a esta Convención Colectiva de Trabajo. El mismo deberá ser depositado a la orden del Sindicato de Obreros Curtidores, calle Giribone 789 – Avellaneda, mediante cheque o giro, dentro de los diez (10) días de ser efectuado dicho descuento. La parte empleadora está obligada a enviar una planilla donde conste nombre y apellido, domicilio y descuento efectuado a cada obrero.

## Comisión Paritaria de Interpretación

**Artículo 55**— Dentro de los sesenta (60) días de la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo,

las partes propondrán una nómina de representantes, compuesta por cuatro (4) titulares y dos (2) suplentes por cada una de ellas para integrar la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la misma, la que será precedida por un funcionario que a tal efecto designe el Ministerio de Trabajo. Las partes podrán remover a sus representantes.

### **Autoridades de aplicación**

**Artículo 56**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las partes intervinientes quedan obligadas a su estricta observancia en los términos de la Ley N° 14.250. La violación o inobservancia será sancionada conforme a las normas legales y reglamentaciones vigentes.

Buenos Aires, 26 de agosto de 1975

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre “*Cámara de la Industria Curtidora Argentina*” con “*Sindicato de Obreros Curtidores*” correspondiente al período 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, y ajustándose la misma a lo determinado por la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6.582/54, el suscrito en su carácter de

Director Nacional de Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha Convención de acuerdo a los términos del artículo 1° del Decreto N° 7.260/59.

Con referencia a lo establecido en los artículos 33, 42 y 54, los mismos se ajustarán a las normas legales vigentes.

Por tanto, por donde corresponda, tómese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 73/87. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 2 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y laudos a fin que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal o toda.

Son 89 fojas.

Luis José Rams.

# TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PELETERA

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 512/2007

(B.O. DEL 12/11/2007)

### Resolución N° 163/2007

Buenos Aires, 18/09/2007

VISTO el Expediente N° 953.182/93 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) y el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.) por el sector sindical y la Cámara Industrial de Peletería (C.I.P.) y la Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna por la parte empleadora, el que luce a fojas 261/271 del Expediente N° 953.182/93 y ha sido debidamente ratificado a foja 272 de las mismas actuaciones.

Que en ese sentido corresponde señalar que mediante el proyecto de plexo convencional cuya homologación se solicita, se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 256/95.

Que con relación a la legitimidad conjunta de las partes para alcanzar el proyecto cuya homologación se pretende; debe ponerse de relieve que la misma les ha sido oportunamente reconocida mediante Resolución N° 330 (S.T.), de fecha 29 de mayo de 2006, cuya copia fiel luce a fojas 170/173 del sub examine y Resolución N° 524 (S.T.), de fecha 15 de agosto de 2006, cuya copia fiel consta a fojas 194/197 de este expediente; actos administrativos que declararon homologados acuerdos salariales respecto del mentado plexo convencional.

Que sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, no resulta abundante reiterar aquí que el Convenio Colectivo de Trabajo N° 256/95 ha sido oportunamente celebrado entre la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) y el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.) por el sector sindical y la Cámara Industrial de Peletería por la parte empleadora, el que fuera debidamente homologado mediante acto de estilo que luce a foja 48 del Expediente citado en el Visto.

Que en consecuencia las partes celebrantes del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se solicita, por el sector empleador, no resultan ser exactamente las mismas que suscribieron oportunamente el plexo convencional en cuestión.

Que la única entidad empleadora celebrante del plexo convencional cuya renovación se pretende fue la Cámara Industrial de Peletería, pero conforme *ut supra* se adelantara en los acuerdos homologados a través de los actos administrativos individualizados participó la Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna, habiendo la misma oportunamente acreditado su representatividad y habiendo sido aceptada su participación por las entonces celebrantes conforme acta de audiencia que luce a foja 75 del Expediente N° 953.182/93.

Que conforme lo expuesto las partes se encuentran conjuntamente legitimadas para renovar el plexo convencional en cuestión y han acreditado fehacientemente la representatividad invocada.

Que con relación al ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se ha solicitado, se establece para los trabajadores de la industria peletera representados por las entidades sindicales intervinientes.

Que respecto a su ámbito territorial, el mismo resultará de aplicación en todo el Territorio de la Nación.

Que en cuanto a su ámbito temporal, se fija su vigencia a partir del día 1° de abril de 2007, de conformidad con lo expresamente acordado por sus celebrantes.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio se procederá a elaborar, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el cálculo del tope previsto por el artículo 145 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, respecto de los salarios básicos que aquí se homologan.

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) y el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.) por el sector sindical y la Cámara Industrial de Peletería (C.I.P.) y la Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna por la parte empleadora, el que luce a fojas 261/271 del Expediente N° 953.182/93.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 261/271 del Expediente N° 953.182/93 por el cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 256/95.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dr. Guillermo E. J. Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales, M.T.E. y S.S.

**Expediente N° 953.182/93**

Buenos Aires, 19 de septiembre de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 163/2007 (S.S.R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 261/271 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 512/2007. —Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Departamento de Coordinación — D.N.R.T.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 256/95

**Partes intervinientes:** Cámara Industrial de Peletería (C.I.P.), Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna; Sindicato Obreros de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.); Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, junio 29 de 2007.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores de la Industria Peletera.

**Zona de aplicación:** Ámbito Nacional.

**Período de vigencia:** Del 1° de abril de 2007 al 31 de marzo de 2008.

En Buenos Aires a los veintinueve días del mes de junio de dos mil siete, se reúnen por una parte y en representación de la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines, el Sr. Romildo F. Ranú, el Sr. Justo Suárez, el Contador Héctor G. Duarte y el Dr. Manuel O. Cobas; en representación del Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines, el Sr. Jorge Luis Rojas y la Sra. Silvia Maidana; en representación de la Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna el Ing. Humberto M. Borsani y de la Cámara Industrial de Peletería, el Dr. Héctor Amarelle.

Que en representación de las entidades negociadoras, encuadradas dentro de las normas establecidas por la Ley N° 14.250 y sus modificatorias, para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo antes mencionado, que se trata por Expediente N° 953.182/93, quedando redactada de la siguiente forma.

### Vigencia

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de abril de 2007 y hasta el día 31 de marzo de 2008.

Las partes convienen que la totalidad de las cláusulas del presente, concluido el período de vigencia antes fijado, continuarán siendo de aplicación hasta tanto se suscriba y homologue una nueva Convención Colectiva de Trabajo para la actividad.

### Zona de aplicación

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación.

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de la Industria Peletera, en tanto no invistan el carácter de personal jerarquizado, quedando por consiguiente excluidos de sus disposiciones en tal carácter, los “*Encargados de Taller*” y personal de rango superior al mismo.

## Sueldos y salarios

**Artículo 4°**—

- a) Los sueldos y salarios establecidos en la especialidad que consta en esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos, e independientes de los beneficios que puedan corresponderle a los obreros/as, por los demás artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo.
- b) Los sueldos y salarios básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo de ocho horas (8 hs.).

La aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo no podrá significar disminución de los salarios y demás beneficios que venga percibiendo el trabajador de la actividad, ni modificación de las condiciones de trabajo en perjuicio del mismo.

**Artículo 5°**— Los salarios de los obreros/as, que por modalidad o sistema de trabajo no encuadren en los establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tomarán en consideración los existentes en esta Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 6°**— En las reclamaciones que se formulen por incumplimiento a la presente Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde la fecha en que la Organización Sindical haya presentado la correspondiente reclamación para su cumplimiento ante el Ministerio de Trabajo u Organismo afín.

## Categorías profesionales y salarios

**Artículo 7°**— La base para calcular los incrementos de las categorías: Oficial/a cortadora de segunda y oficial/a maquinista de primera al efecto de mejor salario para esas categorías será con vigencia al 31/03/2007.

- a) **Modelista:** Es el creador de modelos, tiene contacto con el cliente, siendo responsable de la terminación de la prenda lista para vestir.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 51,37; al 1° de agosto de 2007: \$ 54,28; al 1° de diciembre de 2007: \$ 56,70.
- b) **Oficial/a cortador/a de primera:** Debe saber clasificar, combinar y cortar cualquier clase de pieles nuevas, usadas y preparar medidas.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 49,56; al 1° de agosto de 2007: \$ 52,37; al 1° de diciembre de 2007: \$ 54,71.
- c) **Clasificador/a:** Debe saber distribuir la mercadería, talla de cueros para cubrir superficie, separación de calidades, tonos y armar paquetes correspondientes para su confección.

- Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 48,95; al 1° de agosto de 2007: \$ 51,72; al 1° de diciembre de 2007: \$ 54,03.
- d) **Oficial/a cortador/a especializado/a:** Es quien trabaja casi permanentemente una o dos clases de pieles nuevas y reformas.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 48,95; al 1° de agosto de 2007: \$ 51,72; al 1° de diciembre de 2007: \$ 54,03.
- e) **Oficial/a cortador/a de segunda:** Corta y combina cualquier clase de pieles nuevas y usadas. Asimismo se encuentra comprendido el cortador con máquina.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 48,23; al 1° de agosto de 2007: \$ 50,96; al 1° de diciembre de 2007: \$ 53,24.
- f) **Oficial/a maquinista de primera:** Cose cualquier clase de pieles nuevas y usadas, le da forma, alarga, encinta y arma correctamente sin ayuda técnica.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 47,70; al 1° de agosto de 2007: \$ 50,40; al 1° de diciembre de 2007: \$ 52,65.
- g) **Oficial/a maquinista de segunda:** Cose cualquier clase de pieles nuevas y usadas, alarga, encinta y arma según indicaciones que requiere el trabajador cuando fuera necesario.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 44,74; al 1° de agosto de 2007: \$ 47,28; al 1° de diciembre de 2007: \$ 49,39.
- h) **Oficial/a clavador/a de primera:** Clava y recorta cualquier clase de pieles sin ayuda.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 46,07; al 1° de agosto de 2007: \$ 48,68; al 1° de diciembre de 2007: \$ 50,85.
- i) **Oficial/a clavador/a de segunda:** Clava cualquier clase de pieles requiriendo indicaciones cuando fuere necesario.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 44,14; al 1° de agosto de 2007: \$ 46,64; al 1° de diciembre de 2007: \$ 48,72.
- j) **Oficial/a clavador/a:** Clava cualquier clase de pieles, requiriendo indicaciones y ayuda técnica.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 42,69; al 1° de agosto de 2007: \$ 45,11; al 1° de diciembre de 2007: \$ 47,12.
- k) **Oficial/a planchador/a a máquina o a mano:** Debe saber emparejar, lustrar o planchar cualquier clase de pieles correctamente, termina la prenda para su entrega.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 45,95; al 1° de agosto de 2007: \$ 48,55; al 1° de diciembre de 2007: \$ 50,71.
- l) **Oficial/a mayor:** Es quien realiza las mismas tareas del oficial de Primera de Mesa; corrige y arma las prendas en la máquina; es decir, que habiendo recibido la prenda ya desclavada, puede, sin directivas ajenas, más que las necesarias, entregarla lista para vestir.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 46,80; al 1° de agosto de 2007: \$ 49,45; al 1° de diciembre de 2007: \$ 51,65.
- m) **Oficial/a primera de mesa:** Oficial forrador que realiza además las siguientes tareas: Probadora que tiene contacto con el cliente. Efectúa la terminación de las prendas y realiza tareas de adaptación en tela y/o papel.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 46,43; al 1° de agosto de 2007: \$ 49,06; al 1° de diciembre de 2007: \$ 51,25.
- n) **Oficial/a forrador/a de primera:** Realiza cualquier clase de trabajo que viene de la tabla ya recortado; arma, corta las sedas, los forra y termina para su entrega. Cose a mano correctamente las pieles que así lo requieren.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 45,95; al 1° de agosto de 2007: \$ 48,55; al 1° de diciembre de 2007: \$ 50,71.

- o) **Oficial/a forrador/a de segunda:** Realiza tareas de Oficial forrador de primera con la excepción de armar y cortar las sedas.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 43,89; al 1° de agosto de 2007: \$ 46,38; al 1° de diciembre de 2007: \$ 48,45.
- p) **Aprendiz/a:** Aprende los primeros conocimientos del oficio, realizando tareas generales del mismo, a los tres (3) meses pasará a la categoría inmediata superior de su especialidad.  
Percibirá al 1° de abril de 2007: \$ 39,19; al 1° de agosto de 2007: \$ 41,40; al 1° de diciembre de 2007: \$ 43,25
- Acápite 1: Menores: Los menores de dieciocho (18) años de edad que trabajen seis horas (6 hs.) diarias, sufrirán la reducción proporcional del jornal que corresponda de acuerdo al artículo 4°, inciso "b)".

Acápite 2: Aquellos trabajadores que gozaran de una remuneración superior de acuerdo a la Convención Colectiva de Trabajo anteriormente vigente habrán de seguir gozando de la diferencia existente una vez aplicada la nueva Convención Colectiva.

## Especificación de tareas

### Artículo 8°—

- 1) En los establecimientos donde hubiere un solo oficial cortador; un solo oficial maquinista; un solo oficial clavador; una sola oficiala forradora, éstos estarán encuadrados como mínimo, en las categorías de segunda [Artículo 7°, incisos e), j), i), n), respectivamente].
- 2) Todo oficial maquinista dedicado exclusivamente al armado de tapados sin ayuda técnica, estará categorizado como oficial maquinista de segunda (artículo 7°, inciso "g").
- 3) Cuando un trabajador realice dos o más tareas dentro del taller, percibirá la mejor remuneración de ellas.

## Escalafón

**Artículo 9°—** Los empleadores deberán retribuir con un salario mayor de acuerdo a la antigüedad y de conformidad con la escala siguiente, cualquiera sea el salario que perciba el trabajador, debiendo dejar aclarado en forma tal que no ofrezca duda alguna en los recibos de pago del salario por "escalafón", percibiendo a saber:

- Al cumplir un (1) año: 2%
- Al cumplir dos (2) años: 4%
- Al cumplir tres (3) años: 8%
- Al cumplir cinco (5) años: 10%
- Al cumplir ocho (8) años: 14%
- Al cumplir diez (10) años: 16%
- Al cumplir quince (15) años: 18%
- Al cumplir veinte (20) años: 20%
- Al cumplir veinticinco (25) años: 22%
- Al cumplir treinta (30) años: 25%
- Al cumplir treinta y cinco (35) años: 28%
- Al cumplir cuarenta (40) años: 35%

## Gratificación especial por antigüedad

**Artículo 10—** Los empleadores abonarán a los trabajadores/as, al cumplir los veinte (20) años, veinticinco (25)

años, treinta (30) años, treinta y cinco (35) años y cuarenta (40) años de antigüedad en las empresas, respectivamente, una gratificación especial por dicho concepto, que deberá ser equivalente a un sueldo mensual, tomando como base la mayor remuneración mensual percibida en los últimos seis (6) meses.

## Vacante y personal existente

### Artículo 11—

- 1) Producida la vacante en una categoría superior, tendrá prioridad para ocupar la misma, el trabajador que se encuentra prestando tareas en una categoría inferior y previo examen de aptitud ante la Comisión Paritaria.
- 2) Los establecimientos al tomar personal obrero darán preferencia a los disponibles en el sindicato, siempre que ello sea en igualdad de condiciones.
- 3) **Descansos:** Se establecen cuarenta minutos (40 min.) para el personal que trabaja en horario continuado y para aquellos que lo hicieren en horario discontinuo quince minutos (15 min.) a la mañana y quince minutos (15 min.) a la tarde, a fin de tomar un refrigerio. Dicho descanso estará a cargo del empleador.
- 4) **Horario continuado:** Las partes contratantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a través de sus representantes, posibilitarán la implantación del horario continuado dentro de la jornada normal de trabajo. A tal efecto, en cada caso se fijará dicho horario con acuerdo de empresa y trabajadores que será ratificado por la Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna, la Cámara Industrial de Peletería y el Sindicato jurisdiccionalmente competente, siempre con acuerdo previo en cada establecimiento.
- 5) **Vacaciones:** Las vacaciones anuales correspondientes de acuerdo a la antigüedad en el establecimiento que indican las leyes en la materia, deberán computarse en días hábiles. En los casos de incrementos de sueldos y/o salarios producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán percibir la diferencia remunerativa por tal concepto, al reintegrarse a sus tareas únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entre en vigencia la referida modificación salarial.
- 6) El 14 de octubre de cada año, instituido como el día "Del Obrero Peletero", los trabajadores de la Industria Peletera de todo el País percibirán sin trabajarlo, el jornal íntegro del citado día en la forma en que se haya establecido como feriado Nacional. Si coincidiera con día sábado, domingo o feriado se celebrará el lunes siguiente.
- 7) **Accidente de trabajo:** Todo trabajador que sufriere un accidente de trabajo previsto en las leyes en vigencia, percibirá los beneficios establecidos en las normas legales correspondientes.

- 8) **Incapacidad:** Por incapacidad parcial surgida de accidentes que tengan relación con el trabajo en el establecimiento, el empleador deberá asignarle al trabajador una nueva tarea adecuada a sus posibilidades físicas.
- 9) **Normas de salubridad:** Los talleres deberán estar en perfectas condiciones de higiene como así los baños, refectorios, comedores y demás locales habilitados para los trabajadores en el desempeño de sus tareas. En ningún caso podrá obligarse a los trabajadores a realizar limpieza e higiene del taller o dependencia del mismo. Conforme con la reglamentación vigente, la luz de los lugares de trabajo deberá ser lo más amplia posible y acorde a los últimos adelantos científicos. Se proveerán los ventiladores o extractores de aire que fueran necesarios y los medios de calefacción de acuerdo a la estación. Los establecimientos deberán proveer a su personal de agua fresca en verano; deberán evitarse las corrientes de aire, como así también los asientos deberán ser con respaldo. Se proveerá papel higiénico y jabón en todos los baños.
- 10) **Herramientas:** En todos los talleres, cualquiera fuesen las tareas que se realicen, las máquinas, tijeras, hilos y demás implementos de trabajo, deberán ser provistos por el empleador sin cargo alguno para el trabajador.

## Beneficios sociales

### Artículo 12—

- 1) **Pago horas extraordinarias:** Los empleadores al fijar horario de trabajo en su establecimiento, deberán ajustarse a la jornada legal de acuerdo a las leyes en vigencia. Todo tiempo superior al horario establecido será computado como horas extras las que deberán ser abonadas con recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de comunes, y del cien por cien (100%), en días sábados después de las trece horas (13:00 hs.), domingos y feriados.
- 2) **A obreros "a domicilio":** Se deja constancia que los beneficios que acuerda la presente Convención Colectiva, alcanza por igual al trabajador "interno", como así también a los obreros a domicilio, cualquiera sea la modalidad de trabajo o el sistema empleado.
- 3) **Licencia por fallecimiento:**
  - a) En caso de fallecimiento de cónyuge o persona que conviva con el afiliado titular y reciban el mismo ostensible trato familiar, padres, hijos o hermanos, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días.
  - b) Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos kilómetros (500 km.) del sitio de trabajo del trabajador, esta licencia se extenderá a seis (6) días.
  - c) En los casos de fallecimiento de abuelos, padres políticos, hermanos políticos y tíos carnales tendrán derecho a una licencia paga de un (1) día.

En las circunstancias previstas en los incisos precedentes, el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente ante su empleador, la documentación correspondiente del hecho ocurrido.

- 4) **Licencia por matrimonio:**
  - a) Por matrimonio del interesado, diez (10) días corridos sin obligación de agregarlos a la licencia anual; debiendo el trabajador/a notificar al empleador con no menos de ocho (8) días de anticipación.
  - b) En los casos de casamiento de hijos del trabajador se hará acreedor a una licencia de un (1) día.
  - c) Para concurrir al examen médico prenupcial reglamentario un (1) día.
- 5) **Licencia por nacimiento:** Por nacimiento de hijo, le corresponderá al trabajador una licencia de cuatro (4) días hábiles pagos.
- 6) **Licencia por examen:** Para rendir examen en la Enseñanza Media o Universitaria, dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

Nota: A los efectos de la licencia a que alude este inciso, para su otorgamiento, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio o autorizados por el Organismo Nacional, Provincial o Municipal competente. Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber rendido el examen, mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del Instituto en que cursa los estudios.

- 7) **Licencia por mudanza:** El empleador concederá con goce de sueldo total de las remuneraciones, un (1) día de licencia al obrero/a que debe mudarse de la vivienda, debiendo solicitar dicho permiso por lo menos con tres (3) días de anticipación, con la obligación de aportar las pruebas fehacientes del hecho. Esta franquicia se podrá efectivizar como máximo una vez por año.
- 8) **Seguro de sepelio:** La/s persona/s que determine el trabajador afectado a Convención Colectiva, o sus derechohabientes en el orden establecido en la Ley N° 18.037, mientras está vigente el contrato de trabajo, percibirán un subsidio por fallecimiento de un mil setecientos pesos (\$ 1.700), independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle. A solicitud de la entidad sindical las partes se reunirán a efectos de actualizar su monto. El pago de este subsidio será a cargo del empresario. La fecha de pago será de cinco (5) días hábiles posteriores a la presentación de la documentación correspondiente.
- 9) **Norma de pagos de los salarios:** El pago de los jornales deberá efectuarse conforme disposiciones en vigencia, debiendo ser liquidados en recibos donde se especifique claramente cuáles son los conceptos que se liquidan conforme las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo y demás normas legales aplicables a la liquidación de haberes.

- 10) **Audiencias en el Ministerio de Trabajo o la autoridad que haga sus veces:** Las empresas abonarán al trabajador los salarios perdidos cuando deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo. Esta misma disposición regirá para las citaciones judiciales a las que se refieren las leyes en vigencia.
- 11) **Planilla de clasificación:** En un lugar visible para el personal de los establecimientos se dispondrá la fijación de una planilla con la clasificación de cada trabajador. Para tener real valor deberá ser sellada y firmada por los representantes legales de la Federación Argentina de Comercialización e Industrialización de la Fauna, y el Sindicato correspondiente según su zona de actuación, para lo cual el empleador deberá hacer llegar dicha planilla por triplicado ya sea a la Federación Patronal o al Sindicato Obrero. Las planillas mencionadas serán confeccionadas por la Entidad Sindical.
- 12) **Preaviso:** El trabajador que se encuentre en el período de preaviso de acuerdo a la ley en vigencia y obtuviera durante el mismo, trabajo, podrá abandonar de inmediato su puesto cobrando sus haberes hasta el último día hábil trabajado, sin la obligación que pueda surgir de la ley.
- 13) **Obligaciones mutuas:** Los trabajadores en relación con sus empleadores y éstos con respecto a aquellos se ajustarán a las siguientes cláusulas:
- Ningún superior podrá reconvenir por cuestiones disciplinarias a sus subalternos en presencia del resto del personal y en todos los casos, de corresponder, deberá ser en presencia del Delegado del taller.
  - Se permitirán quince minutos (15 min.) de tolerancia como máximo para entrar fuera del horario establecido y sólo tres (3) veces dentro del mes calendario, por razones de fuerza mayor. Queda entendido que las llegadas tarde probadas fehacientemente con justificativos extendidos por ferrocarriles o cualquier otra empresa de transporte, no tienen límites de hora de entrada, debiéndole franquear la misma sin que ello dé motivos para sufrir mermas en el salario, ni tampoco obligarse a los trabajadores a completar horas de trabajo después de la fijada como término de su jornada normal de labor.
- 14) **Convenio entre partes:** Los contratos de trabajo que los establecimientos tengan celebrados con su personal con anterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva, y/o que pudieran suscribirse durante su vigencia, seguirán rigiendo las relaciones entre los mismos en todo aquello que no se oponga a la estipulación en la presente Convención.
- 15) **Permiso sin goce de sueldo:** No podrá negarse a los trabajadores/as que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, que por razones de fuerza mayor debidamente comprobada, hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario.
- 16) **Medicina preventiva:** Los establecimientos abonarán a sus obreros/as las horas perdidas por examen radiológico, análisis, curaciones y atención médica, siempre que fueran justificadas antes o posteriormente con el Certificado Médico correspondiente.
- Además a los efectos de facilitar la atención médico-asistencial, así como la implantación de la medida de medicina preventiva a los trabajadores, por parte de la obra social respectiva, los empleadores se comprometen a acceder al control médico –sanitario– de personal del taller, en las oportunidades en que de común acuerdo determinen las respectivas autoridades técnicas de la empresa y del servicio médico de la obra social, todo ello sin perjuicio de las obligaciones legales que tengan a su cargo las Administradoras de Riesgos del Trabajo.
- 17) **Avisos:** Todos los establecimientos de la Industria Peletera deberán colocar en lugares visibles las comunicaciones del Sindicato.
- 18) **Escuela de aprendizaje:** La Cámara Industrial de Peletería y el Sindicato, se comprometen a encarar la posibilidad de formar una Escuela de Aprendizaje y perfeccionamiento de la rama peletera.
- 19) **Vestimenta:** Se proveerá por cuenta de los empleadores dos (2) guardapolvos por año “sin cargo”. La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como así también su reposición en caso de pérdida o destrucción, correrá por cuenta del trabajador. Dichos elementos serán entregados bajo constancia escrita, dejándose constancia que dichas prendas son de propiedad del establecimiento, debiendo el obrero/a proceder a su devolución, en caso de egresar antes del vencimiento del uso de la misma.
- La empresa entregará las prendas de trabajo en forma simultánea o si lo prefiere un guardapolvo en el mes de marzo y otro en el mes de septiembre de cada año calendario.
- 20) **Certificado de trabajo:** No podrá negarse el empleador a extender una constancia de trabajo o de horario, cuando le sea solicitada por cualquiera de sus obreros a los efectos de ser presentada ante casas de estudio, entidades gremiales, organismos estatales, empresas comerciales, etcétera.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 13—** Los dadores voluntarios de sangre que sean llamados a darla para casos especiales de familiares o no, quedan liberados en la prestación de servicio en el día de su cometido, con derecho a la percepción de sus haberes. Los establecimientos solamente abonarán una jornada por este concepto cada tres (3) meses por obrero, debiendo en cada caso el interesado presentar la documentación oficial correspondiente.



### Cierre voluntario de establecimiento

**Artículo 14**— Cuando el trabajador no preste servicios por causas imputables al empleador, tendrá derecho a percibir su remuneración habitual.

### Representación gremial

**Artículo 15**—

- 1) Reconocimiento gremial: Se reconoce como único representante de los trabajadores/as comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a las Filiales de la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) y a dicha Federación, en sus respectivas zonas de actuación.
- 2) Reconocimiento de delegados: Los empleadores reconocerán a los delegados del personal obrero de sus establecimientos, previa comunicación fehaciente de la Entidad Gremial de acuerdo a las leyes en vigencia. Dichos delegados deberán pertenecer al personal del establecimiento.

Acápites 1): Cuando deban concurrir en horas de trabajo al Ministerio de Trabajo u Organismo afín, por asuntos relacionados con su propio empleador, lo harán sin menoscabo de la percepción de sus haberes, siempre y cuando lo acrediten presentando la respectiva certificación como comprobante extendido por el Sindicato Obrero.

### Comisión Paritaria Nacional

**Artículo 16**— Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 14.250, créase de conformidad al artículo 14 del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por cuatro (4) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la Cámara Industrial de Peletería y por la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La Comisión Paritaria queda facultada para constituir Subcomisiones Zonales, las que actuarán “*in situ*” sobre las cuestiones que localmente puedan presentarse sobre la calificación de los trabajadores y demás interpretaciones técnicas. Si no se llegase a un acuerdo en el seno de estas últimas, el diferendo pasará a la resolución de la Comisión Paritaria Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las Subcomisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar.

Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

### Reuniones de evaluación

**Artículo 17**— Se deja expresa constancia que las partes se reunirán a partir de la firma del presente Convenio a pedido de cualquiera de ellas, a fin de evaluar los salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 18**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en todo el territorio del país.

Las autoridades provinciales del trabajo, tendrán la intervención que les compete conforme las disposiciones legales en vigencia.

### Obreros en empresas del sur del país

**Artículo 19**— Para los obreros que laboren en empresas radicadas en el sur del país, que componen las Provincias de Río Negro y Neuquén, percibirán un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre sus respectivos salarios y en los casos de las empresas radicadas en Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, percibirán un adicional del cien por cien (100%) sobre sus respectivos salarios.

### Cuota sindical

**Artículo 20**— Los empleadores obrarán como “*agente de retención*” del aporte sindical que determine la Entidad Sindical, que se fija en el tres por ciento (3%), de del total percibido como sueldo sujeto a aportes jubilatorios, durante el mes calendario, inclusive del mes anual complementario (aguinaldo), de todo el personal obrero con relación de dependencia, ya sea “*interno y/o a domicilio*”, importe éste que remitirán mensualmente a la Filial Sindical correspondiente según su jurisdicción, por el trámite que ésta indique. Se deja establecido que de no hacer el empleador la retención y el aporte en término, el Sindicato Obrero se reserva el derecho de tomar las providencias que se consideren necesarias.

### Acción social y previsional

**Artículo 21**— Los empleadores aportarán a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) el uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo sujetas a aportes jubilatorios que serán destinados a obras de carácter social previsional y cultural.

### Acción cultural y turismo

**Artículo 22**— A los efectos de ampliar la acción y esparcimiento de los trabajadores de la industria peletera, las empresas aportarán a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.), mensualmente, un uno por ciento (1%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios que abonen a los trabajadores comprendidos en la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.

### Mínimo imponible

**Artículo 23**— A los fines de las retenciones de cuota sindical correspondientes a las respectivas filiales y la liquidación de aportes y contribuciones para la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.) y Obra Social del Personal de la Industria del Vestido (O.S.P.I.V.), las mismas se efectuarán sobre la totalidad de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, con un piso mínimo para efectuarlas de mil ciento cuarenta y ocho pesos con setenta y cinco centavos (\$ 1.148,75) a partir del 1° de abril de

2007; de mil doscientos trece pesos con setenta y cinco centavos (\$ 1.213,75) a partir del 1° de agosto de 2007 y de mil doscientos sesenta y siete pesos con setenta y cinco centavos (\$ 1.267,75) a partir del 1° de diciembre de 2007, tomando como base el salario del oficial forrador de primera.

### **Responsabilidad por el incumplimiento de retenciones**

**Artículo 24**— A los efectos del cumplimiento por parte de los empleadores de las retenciones que éstos tienen a su cargo en su carácter de “Agentes de Retención”, concordantemente con lo estipulado en la presente Convención, serán directas y personalmente responsables de los importes de las retenciones legales que no hubieran sido efectuadas en su oportunidad.

### **Comisión de Mediación y Conciliación Laboral**

**Artículo 25**— Con la finalidad de proponer a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, y tendiendo a lograr generarse en las empresas, las partes convienen –como

complementación a lo dispuesto en la Ley N° 23.551, artículo 43 “c”– en crear una Comisión de Mediación Laboral ad hoc compuesto por tres (3) representantes empresariales y tres (3) representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores cualquier situación que le sea sometida a su consideración por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre el gremio y la empresa. Dicha Comisión mediará entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de cinco (5) días hábiles, absteniéndose las partes en conflicto de adoptar decisiones que puedan vulnerar el normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

**Artículo 26**— Las partes acuerdan que, a fin de evaluar el comportamiento general del presente Convenio, se reunirán oportunamente a pedido de cualquiera de ellas con previo aviso no menor de setenta y dos horas (72 hs.). En prueba de ello previa lectura y ratificación, por ante mí, que certifico, se firma la presente, quedando el original archivado en el expediente de referencia.

# TRABAJADORES DE PELUQUERÍAS UNISEX

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 467/2006*

### *Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines*

(B.O. DEL 27/04/2007)

#### **Disposición N° 38/2007**

Buenos Aires, 23/04/2007

VISTO el Expediente N° 1.182.723/2006 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 420/421 del Expediente N° 1.182.723/2006 se encuentra agregada el acta celebrada entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, la Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la República Argentina, el Centro de Patronos Peluqueros de Buenos Aires y la Federación Bonaerense de Peluqueros Peinadores y Afines.

Que en dicho acta las partes mencionadas procedieron a modificar los artículos 2°, 4° y 30 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 467/2006, cuyos firmantes son los mismos mencionados en el párrafo anterior.

Que asimismo cabe señalar que el aludido instrumento convencional fue homologado según Disposición N° 115/2006 (D.N.R.T.) de fecha 4 de octubre de 2006, glosada a fojas 351/353 de autos.

Que en tal sentido corresponde indicar que en lo que respecta al ámbito de actuación territorial y personal de dicho instrumento convencional, según las modificaciones introducidas por las partes signatarias, será para todo el territorio de la República Argentina, en los establecimientos exclusivos para caballeros, niños y/o unisex.

Que en cuanto a los establecimientos que presten independiente o conjuntamente servicios de peluquería para damas, será sólo aplicable para el ámbito de la Provincia de Buenos Aires.

Que las partes celebrantes ratifican, en acta de fojas 420/421, el texto ordenado acompañado a fojas 3/30 del Expediente N° 1.210.695/2007 agregado como fojas 424 al principal, cuyas modificaciones se encuentran agregadas, sin que ello implique alteración de su número de registro.

Que los firmantes acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que el ámbito de aplicación personal y territorial del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 628/2005.

Por ello,

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Acta obrante a fojas 420/421 por la cual se procede a modificar los artículos 2°, 4° y 30 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 467/2006 celebrado entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, la Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la República Argentina, el Centro de Patronos Peluqueros de Buenos Aires y la Federación Bonaerense de Peluqueros Peinadores y Afines, conjuntamente con el texto ordenado obrante a fojas 3/30 del Expediente N° 1.210.695/2007 agregado como fojas 424 al principal, sin que ello implique alteración en su número de registro, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente Disposición en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Acta obrante a fojas 420/421 por la cual se proceden a modificar los artículos 2°, 4° y 30 conjuntamente con el texto ordenado obrante a fojas 3/30 del Expediente N° 1.210.695/2007 agregado como fojas 424 al principal, sin que ello implique alteración en su número de registro.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 467/2006.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Acta, del texto ordenado y de esta disposición, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dr. Jorge Ariel Schuster, Director Nacional de Relaciones del Trabajo.

#### **Expediente N° 1.182.723/2006**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los dieciséis días del mes de marzo de dos mil siete, siendo las catorce horas (14:00 hs.) comparecen ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante mí Lic. Marta B. Brisa– Secretaria de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 2, por la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, la señora María Angélica Aranda – D.N.I. 18.053.029 y señor Miguel Barbalace – D.N.I. 11.684.382 y su apoderado Dr. Abel Hernández – D.N.I. 10.610.783 con representación acreditada en autos. Y por la otra parte Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la República Argentina lo hacen los señores Miguel Ángel Ligorí 4.576.985 en su carácter de presiden-

te. Por el Centro de Patronos Peluqueros de Buenos Aires comparecen los señores Luis Arcoraci – D.N.I. 93.429.341 – en su carácter de presidente. Y por la Federación Bonaerense de Peluqueros Peinadores y Afines comparecen el señor José Haasz D.N.I. 10.785.122 en su carácter de presidente, todos ellos con identidad y representación ya acreditada en autos, siendo partes signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo N° 467/2006.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y previa vista a las partes de todo lo actuado, se procede a notificar a las partes con entrega de copia, el Dictamen N° 875 de fecha 15 del corriente mes, que luce a fs. 389/391 y del proveído del señor Director Nacional obrante a fs. 392, motivo por el cual han sido convocadas a la presente audiencia, a efectos de subsanar el error en el ámbito territorial del artículo 2° del plexo convencional, teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo N° 49/89 (peluquerías para damas). A su vez las partes declaran que en el artículo 4° deberá decir –ámbito territorial de aplicación–. El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, con la excepción de la limitación establecida en el artículo 2° para la actividad damas. Asimismo se ratifican las modificaciones del artículo 30 del Convenio Colectivo de Trabajo ya citado en el Expediente N° 1.210.695/2007 del 14/03/2007 a fs. 5.

Por lo expuesto se requiere a las partes adjunten nuevo texto ordenado suscripto por los signatarios de la Convención Colectiva de Trabajo N° 467/2006, con las correcciones señaladas precedentemente.

Acto seguido y cedida la palabra ambas partes proceden a presentar en este acto el nuevo texto ordenado con las correcciones requerida, que se procede a agrega a fs. 398/419 de autos, adjuntando tres (3) copias del mismo tenor. Las partes ratifican el mismo en todo su contenido y cláusulas y reconocen como propias las firmas allí insertas, solicitan- do su homologación.

El actuante notifica a las partes que las actuaciones serán elevadas a la superioridad a fin de determinar la viabilidad de lo requerido. Dando por finalizado el presente acto, siendo las 15.30 hs, firmando los comparecientes al pie de las presente, en señal de conformidad, por ante mí que así lo certifico.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE  
TRABAJO N° 467/2006  
TRABAJADORES DE PELUQUERÍAS DE  
CABALLEROS, NIÑOS Y UNISEX**

**TÍTULO I  
DEL ENCUADRE Y LA VIGENCIA**

**Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines por parte de los trabajadores, y por el sector empresario la Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la República Argentina, la Federación Bonaerense de Peluqueros y Peinadores y Afines y el Centro de Patronos Peluqueros de Buenos Aires.

**Actividad a que se refiere**

**Artículo 2°**— Comprende las actividades y/o servicios para damas de peluquería, belleza, estética en general y las actividades afines a los servicios mencionados, que se presten, en forma independiente o conjunta, en todo tipo de establecimientos en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires y las actividades y/o servicios para caballeros, niños y para damas y caballeros cuando se prestan en forma conjunta en los denominados establecimientos unisex de peluquería, belleza, estética en general y las actividades afines a los servicios mencionados, que se desarrollen, en forma independiente o conjunta, en todo tipo de establecimientos en el ámbito del territorio nacional. Abarca en sus distintas especialidades, las siguientes actividades que se mencionan a título meramente enunciativo y no taxativo: Peluquería, coloración de cabello, permanentación, posticería, recuperación capilar, masajes capilares, fabricación, implantación y service de prótesis capilares, entretreídos, extensiones, tintura y permanente de pestañas, manicuría, pedicuría, depilación, electrólisis, cosmetología, maquillaje, dermopigmentación, bronceado sin sol, tratamientos de belleza en general faciales y corporales, spa de belleza, tratamientos contra celulitis, flaccidez y adiposidad, con fines estéticos, masajes corporales en general, que persigan fines estéticos y/o relajantes, endermología, drenaje linfático, electroterapia, presoterapia, fangoterapia, ozonoterapia, hidroterapia, etcétera. Comprende asimismo las actividades de enseñanza y/o perfeccionamiento de todos los servicios mencionados precedentemente, que se presten, en forma independiente o conjunta, en todo tipo de establecimientos en el ámbito del territorio nacional. Es de aplicación a todas las actividades y servicios mencionados, cualquiera sea la denominación que se dé a los establecimientos en los cuales los referidos servicios se prestan y aunque se hallen instalados en shoppings o paseos de compra, en clubes, bares, confiterías, hoteles, estaciones de ferrocarril y aeroportuarias, mutuales, obras sociales, sindicatos, clínicas o centros médicos de estética y en general en toda institución, cualquiera sea su naturaleza, donde se desarrollen las actividades mencionadas.

**Trabajadores a que se refiere**

**Artículo 3°**— Es de aplicación a todo personal sin exclusión que se desempeñe en la prestación y/o venta de los servicios indicados en el artículo anterior para empresas del sector, en sus distintas especialidades y cualquiera fuere la

denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: peluquerías, centros de recuperación capilar, centros de entretreídos, centros de implantación; peluquerías para niños; spa de belleza, salón o instituto de belleza, peluquería, coiffure, instituto de tratamiento reductores, centro de estética corporal, instituto de gimnasia reductora, centro de recuperación capilar, centro de entretreído, centro de implantación, centro de asesoramiento estético, fábricas de pelucas y/o postizos, baños, saunas, etcétera. Resulta asimismo de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen actividades de la profesión en establecimientos instalados en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos, e instituciones de cualquier naturaleza donde se presten los servicios aludidos ya sea para caballeros, niños, damas y/o unisex. Asimismo se aplicará a todos los trabajadores que desarrollen sus tareas en establecimientos donde se imparta la enseñanza y/o perfeccionamiento de los oficios comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Ámbito territorial de aplicación**

**Artículo 4°**— El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina para las actividades y servicios detallados en la cláusula segunda, destinados a caballeros, niños y unisex, y a las actividades de enseñanza y perfeccionamiento también descriptas en la cláusula segunda y es de aplicación en el territorio de la Provincia de Buenos Aires para las actividades y servicios, detallados en la cláusula segunda, destinados a damas exclusivamente.

**Período de vigencia**

**Artículo 5°**— Las partes acuerdan que la vigencia del presente Convenio se acuerda en el plazo de cuatro (4) años a partir de su homologación por la autoridad de aplicación.

Con relación a las escalas salariales, las partes acuerdan que se reunirá la comisión negociadora, cada seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo para revisar y actualizar de resultar necesario los salarios de Convenio.

Asimismo, en forma expresa las partes acuerdan la ultractividad convencional del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de manera que la totalidad de sus cláusulas quedarán automáticamente prorrogadas, para el supuesto que no se renovara el Convenio en su totalidad, al momento de su vencimiento; hasta que una nueva Convención Colectiva la reemplace.

Sin perjuicio de ello, las partes se comprometen a comenzar las negociaciones de renovación del presente, con noventa (90) días de anticipación al vencimiento del mismo.

**Negociación de buena fe**

**Artículo 6°**— Las partes establecen el compromiso de negociar de buena fe, obligándose a:

- a) Concurrir a las reuniones fijadas de común acuerdo o por organismos o terceros que los convoquen en el marco de la solución de conflictos.
- b) Designar representantes con mandato suficiente.

- c) Intercambiar la información necesaria para poder llevar a cabo una discusión seria y fundada.
- d) Realizar reales esfuerzos conducentes a la suscripción del acuerdo.

## **TÍTULO II DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO. INDIVISIBILIDAD DE LOS APORTES**

#### **Jornada de trabajo**

**Artículo 7°**— Los trabajadores de la actividad deberán cumplir la jornada de trabajo que se detalla según su clasificación profesional:

- a) La jornada de trabajo, para los trabajadores que perciban, además de su salario básico garantido, una comisión por producción, será de cuarenta y ocho horas (48 hs.) semanales.
- b) La jornada de trabajo para los trabajadores que perciban una retribución fija, sin comisión alguna, será de cuarenta y cuatro horas (44 hs.) semanales.

En aquellos casos, en que los trabajadores cumplan jornadas inferiores a las precedentemente establecidas, y su remuneración sea proporcional a las horas trabajadas, los aportes y contribuciones a la obra social, aportes de cuota sindical y contribuciones por producción a la Federación de los trabajadores, no podrán ser inferiores a los que realizan los trabajadores que cumplen la jornada convencional, y en base al salario mínimo garantizado vigente, como mínimo imponible para el cálculo.

#### **Descanso semanal**

**Artículo 8°**— Las casas que los días sábados permanezcan abiertas después de las trece horas (13 hs.), otorgarán a los trabajadores que cumplimenten dicho horario un descanso compensatorio durante toda la jornada en el día lunes siguiente, no pudiendo dicho día de descanso variarse y/o sustituirse, ni por acuerdo de partes ni de modo alguno, siendo obligatorio su goce. En el caso en que por Ley Nacional o Provincial (como por ejemplo la Ley N° 23.555) se decretara o trasladara feriados a los días lunes, el descanso compensatorio de la actividad será gozado por los trabajadores en la misma semana en un día hábil de martes a jueves, siendo facultativo del empleador la designación del día.

#### **Descanso compensatorio**

**Artículo 9°**— Los empleadores deberán otorgar en tiempo y modo a los trabajadores los descansos y francos compensatorios que establecen el presente Convenio, la Ley de Contrato o toda otra disposición que regule la materia. Sin perjuicio de ello, y de las horas extraordinarias que se le hubieran abonado al trabajador en cada período, finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a que se le abonen con el cien por ciento (100%) de recargo los días

francos compensatorios trabajados no gozados, aún en el supuesto de que no hubiere puesto fin al vínculo laboral, y las sumas que pudieran corresponder deberán ser puestas a disposición del trabajador conjuntamente con la liquidación final, momento en el cual comienza a correr el plazo establecido en el artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **Determinación de los turnos y horarios**

**Artículo 10**— La determinación de los horarios y el funcionamiento de los turnos será pactado de común acuerdo y paritariamente con los representantes sindicales.

#### **Notificación del horario**

**Artículo 11**— Al incorporarse el trabajador como dependiente de la empresa y a los que estuvieren laborando, al momento de la puesta en vigencia de este Convenio se les notificará individualmente por escrito y con copia el horario que deberá cumplir dentro del establecimiento. El horario a cumplir por los trabajadores deberá estar encuadrado dentro del horario autorizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como de funcionamiento del establecimiento, cuya planilla rubricada deberá estar en exhibición permanente para conocimiento de los trabajadores. La falta de notificación del horario, su no encuadramiento en el horario autorizado, o la falta de exhibición de la planilla rubricada, creará una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador en caso de conflicto.

#### **Pago especial por tareas realizadas entre las 21 y 6 horas**

**Artículo 12**— Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9° del Decreto N° 16.115/33, el personal que realizase trabajos nocturnos entre las veintiuna horas (21:00 hs.) y seis horas (6:00 hs.) percibirá los adicionales siguientes:

- a) Un adicional del veinticinco por ciento (25%) sobre el salario mínimo garantizado al personal que realice tareas normales en el turno de trabajo, incluidas las tareas típicas del sereno.
- b) Cuando el personal realice horas extraordinarias en el citado horario percibirá las mismas con un incremento adicional del veinticinco por ciento (25%) además del recargo establecido para el pago de las horas extraordinarias.
- c) En aquellas empresas en que rijan beneficios superiores a los otorgados en el presente artículo se mantendrá dicha modalidad.

#### **Descanso diario**

**Artículo 13**— Se establece como descanso intermedio diario de jornada de goce obligatorio para refrigerio o almuerzo, los siguientes lapsos mínimos:

- a) En caso de jornada continua o corrida media (1/2) hora.
- b) En caso de jornada discontinua una (1) hora.

Los mayores beneficios que vinieran otorgando las empresas se mantendrán en un todo.

Se entiende que el lapso de descanso diario se encuentra comprendido dentro de la jornada de trabajo.

### **Obligatoriedad del goce del descanso diario**

**Artículo 14**— La pausa diaria indicada en el artículo precedente se establece para su absoluto y obligatorio goce, no pudiendo el trabajador en dicho lapso ser empleado en tarea alguna dentro o fuera del establecimiento.

### **Horario de cierre de los establecimientos**

**Artículo 15**— Se establece que las casas comprendidas en este convenio finalizarán sus actividades diarias a las 19:30 horas, aceptándose una tolerancia de treinta (30) minutos para terminar los servicios comenzados con anterioridad. El tiempo de tolerancia se establece a modo de excepción no significando ello que los empleadores puedan admitir el ingreso de clientes hasta la hora de finalización de la jornada, sino que por el contrario deberán tomar las previsiones necesarias para no prolongar el horario de trabajo de los empleados. El horario de cierre está sujeto a las modificaciones que se adopten expresamente para contemplar modalidades zonales.

### **Alcance de la fijación de jornada**

**Artículo 16**— Los establecimientos que los días sábados permanezcan abiertos después de las trece horas (13 hs.), permanecerán cerrados los días lunes, reiniciando sus actividades los días martes. El alcance de este beneficio social y los referidos a la jornada máxima legal, trabajo diario, y cierre diario del establecimiento, incluye a todos los trabajadores y empleadores de la profesión tengan o no trabajadores en relación de dependencia. No se admitirán excepciones a las disposiciones en este capítulo salvo aquellas que se encuentren expresamente contempladas en este convenio en razón de las modalidades particulares de la explotación.

### **Derecho al reposo**

**Artículo 17**— Los empleadores deberán permitir a los trabajadores reposar en una silla en los momentos en que éstos no tuvieran trabajos que realizar, ya sea por no tener clientela que atender o por cualquier otra circunstancia, y de ningún modo podrán obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante toda la jornada.

La violación de esta obligación por parte de los empleadores les hará pasibles de las sanciones que prevén los regímenes legales de seguridad e higiene del trabajo, y su reiteración, previa intimación por parte del trabajador, será causal de injuria grave.

### **Excepción de cumplimiento de jornada para zonas específicas**

**Artículo 18**— Queda establecido como excepción que, en zonas turísticas y durante la temporada de turismo, y en las provincias en que así se establezca por la entidad sindical representativa y adherida a la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines con entidades patronales firmantes de este Convenio por las modalidades del lugar que no será obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de este convenio en lo relativo a la jornada de trabajo y la máxima legal.

La jornada máxima legal fijada en este Convenio no modifica ni inhibe los mejores derechos que en cuanto al horario puedan estar establecidos y/o establecerse por Leyes Nacionales y/o Provinciales.

### **Artículo 19**—

#### a) Horas extraordinarias

Serán consideradas horas extraordinarias las trabajadas en exceso a la jornada legal, convencional, o habitual del trabajador las que serán abonadas con los recargos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo o en este convenio en cuanto resulte más beneficioso.

Los trabajadores no estarán obligados a la realización de horas extraordinarias en forma habitual, salvo que mediare notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador.

En los casos en que de hecho el trabajador hubiere realizado jornadas superiores a las diarias y/o semanales fijadas como máximas en este convenio se entenderá que el exceso horario se realizó con carácter de hora extraordinaria.

#### b) Base y forma de liquidación de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se liquidarán tomando como base la remuneración total, bruta por todo concepto que deba percibir el trabajador en el mes de su realización (exceptuando el rubro horas extras). A los fines de calcular el valor de las horas extraordinarias se dividirá el total de las retribuciones indicadas en el párrafo anterior por las horas que conformen la jornada habitual de trabajo, establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Sobre ese valor se aplicará el porcentaje de recargo que corresponda y se multiplicará por las horas extraordinarias trabajadas.

El número máximo de horas extraordinarias a cumplir anualmente por los trabajadores se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, el Decreto N° 16.115/33 y el Decreto N° 484/2000.

## **CAPÍTULO II DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS DE TRABAJADORES**

### **Principios generales**

**Artículo 20**— Se establece como principio general que la tarea que desempeña el trabajador determina su clasificación profesional.

### **Agrupamiento**

**Artículo 21**— Se establece que todo el personal incluido en el presente Convenio deberá estar encuadrado de los agrupamientos profesionales que a continuación se detallan:

#### 1) Personal técnico especializado.

- 2) Personal administrativo y de servicios.
- 3) Personal de fábrica.

Consecuentemente en adelante el agrupamiento de cada trabajador se identificará de la siguiente forma “*Personal Especializado*” y luego la clasificación profesional, es decir “*Oficial Peluquero*”; “*Oficial estilista*”, etcétera.

### Prevalencia de la categoría superior

**Artículo 22**— Se establece que en el caso en que el trabajador desempeñe tareas inherentes a más de una categoría laboral se entenderá que reviste la categoría que mayor remuneración tenga conforme el trabajo realizado.

Este principio sólo admite la excepción del caso de “*suplencias transitorias*” las que no podrán durar por un plazo mayor de noventa (90) días, continuos o discontinuos computables dentro del primer día que ejerza la función, y deberán ser remuneradas con el salario fijado para la categoría de cuya suplencia se trate, como plus por “*mayor función*”. Transcurridos los noventa (90) días de suplencia y continuando el trabajador desempeñando tales funciones adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría superior.

### Clasificación de tareas no contempladas

**Artículo 23**— Queda convenido entre las partes que, con objeto de evitar interpretaciones erróneas y para encontrar soluciones en los casos de conflictos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria de Interpretación (CoPAR), con la información que le proveerán las partes podrá crear nuevas tareas a los fines de solucionar dichas controversias.

## CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN DE LAS ESPECIALIDADES Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS

### Clasificación de las especialidades

**Artículo 24**— Sin que resulte taxativa, se establece la siguiente clasificación profesional conforme su agrupamiento para todos los trabajadores de la actividad:

- 1) Personal técnico especializado.
  - Oficial peluquero.
  - Oficial peluquero estilista.
  - Oficial entretejedor.
  - Oficial peinador adaptador.
  - Peinador exclusivo.
  - Peinador todo servicio.
  - Peinador adaptador.
  - Colorista o tintorero.
  - Permanentista.
  - Entretejedor.
  - Depiladora.
  - Maquillador o experto en belleza o cosmetóloga.
  - Masajista corporal.
  - Ayudante de peinador.
  - Ayudante de depilación.

- Instructor de gimnasia.
  - Auxiliar de instructor.
  - Promotora o consultora de tratamiento.
  - Encargado con producción.
  - Manicura.
  - Pedicura.
  - Masajista capilar.
  - Ayudante de oficial.
  - Consultora de tratamientos.
  - Asistente de sauna o baño.
  - Profesor de peluquería.
  - Profesor de cosmetología y/o maquillaje.
  - Profesor de manicuría y/o pedicuría.
  - Profesor de depilación y/o masajes.
  - Profesor de entretejidos y/o elaboración de prótesis capilares.
  - Ayudante de profesor.
- 2) Personal administrativo y de servicios.
    - Director.
    - Secretaria/o.
    - Encargado administrativo de salón.
    - Encargado sin producción.
    - Cajera.
    - Recepcionista.
    - Empleado oficinista.
    - Maestranza.
    - Cadete.
  - 3) Personal de fábrica
    - Cardador–lavador o preparador.
    - Teñidor.
    - Maquinista.
    - Horneador.
    - Porteador o armador.
    - Implantador manual.
    - Implantador a máquina.
    - Cofiadador.

### Descripción de tareas

**Artículo 25**— A los efectos de fijar los derechos y deberes de los trabajadores comprendidos en este convenio, se establece la siguiente especificación de las funciones inherentes a cada categoría laboral:

- **Oficial peluquero:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de cortes, modelación y peinado de cabello, y afeites o arreglo de barba y bigote valiéndose de conocimientos propios, pudiendo realizar lavados de cabezas.
- **Oficial peluquero estilista:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de las tareas enunciadas para la categoría anterior, y además efectúe entretejidos de cabello en aplicación o mantenimiento pudiendo realizar lavados de cabezas.
- **Oficial entretejedor:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de tareas de aplicación y/o mantenimiento de entretejidos de cabello cualquiera fuere la técnica empleada.



- **Oficial peinador adaptador:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la aplicación y adaptación sobre modelo vivo, de prótesis capilares ya confeccionadas excluyendo los denominados entretejidos.
- **Peinador exclusivo:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusivamente de cortes, modelación, y peinados de cabello y su correspondiente lavado de cabeza.
- **Peinador todo servicio:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en realizar en forma íntegra y valiéndose de sus propios conocimientos la totalidad de los trabajos artesanales de peluquería, entendiéndose como tal aquel que como mínimo efectúe, corte, peinado, coloración, permanente, brushing, y modelación de cabello, y su correspondiente lavado de cabeza.
- **Peinador adaptador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la adaptación de las prótesis al modelo vivo, recortándolas y/o peinándolas y efectuando los correspondientes servicios de mantenimiento. Esta tarea está referida a las prótesis de aplicación íntegra y excluye a los sistemas de entretejidos o similares en cuanto a su aplicación, service y mantenimiento por corresponder a otra especialidad y ser realizadas por personal técnico específico denominados “*entretejedores y/o estilistas*”. Se deja constancia que la categoría pertenece a la rama.
- **Colorista o tintorero:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva, en forma íntegra valiéndose de sus propios conocimientos: Coloración de cabellos, determinación de tonos, preparación de los productos aplicándolos sobre los cabellos y dándole terminación aunque fuere asistido por un ayudante.
- **Permanentista:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de sus propios conocimientos de trabajos de modelación, ondulación, planchado, permanentación de cabellos, utilizando las técnicas de la especialidad y aplicando los productos necesarios aunque fuere ayudado por otro personal que siga sus indicaciones técnicas específicas, con su correspondiente lavado de cabeza.
- **Entretejedor:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de entretejidos de cabellos naturales o artificiales, modelación del peinado de los mismos, mantenimiento periódico de entretejidos, cualquiera sea la técnica utilizada y con su correspondiente lavado.
- **Depiladora:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de depilación corporal, cualquiera fuere la parte del cuerpo tratada, la técnica empleada, o los medios y materiales utilizados.
- **Maquillador o experto en belleza o cosmetóloga:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de: belleza corporal, tales como limpieza de cutis, tratamientos faciales, aplicación de técnicas de maquillaje, aplicación de pestañas postizas, bronceados de piel, cualquiera fuere la técnica utilizada.
- **Masajista corporal:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva de trabajos de: masajes corporales, ya sea que se valga de sus propios conocimientos o bajo la supervisión de otro profesional y cualquiera fuere la técnica empleada y aunque se utilice cualquier medio técnico instrumental o las propias manos. En este último supuesto deberá mediar un descanso de diez (10) minutos entre masaje y masaje.
- **Ayudante de peinador:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a: “*peinadores*”, “*coloristas*”, “*permanentistas*”, o “*entretejedores*”, para la realización de sus trabajos aplicando las directivas que éstos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Es obligación del ayudante, accesoria, mantener limpio y en orden el lugar del profesional al cual asisten como asimismo las herramientas que éste utilice no implicando tal obligación la realización de tareas de limpieza general del salón o instalaciones accesorias. Podrá hacer lavados y secado de cabellos con supervisión del peinador, así como trabajos de brushing de igual forma. La simple aplicación de ampollas no significa masaje capilar, salvo que fuere tarea única y permanente del trabajador.
- **Ayudante de depilación:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a trabajadores con categoría de “*depiladora*” para la realización de sus trabajos y aplicando las directivas impartidas por éstos en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Preparará los productos según indicación del profesional al cual asista y mantendrá en condiciones de orden y limpieza las herramientas y el camarín del profesional, no implicando tal obligación la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.
- **Instructor de gimnasia:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de coordinación grupal y dirección para la ejecución de danza-jazz, gimnasia adelgazante o reductora, yoga, etcétera, valiéndose de sus propios conocimientos y cualquiera fuere la técnica o modalidad empleada.
- **Auxiliar de instructor:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a los “*instructores de gimnasia*” aplicando las directivas que éstos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Las obligaciones de este trabajador no incluyen la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.
- **Promotora o consultora de tratamiento:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajos de: evacuar consultas, y/o promover y/o asesorar y/o interesar y contratar con el posible cliente un tratamiento, informando sobre sus condiciones generales; sin realizar otra tarea técnica en particular.
- **Encargado con producción:** Comprende a todo trabajador que realizando tareas de oficial, en cualquiera de sus tipos, tenga además como accesoria la responsabilidad de supervisión del salón o establecimiento.
- **Manicura:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de estética de manos.
- **Pedicura:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de estética y saneamiento de pies.

- **Masajista capilar:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la aplicación de masajes sobre el cuero cabelludo, cualquiera fuere la técnica, medios o materiales empleados, y la finalidad de los mismos. La simple aplicación de ampollas no significa masaje capilar, ni tener tal especialidad.
  - **Ayudante de oficial:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en auxiliar o asistir a los oficiales para la realización de los trabajos, aplicando las técnicas que éstos le indiquen. Es obligación accesoria del ayudante el mantener limpio y en orden el lugar o boxeos del profesional al cual asista como asimismo las herramientas que éste utilice, no implicando tal obligación la realización de tareas de limpieza general del salón o establecimiento e instalaciones accesorias las que quedan excluidas expresamente.
  - **Consultora de tratamiento:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en promover y/o asesorar y/o evacuar consultas y/o vender o contratar con el posible cliente un tratamiento determinado, informando sobre sus condiciones generales sin realizar otra tarea técnica en particular.
  - **Asistente de sauna o baño:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en atender las necesidades de los clientes que hagan uso de saunas o baños (caballeros y/o damas), entregando turnos y elementos tales como toallas, etcétera.
  - **Profesor:** Comprende a todo trabajador que poseyendo conocimientos propios y profundos de un oficio, y estando habilitado para ello, preste servicios instruyendo a alumnos e impartiendo conocimientos sobre las técnicas de la profesión, ya sea en cursos básicos o de perfeccionamiento y profundización.
  - **Ayudante de profesor:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en secundar a un profesor para el dictado de los cursos.
  - **Director:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en administrar un establecimiento teniendo funciones de supervisión y dirección del personal del mismo como parte de sus tareas.
  - **Secretaria/o:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en secundar a un director en las tareas administrativas del establecimiento, estando al servicio y bajo las directivas inmediatas del director.
  - **Encargado administrativo de salón:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en tener a cargo un salón, teniendo facultades de supervisión del personal y de distribución de los trabajos y clientela, pero sin tener participación activa alguna en los trabajos que se realicen a los clientes quedando exceptuados de las tareas técnicas por ser propias del encargado peinador.
  - **Encargado sin producción:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la supervisión del salón o establecimiento, pudiendo distribuir el trabajo y la clientela, pero sin cumplir ninguna tarea técnica accesoria.
  - **Cajera:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización en el salón o establecimiento de trabajos de cobranza de servicios, control de facturas y/o tickets, rendición de cajas y tenga responsabilidad sobre el dinero de la cobranza, pudiendo además realizar tareas de recepción.
  - **Recepcionista:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la atención al público que ingrese al local para su orientación, o la entrega de número o turnos de atención conforme las directivas que se le impartan, o la atención de los teléfonos o la atención del guardarropas.
  - **Empleado oficinista:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos administrativos y/o contables.
  - **Maestranza:** Comprende a todo trabajador que realice en forma exclusiva tareas de limpieza y mantenimiento general del establecimiento, cafetería, y colabore en tareas generales no administrativas.
  - **Cadete:** Comprende a todo trabajador que cumpla tareas administrativas complementarias de oficina y además realice diligencias fuera del establecimiento para su empleador.
  - **Cardador-lavador o preparador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la preparación de los materiales a emplear como fase primera de la confección de la prótesis o peluca. Tratándose de cabello natural o pelo animal realizará su lavado y cuando corresponda su teñido o coloración o decoloración. También procederá al corte que es la operación de uniformar el largo y el peso del pelo o fibra a emplearse en la prótesis.
  - **Teñidor:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en colorar el cabello para llevarlo al tono que se desea, labor que se realizará únicamente con el pelo natural o animal.
  - **Maquinista:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en proceder al cocido y doblado del material (artificial y/o natural) en sucesivas pasadas a máquina. Esta tarea se realiza y completa en tres (3) etapas a saber:
    - 1) Construcción de hiladas;
    - 2) Repaso;
    - 3) Prolijación.
  - **Horneador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en preparar la fibra asignando temperatura y tiempo acorde a las especificaciones técnicas de cada modelo establecidas por la empresa.
  - **Posteador o armador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir a máquina la fibra artificial y/o cabello natural al casco o cofia, modelando la prótesis con todos sus elementos.
  - **Implantador manual:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir manualmente el pelo natural y/o fibra sintética al casco o cofia.
  - **Implantador a máquina:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir a máquina el pelo natural y/o la fibra artificial al casco o cofia.
  - **Cofiator:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la construcción de la cofia o casco que servirá de base a la adhesión del pelo natural y/o fibra artificial.
- Exclusión de tareas de limpieza**
- Artículo 26**— Única y exclusivamente el personal clasificado como empleado o trabajador de maestranza tiene obligación de realizar tareas generales de limpieza del establecimiento e instalaciones anexas, el resto del personal

comprendido en este Convenio queda exceptuado expresamente de tales trabajos no pudiendo imponérsele la realización de los mismos bajo ningún concepto.

## CAPÍTULO IV DE LAS REMUNERACIONES

### Principio general

**Artículo 27**— Se establece como principio general la igualdad de remuneración a igualdad de trabajo, prohibiéndose toda conducta discriminatoria en razón de la edad, el sexo, nacionalidad, raza, religión o género.

### Retribución mensual. Fecha de pago

**Artículo 28**— Todos los trabajadores de la actividad serán remunerados en forma mensual y acorde con su categoría laboral, debiendo percibir sus haberes en dinero efectivo entre el primer y quinto día hábil del mes subsiguiente al que corresponda el pago.

### De la forma de remuneración

**Artículo 29**— Se establece para los distintos agrupamientos especificados en el Capítulo III del presente Convenio, la siguiente forma de remuneración normal, habitual y permanente.

- 1) Personal técnico especializado: Percibirá una remuneración compuesta de “*Salario Básico*” con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “*Comisión*”.
- 2) Personal administrativo y de servicios: Percibirá una remuneración fija mensual y un “*Adicional por Función*” en caso de responsabilidad específica.
- 3) Personal de fábrica: Percibirá una remuneración normal, habitual y permanente integrada por “*Salario Mínimo Garantizado*” con más un diez por ciento (10%) de la producción.

### Remuneraciones. Salarios básicos y comisiones

**Artículo 30**— Se fijan para la actividad los siguientes “*salarios básicos*” y “*porcentajes de comisión*” que integran la remuneración de los trabajadores en sus distintas especialidades.

- 1) Personal técnico especializado:

Clasificación	Básico \$	Porcentaje de comisión %	Mínimo asegurado \$
Oficial peluquero	280 más	32	1.016
Oficial peluquero estilista	280 más	32	1.016
Oficial entretrejedor	280 más	32	1.016
Oficial peinador adaptador	280 más	32	1.016
Peinador exclusivo	280 más	30	1.016
Peinador todo servicio	280 más	25	1.016
Peinador adaptador	280 más	30	1.016

Colorista o tintorero	280 más	27	1.016
Permanentista	280 más	27	1.016
Entretrejedor	280 más	30	1.016
Depiladora	280 más	27	1.016
Maquillador o experto en belleza o cosmetóloga	280 más	27	1.016
Masajista corporal	280 más	25	1.016
Ayudante de peinador	280 más	25	1.016
Ayudante de depilación	280 más	20	1.016
Instructor de gimnasia	280 más	25	1.016
Auxiliar de instructor	280 más	20	1.016
Promotora o consultora de tratamiento	280 más	25	1.016
Encargado con producción	280 más	34	1.016
Manicura	280 más	32	1.016
Pedicura	280 más	32	1.016
Masajista capilar	280 más	27	1.016
Ayudante de oficial	280 más	27	1.016
Consultora de tratamiento	280 más	25	1.016
Profesor de peluquería	280 más	25	1.016
Profesor de cosmetología y/o maquillaje	280 más	25	1.016
Profesor de manicura y/o pedicura	280 más	25	1.016
Profesor de depilación y/o masajes	280 más	25	1.016
Profesor de entretrejidos y/o elaboración de prótesis capilares	280 más	25	1.016
Ayudante de profesor	280 más	25	1.016
Asistente de sauna o baño	\$ 1.016 sueldo mínimo garantizado más adicionales.		

- 2) Personal administrativo y de servicios:

Clasificación	Sueldo mínimo garantizado \$
Director	1.016 Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Secretaria/o	1.016 Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Encargado administrativo de salón	1.016 Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Encargado sin producción	1.016 Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales.
Cajera	1.016 Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales.
Recepcionista	1.016 Sueldo mínimo garantizado más adicionales.
Empleado oficinista	1.016 Sueldo mínimo garantizado más adicionales.
Maestranza	1.016 Sueldo mínimo garantizado más adicionales.
Cadete	1.016 Sueldo mínimo garantizado más adicionales.

- 3) Personal de fábrica:

Clasificación	Sueldo mínimo garantizado \$
Cardador-lavador o preparador	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Teñidor	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Maquinista	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Horneador	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Porteador o armador	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Implantador manual	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Implantador a máquina	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.
Cofiadador	1.016 Sueldo mínimo garantizado más diez por ciento (10%) de la producción.

Los porcentajes de comisión están referidos al monto de la producción bruta mensual del trabajador, sobre el que deberá extraerse.

La producción bruta mensual del trabajador se obtendrá por la simple sumatoria de los precios cobrados a los clientes por cada servicio, sin ningún tipo de deducción. La comisión resultante deberá abonarse en forma íntegra.

Los conceptos o rubros “salario básico” y “comisión” son normales, habituales y permanentes componentes de la remuneración mensual del trabajador y por lo tanto de pago obligatorio e insustituible, y son además independientes de todo otro plus o adicional establecido en este Convenio.

### Obligatoriedad

**Artículo 31**— Las formas remuneratorias indicadas en el artículo precedente serán obligatorias y los rubros consignados deberán abonarse en forma insustituible y con independencia de los “plus”, o “adicionales” que se fijen en el presente Convenio por otros conceptos.

### Mínimo garantizado

**Artículo 32**— Se establece como garantía remuneratoria para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio sin excepción un denominado “Salario Mínimo Garantizado” como remuneración; y operará como “Sueldo Fijo Mensual” en su caso para los empleados administrativos y de maestría. Todo otro adicional deberá abonarse en forma accesoria e independiente.

Se entienden como rubros únicos y exclusivamente incorporados al salario mínimo garantizado los siguientes: “Salario Básico”; “Comisión”; y operará como “Sueldo Fijo Mensual” en su caso para los empleados administrativos y de maestría. Todo otro adicional deberá abonarse en forma accesoria e independiente.

### Salario básico

**Artículo 33**— En los casos en que el “Salario Básico” esté indicado como rubro integrante de la remuneración,

conforme la categoría del trabajador, su pago será obligatorio e insustituible, cualquiera fuere el porcentaje de comisión que se le abone al trabajador y/o la jornada cumplida por éste siendo nulo todo convenio en sentido contrario.

### Comisiones

**Artículo 34**— En los casos en que el trabajador deba percibir “Comisión por Producción”, conforme su categoría laboral, el porcentaje de la misma será el determinado en este Convenio y se liquidará sobre la base de la producción bruta mensual realizada por el trabajador. Los mayores porcentajes de comisión que eventualmente el trabajador pudiere percibir y/o pactar con su empleador no restringen ni inhiben ninguno de los derechos establecidos por este Convenio y/o la Ley de Contrato de Trabajo, subsistiendo de manera especial la forma y modos de conformación de las remuneraciones conforme cada categoría y el goce pleno de todos los demás derechos.

### Monto bruto de producción

**Artículo 35**— Se entiende como “monto bruto de producción” mensual del trabajador el emergente de la simple sumatoria de los precios finales de los trabajos realizados por el trabajador. Al monto de producción bruta mensual del trabajador no podrá efectuársele quita, deducción o reducción por concepto alguno.

### Precio del servicio

**Artículo 36**— A los efectos del cálculo de la producción bruta mensual del trabajador, se considerará como “Precio del Servicio” el monto final facturado y cobrado al cliente en pago del trabajo realizado. Sobre el precio final del servicio al consumidor no se admitirá ningún tipo de deducción por concepto alguno, y se computará íntegramente para el pago de la comisión con independencia de la modalidad o forma de pago del servicio por el cliente. En los supuestos en que el empleador hiciera una atención al cliente y no le cobrara el trabajo que se hubiese realizado, subsistirá la obligación de abonarle comisión al trabajador conforme el precio de lista del trabajo, sin excepción alguna.

### Fijación de montos y porcentajes

**Artículo 37**— Los montos y porcentajes de los rubros indicados precedentemente serán los fijados de manera especial en el ordenamiento de este Convenio.

### Control de producción

**Artículo 38**— A los fines de un efectivo control de la producción realizada por los trabajadores se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Los empleadores llevarán un libro especial foliado, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales conforme la normativa legal vigente aplicable al caso y en el cual constarán sin excepción las siguientes anotaciones: Nombre y apellido y fecha de ingreso del trabajador, categoría laboral, sueldo, porcentaje de comisión y toda otra remuneración.

- 2) Los empleados entregarán al término de sus tareas una boleta conteniendo el total de los trabajos realizados durante el día, la que será devuelta al día siguiente sellada o firmada por el empleador o personal autorizado. Los empleadores proveerán dichas boletas y los talonarios individuales, dichas boletas se entregarán en la caja del establecimiento cuando se abonen dichos servicios, consignando el valor del mismo e identificarán al empleado sirviendo de correspondiente control.

**Artículo 39**— A los fines de ejercer el control sobre las comisiones que integran su remuneración, el trabajador deberá entregar al fin de la jornada una boleta debidamente firmada, fechada, numerada y correlativa, conteniendo los trabajos efectuados por duplicado, debiendo devolver el empleador el duplicado firmado para constancia del trabajador.

Los talonarios de boletas serán provistos al trabajador por parte del empleador previa rúbrica de los mismos por ante la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines de la República Argentina.

### **Obligatoriedad de los registros y comprobantes. Presunción**

**Artículo 40**— Las formalidades establecidas en el artículo anterior son de cumplimiento total y obligatorio en su conjunto. El incumplimiento de alguna de ellas invalidará como prueba las restantes salvo que resulten favorables a las pretensiones del trabajador, el mismo efecto tendrá la observancia parcial de las mismas, la falta de concordancia, alteraciones, borraduras o cualquier otro defecto de las constancias y/o los asientos.

La inexistencia, discordancia y defectos de los controles aludidos crearán de pleno derecho una presunción favorable a las pretensiones del trabajador en caso de controversia.

Con iguales alcances se establece una presunción a favor de la entidad sindical de trabajadores para los supuestos de reclamos de aportes por cuotas sindicales y obra social.

### **Recibos**

**Artículo 41**— La remuneración de los trabajadores deberá abonarse mediante la entrega de recibos en doble ejemplar y conteniendo todas las formalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo de manera especial lo referente a la discriminación de los conceptos comprendidos en el pago y los importes de los mismos; en lo que hace al rubro comisiones su monto deberá guardar absoluta concordancia con los registros y comprobantes de control. La carencia de algunas de las formalidades previstas tornará nulo al recibo como medio probatorio del pago, así como se considerará nulo todo recibo mediante el cual se hubiese implementado los denominados pagos en negro.

### **Falta de inscripción de los trabajadores. Existencia de un recibo. Efectos**

**Artículo 42**— En los supuestos en que el trabajador no hubiese sido denunciado por el empleador como dependiente o no hubiese sido registrado como tal la existencia de un recibo, cualquiera fuere su forma, mediante el cual se le

acreditara un pago por trabajos realizados, hará presumir la existencia de la relación de dependencia y servirá además para presumir la fecha de ingreso del trabajador por la fecha o el período abonado.

### **Anticipos de salarios**

**Artículo 43**— Luego del día 15 de cada mes, y a solicitud del trabajador, los empleadores deberán abonar a modo de anticipo de salario el importe requerido por éste, el que no podrá exceder del equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración bruta total liquidada al trabajador por el mes anterior al de la solicitud. El requerimiento del trabajador deberá efectuarse con una anticipación mínima de dos (2) días al momento del pago del anticipo.

### **Jornada mínima de pago**

**Artículo 44**— En los casos en que los trabajadores de la actividad laboren jornadas inferiores a la máxima legal establecida en este convenio se le deberá abonar la remuneración proporcional a las horas trabajadas rigiendo para el cálculo de los aportes y contribuciones lo previsto en el artículo 7° del presente Convenio.

### **Salarios mínimos garantizados**

**Artículo 45**— Se establecen los siguientes salarios mínimos garantizados para la rama y conforme el agrupamiento de las distintas especialidades:

- 1) Personal técnico o especializado: \$ 1.016 mensuales
- 2) Personal administrativo: \$ 1.016 mensuales.
- 3) Personal de fábrica: \$ 1.016 mensuales.

## **CAPÍTULO V DE OTROS ADICIONALES Y PLUS REMUNERATORIOS**

### **Adicional por antigüedad**

**Artículo 46**— Se establecen con carácter remuneratorio normal y habitual para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención que cumplan los requisitos para su goce, el siguiente adicional que se abonará como concepto separado e independiente:

- a) Antigüedad: El dos por ciento (2%) del salario mínimo garantizado vigente para el mes correspondiente al pago por cada año de servicio.

Para el pago se establece que el trabajador que llegue al año de antigüedad entre los días 1° y 15 del mes comenzará a cobrar el incremento de la bonificación por antigüedad a partir del día 1° de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días 16 y 31 en su caso, lo cobrará a partir del mes siguiente.

### **Plus por función**

**Artículo 47**— Se establecen los siguientes “Plus por función” como concepto remuneratorio adicional a los salarios mínimos garantizados para las categorías que a continuación se detallan del agrupamiento “Personal Administrativo”.

Encargado administrativo, cobrará el salario mínimo garantizado más un quince por ciento (15%) del mismo.

Cajero, cobrará el salario mínimo garantizado más un diez por ciento (10%) del mismo.

Los citados porcentajes adicionales al salario mínimo garantizado serán abonados en forma mensual y con carácter remuneratorio.

## **CAPÍTULO VI DE LOS SUBSIDIOS ESPECIALES Y OTRAS GRATIFICACIONES REMUNERATORIAS**

### **Gratificaciones especiales**

**Artículo 48**— Se establecen las siguientes gratificaciones especiales que serán abonadas a los trabajadores con independencia de sus remuneraciones normales y habituales, con carácter remuneratorio, y con independencia de otros montos o conceptos que deban ser abonados en virtud de leyes especiales.

- a) Por casamiento, el treinta y cinco por ciento (35%) del salario mínimo garantizado de la categoría del trabajador vigente al momento del acontecimiento.
- b) Por nacimiento de cada hijo, el treinta y cinco por ciento (35%) del salario mínimo garantizado de la categoría del trabajador vigente al momento del nacimiento.

### **Subsidios por jubilación**

**Artículo 49**— Se establece para los trabajadores que deban retirarse de la empresa para acogerse a los beneficios de la jubilación y con independencia de las obligaciones que establezcan otras leyes, un subsidio remuneratorio consistente en un (1) mes de sueldo adicional, monto que deberá ser igual a la última remuneración por mes completo, bruto, normal, y habitual que perciba el trabajador antes del cese de servicio, momento este último en que le será abonado el presente beneficio.

### **Subsidio por fallecimiento o incapacidad del trabajador**

**Artículo 50**— Se establece para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, y con independencia de lo dispuesto en las leyes especiales, los siguientes subsidios remuneratorios especiales y adicionales:

- a) Por fallecimiento del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuere, un (1) salario mínimo garantizado.
- b) Por incapacidad total del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuere, un (1) salario mínimo garantizado.

Los montos de los salarios mínimos garantizados serán los correspondientes a la categoría laboral del trabajador vigente al momento del deceso en el caso de fallecimiento, y el vigente a la fecha del distracto en el caso de incapacidad.

En caso de muerte los beneficiarios serán los determinados en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **CAPÍTULO VII DE LAS LICENCIAS ORDINARIAS**

### **Vacaciones anuales**

**Artículo 51**— Los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- 1) De quince (15) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- 2) De veinticinco (25) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- 3) De treinta (30) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- 4) De cuarenta (40) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

El goce del período vacacional, para los supuestos en los cuales el establecimiento labore los días lunes, deberá iniciarse obligatoriamente en día martes o en el día hábil inmediato posterior si éste fuese feriado.

En el caso del inciso 4) a solicitud del trabajador se podrá fraccionar el período vacacional en dos (2) partes, no pudiendo la primera parte ser inferior a quince (15) días.

Para gozar del beneficio vacacional del inciso 1) el trabajador deberá haber trabajado durante seis (6) meses y un (1) día como mínimo en el año al cual correspondan las vacaciones. En los demás supuestos se regirá por lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las vacaciones serán otorgadas por el empleador dentro del período comprendido entre el 1° de octubre al 30 de abril debiendo notificar al trabajador, por escrito, con cuarenta y cinco (45) días de anticipación, la fecha en que deberá hacer uso de dicha licencia.

### **Cierre por mayor período. Garantía remuneratoria**

**Artículo 52**— En caso en que la empresa permanezca cerrada o cese en sus actividades normales por un período mayor al de la licencia anual ordinaria que le corresponde al trabajador, se le deberán abonar a éste los días que excedan su período vacacional normal como si se tratase de días laborados, siguiendo para la liquidación y el pago el mismo procedimiento establecido en el artículo 53. El pago de los días excedentes se efectivizará el mismo día en que deban abonarse los haberes correspondientes al mes de que se trate.

### **Liquidación y pago de las vacaciones**

**Artículo 53**— Para liquidar los días de vacaciones anuales al trabajador que perciba comisiones como parte de su retribución se tomará como base el promedio de las remuneraciones brutas totales por todo concepto percibida por

éste en el cuatrimestre anterior al goce de las vacaciones o el salario mínimo garantizado en el mes del goce si resultare mayor. Para obtener el monto del pago diario del período vacacional se dividirá por veinticinco (25) la base remuneratoria fijada precedentemente. El pago al trabajador deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior al del inicio del goce de las vacaciones mediante recibo por separado y que contenga las mismas formalidades; exigidas para la remuneración normal.

Las disposiciones de este artículo no serán de aplicación a las zonas turísticas, durante la temporada o fuera de ella, cuyos trabajadores quedarán sujetos en cuanto al pago de las vacaciones anuales a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

La retribución correspondiente a los períodos de vacaciones será satisfecha a la iniciación de los mismos, o a elección del trabajador, conjuntamente con sus haberes normales. En este supuesto deberá notificarle por escrito al empleador, antes de iniciar el período de vacaciones, con una antelación no menor a quince (15) días corridos.

### Interrupción de las vacaciones

**Artículo 54**— La licencia ordinaria se interrumpe cuando se produzcan algunos de los acontecimientos previstos en los artículos 75 (enfermedad y/o accidente inculpables); artículo 70 (accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales), en cuyo caso el trabajador deberá avisar fehacientemente tal novedad a su empleador indicando el domicilio donde se encuentra para el control médico que corresponda.

De producirse los fallecimientos previstos en el artículo 55 al trabajador se le concederá un (1) día de licencia paga, que se adicionará al período de vacaciones que se encuentra gozando, debiendo dar aviso al empleador de esa circunstancia y acreditar fehacientemente la causa invocada al momento de su retorno, mediante la presentación de la constancia documentada respectiva.

## CAPÍTULO VIII DE LAS LICENCIAS ESPECIALES O EXTRAORDINARIAS

### Licencias

**Artículo 55**— Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales remuneradas:

- a) Por nacimiento o adopción de hijos, cinco (5) días.
- b) Por matrimonio, doce (12) días.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o la persona con la cual estuviese conviviendo en aparente matrimonio, conforme lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, cinco (5) días.
- d) Por fallecimiento de padres o hijos, cinco (5) días.
- e) Por fallecimiento de hermano, dos (2) días.

- f) Por fallecimiento de padres o hijos políticos un (1) día.
- g) Por enfermedad de hijo, cónyuge, o padres a cargo, cinco (5) días al año corridos o no. Cuando el trabajador acredite la necesidad de gozar un período mayor que el establecido por la causal precedente y en razón de circunstancias especiales, deberá otorgársele a su solicitud una licencia sin goce de haberes y con reserva de puesto de hasta treinta (30) días por año calendario, la que no podrá ser repetida durante ese mismo año por iguales motivos.
- h) Por casamiento de hijos o hermanos un (1) día.
- i) Para donar sangre y/o piel, un (1) día.
- j) Por estudio en niveles oficiales primarios, secundarios, o terciarios quince (15) días al año como máximo y a razón de tres (3) días por examen como máximo. Esta licencia se refiere a cualquier tipo de estudio oficial y reconocido por la autoridad administrativa de educación.
- k) Mudanza con boleto de compra-venta, escritura, contrato de locación o constancias de domicilio, dos (2) días.

Todas las licencias especiales enunciadas precedentemente serán otorgadas en días hábiles, laborales y mediante la acreditación por parte del trabajador de las circunstancias invocadas para su goce. De manera especial se establece para la acreditación:

- 1) Licencias por estudio y/o examen, el correspondiente certificado de curso y el comprobante de examen en su caso firmado por la autoridad del establecimiento educacional o instituto de capacitación según corresponda.
- 2) Licencia por enfermedad de familiar, con el certificado médico extendido por un profesional de la matrícula o establecimiento sanitario en que sea atendido el familiar en cuestión.
- 3) Casamiento personal o de familiar, con la correspondiente acta del Registro Civil.
- 4) Fallecimiento con certificado de defunción.

Si el familiar afectado por enfermedad o deceso se encontrare fuera de la localidad del domicilio del trabajador y éste tuviere que tomarse por tal razón una licencia mayor que la establecida en el inciso correspondiente, se le concederá una licencia adicional no pudiendo exceder del duplo de la licencia especial. El trabajador en tales supuestos deberá comunicar al empleador telegráficamente el grado del parentesco del familiar afectado, la localidad en que se encuentra y la cantidad de días adicionales de los cuales hará uso, sin perjuicio de la posterior acreditación de las circunstancias pertinentes.

### Feriatos nacionales obligatorios

**Artículo 56**— Todos los días feriatos nacionales serán de pago obligatorio y abonados a los trabajadores de la rama

como concepto de independiente de los otros rubros integrantes de la remuneración normal y habitual.

### **De la liquidación y el pago de las licencias especiales**

**Artículo 57**— Se liquidarán en base a la remuneración bruta total, por todo concepto percibida por el trabajador en el mes anterior al goce, y se abonarán como días trabajados incluidos en los haberes del mes a que correspondan.

## **CAPÍTULO IX DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD**

### **Licencia por maternidad**

**Artículo 58**— Se establece que la licencia por maternidad dispuesta en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo se modifica y extiende de la siguiente forma: cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y sesenta (60) días después del mismo. Por lo demás subsisten todas las obligaciones y derechos conferidos en la misma Ley de Contrato de Trabajo y en el presente Convenio.

### **Descansos diarios por lactancia**

**Artículo 59**— Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

La trabajadora y las empresas podrán de común acuerdo convenir que los dos descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

### **Opción a favor de la Trabajadora. Estado de excedencia**

**Artículo 60**— La trabajadora con más de un (1) año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por el tiempo de servicio consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, la que no podrá exceder de un (1) salario normal, mensual y habitual por cada año de servicios o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6).
- d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo.

- e) En caso de nacimiento de un hijo con síndrome de down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley N° 24.716 para lo cual deberá cumplir los recaudos exigidos en dicha norma.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, el empleador deberá intimar fehacientemente a la trabajadora, antes de considerar que ha ejercido la opción prevista en el texto de esta norma.

### **Adopción**

**Artículo 61**— En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos.

Para tener derecho a este beneficio deberá:

- 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- 2) Tratarse de un menor de hasta seis (6) años.

## **CAPÍTULO X DE OTRAS OBLIGACIONES Y DERECHOS**

### **Mejor derecho**

**Artículo 62**— Las disposiciones del presente Convenio no modifican ni inhiben el derecho más favorable que acuerde a los trabajadores, en sus distintas especialidades, otras disposiciones legales vigentes.

### **Prioridad de los afiliados**

**Artículo 63**— Se conviene entre las representaciones de trabajadores y empresarias firmantes del presente Convenio, que estas últimas darán prioridad para su ingreso a los trabajadores afiliados a los sindicatos que nuclea la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines.

### **Presunción**

**Artículo 64**— Prueba: Se presume que el personal incluido en este Convenio ha sido contratado con carácter permanente.

En el supuesto que el empleador utilice la figura del período de prueba el mismo se registrará por lo establecido en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo conforme fuera establecido por la Ley N° 25.877.

El empleador, podrá utilizar la figura del contrato a plazo fijo, regulado en la Ley de Contrato de Trabajo, siempre y cuando se encuentren reunidas las circunstancias establecidas en el artículo 93 y siguientes del citado cuerpo legal.

Dicho contrato deberá celebrarse por escrito, con una copia para el trabajador y otra copia deberá ser remitida a la Organización Sindical signataria de este Convenio Colectivo de Trabajo.



El contrato a plazo fijo no podrá extenderse por un plazo mayor a aquel establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Dación de trabajo. Distribución equitativa de la clientela**

**Artículo 65**— Los empleadores arbitrarán los medios necesarios para distribuir los turnos de la clientela del establecimiento en forma equitativa para la atención entre los trabajadores como una forma de garantizar el derecho que éstos tienen en la dación de trabajo y al cobro de remuneraciones justas y equivalentes.

### **Invariabilidad del lugar de la prestación**

**Artículo 66**— En los casos en que la empresa para la cual presta servicio el trabajador tuviese más de un establecimiento, se considerará como lugar estable y habitual de trabajo aquél donde el trabajador inicie la prestación de servicios a su ingreso en la empresa, no pudiendo el mismo ser variado salvo que medie notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador, conforme artículo 66 Ley de Contrato de Trabajo.

No cumplidos ambos requisitos el cambio no será exigible al trabajador.

Se declaran nulos todos los convenios que en tal sentido se hagan firmar al trabajador como condición previa al ingreso en la empresa.

En el supuesto en que el trabajador acepte expresamente el traslado el empleador deberá garantizarle el desempeño en iguales condiciones de trabajo, no pudiendo percibir el trabajador remuneraciones inferiores a las que percibía en el establecimiento de origen.

### **De los trabajos a domicilio**

**Artículo 67**— Ningún trabajador comprendido en este Convenio está obligado ni podrá serlo, a realizar trabajos a domicilio. Tampoco podrá hacerlo por cuenta propia con clientes del establecimiento.

### **Certificado de trabajo**

**Artículo 68**— Los empleadores entregarán a los trabajadores cuando éstos lo requieran para cualquier clase de trámite un certificado de trabajo especificando la categoría, la antigüedad y la remuneración bruta del trabajador.

### **De la ropa de trabajo**

**Artículo 69**— Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de dos (2) juegos de ropa de trabajo por año los que deberán ser adecuados para las temperaturas medias de la temporada en que deban usarse. La ropa de trabajo podrá consistir en delantales o uniformes a elección del empleador. Esta obligación será por exclusiva cuenta y cargo del empleador, no pudiendo descontar, deducir o retener importe alguno al trabajador por tal concepto. Al finalizar la relación de trabajo con la empresa el trabajador deberá restituir a su empleador la ropa que hubiese recibido durante el año en que se produce el distracto.

### **De los accidentes de trabajo**

**Artículo 70**— El empleador deberá contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo y notificarla a sus trabajadores de manera fehaciente. En todo lo atinente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales regirá la Ley N° 24.557 o la que en el futuro la modifique y/o sustituya.

### **Libreta sanitaria**

**Artículo 71**— Cuando se le exigiere al trabajador la presentación de la Libreta Sanitaria éste cumplimentará tal requisito con la sola exhibición de la misma al empleador, no pudiendo este último exigir la entrega de la misma para mantenerla en su tenencia. Cuando por cualquier circunstancia se le solicitara al trabajador que hiciese entrega de la citada libreta el empleador deberá extender el pertinente recibo, el que le será restituido por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiere entregado nuevamente el documento sanitario.

### **Servicios de bares o buffette**

**Artículo 72**— Cuando en el establecimiento existiere servicio de buffette o bar en el cual los trabajadores pudieren proveerse y tomar sus refrigerios y/o almuerzo ello no obstará al cumplimiento de lo dispuesto para el otorgamiento del descanso intermedio diario. En tales supuestos los servicios de bares y/o buffette deberán ser otorgados a los trabajadores a costos inferiores a los medios de plaza.

### **Guardarropas**

**Artículo 73**— Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de un lugar higiénico y seguro para preservar su ropa de calle y demás efectos personales.

### **Derecho al uso del servicio**

**Artículo 74**— Los empleadores facilitarán a su personal sin cargo alguno la utilización de los servicios que se prestan en el establecimiento. Tal beneficio deberá otorgarse por lo menos una vez por semana a los trabajadores a cuyo efecto se le deberá brindar el tiempo prudencial necesario. El trabajador deberá suspender su arreglo cuando el empleador se lo requiera salvo que ello resulte imposible o que el trabajador quede con la cabeza mojada debiendo en tal caso suplantarse por otro trabajador. El presente beneficio deberá otorgarse dentro de la jornada de trabajo.

## **CAPÍTULO XI DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD**

**Artículo 75**— En los casos de enfermedad del trabajador en los que el empleador no hubiese efectuado el control médico a que tiene derecho, no se podrá controvertir la validez del certificado médico que presente el trabajador sirviendo éste de justificación plena.

### **Salarios por enfermedad**

**Artículo 76**— En los casos de inasistencia del trabajador por enfermedad justificada, los empleadores deberán abonarle los días de ausencia como si fueran laborados, no pudiendo ser tal pago inferior a la remuneración que viniera percibiendo el trabajador, o al salario mínimo garantizado correspondiente al mes de la falta en cuanto resulte mayor, ambos en su respectiva proporción.

## CAPÍTULO XII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

### Procedimiento previo

**Artículo 77**— Los empleadores deberán comunicar en todos los casos a la entidad gremial obrera toda previsión de licenciamiento de personal, reducción de horarios, modificación de tareas, despidos, supresión de puestos con una anticipación de tres (3) meses cuando la medida fuera de carácter colectivo, entendiéndose por tal cuando afecte a más de dos trabajadores como mínimo, y con un mes de anticipación cuando se refiriera a un caso individual. En caso de sanciones disciplinarias deberá intervenir la subcomisión de disciplina de la Co.P.A.R..

## CAPÍTULO XIII DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Del preaviso

**Artículo 78**— Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo reglamentando el párrafo segundo del artículo 231 de la misma en cuanto dice: “*El preaviso, cuando las partes no lo fijan en un término mayor ...*” se establece para los trabajadores comprendidos en este Convenio que el preaviso deberá darse con la siguiente anticipación:

- a) Por el trabajador, de un (1) mes.
- b) Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviera una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años, de dos (2) meses cuando no fuere superior a diez (10) años, agregándose un mes (1) más por cada diez (10) años de antigüedad o fracción mayor de cinco (5).

La indemnización sustitutiva de preaviso nunca será inferior al plazo establecido en los incisos anteriores de la mejor remuneración, mensual, normal y habitual que percibía el trabajador. En el caso de remuneraciones variables se establecerá como base la mejor remuneración mensual, en el lapso de los últimos seis (6) meses.

### Indemnización por antigüedad o despido

**Artículo 79**— Las partes acuerdan que la indemnización por antigüedad se calculará de conformidad con lo normado en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, cualquiera sea la fecha de ingreso del trabajador despedido.

### Fuerza mayor o falta de trabajo

**Artículo 80**— El empleador que disponga el despido de un trabajador, invocando fuerza mayor o falta de trabajo no podrá invocar dicha causal ante demanda promovida por el trabajador sino hubiere abonado las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para tales supuestos.

### Indemnización por precariedad

**Artículo 81**— En los supuestos en que exista una relación de trabajo precaria o a plazo fijo o eventual, permitida por

este Convenio expresamente y debidamente acreditada, a la finalización de la misma el trabajador se hará acreedor a una indemnización por distracto consistente en dos (2) salarios mínimos garantizados de convenio vigente al momento del mismo para la categoría del trabajador, cualquiera fuera la causa de disolución del contrato y con independencia de las obligaciones emergentes de la disolución anticipada, del derecho a la integración del mes del despido, del pago del preaviso y de todos aquellos derechos reconocidos al trabajador conforme lo estipulan la Ley de Contrato de Trabajo y el presente Convenio.

## CAPÍTULO XIV DE LA SIMULACIÓN Y EL FRAUDE

### Nulidad

**Artículo 82**— Se declara nulo todo contrato de cualquier naturaleza que fuere que reduzca, modifique o elimine derechos establecidos por la presente Convención. De manera especial se declaran nulos los contratos de locación de sillón, locación de espacio, comodato, sociedad de hecho en la que el trabajador aporte como capital principal su trabajo diario, etcétera, y en general todos aquellos que tiendan a simular figuras contractuales no laborales.

En los casos de las sociedades de hecho, capital e industria, y otros contratos similares, los mismos deberán estar homologados por la autoridad administrativa de trabajo con intervención de la entidad gremial representativa del trabajador, bajo sanción de nulidad en caso de incumplimiento de estas formalidades.

## TÍTULO III DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

### CAPÍTULO I DE LAS CONDICIONES GENERALES

**Artículo 83**— Los empleadores deberán mantener sus establecimientos en perfectas condiciones para garantizar la seguridad e higiene, a cuyo efecto deberán respetar estrictamente las leyes vigentes en la materia y las condiciones especiales que se fijan en este Convenio.

### CAPÍTULO II DE LAS CONDICIONES PARTICULARES

#### Condiciones especiales

**Artículo 84**— Atendiendo las particulares características de cada actividad los empleadores deberán:

- a) Instalar en los establecimientos, interruptores generales de electricidad para prevenir accidentes motivados por cortos circuitos, humedad, etcétera.
- b) Proveer de barbijos adecuados a los trabajadores que realicen tareas aplicando productos que tengan emanaciones que resulten o puedan resultar nocivas para la salud, como por ejemplo, aguas oxigenadas, decolorantes, tinturas, spray, etcétera.

- c) Instalar en los establecimientos extractores o equipos de ventilación que mantengan niveles de respirabilidad adecuados.
- d) Proveer a los trabajadores que manipulen productos químicos de guantes adecuados para proteger su epidermis.
- e) Mantener los niveles de sonidos del establecimiento en los mínimos adecuados para preservar la salud auditiva de los trabajadores.
- f) Proveer a los establecimientos de iluminación suficiente.
- g) Cuando en el establecimiento laboren más de diez (10) trabajadores, deberán existir más de una salida al exterior para facilitar el desalojo en caso necesario.
- h) En general adoptar todas las medidas y precauciones necesarias al efecto de preservar la salud física y mental de los trabajadores.
- i) El empleador deberá proveer al personal, esterilizados de instrumental, cuando se dedica a pedicuría, manicuría y/o manipule con herramientas que puedan producir lastimaduras.
- j) Utilizar solamente aquellos productos debidamente autorizados por la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnologías Médicas (A.N.M.A.T.) para realizar cualquier trabajo y/o tarea de las descriptas en este Convenio Colectivo como así también de todas aquellas que se presten en el seno de dichos establecimientos.

Asimismo y en caso de que los productos utilizados sean fraccionados para su utilización, el trabajador deberá identificar el nombre completo del producto, sus componentes y la debida autorización emitida por la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnologías Médicas en cada uno de los envases provistos por el empleador; pudiendo rehusarse a la utilización de los mismos si carecieran de dichos requisitos sin que esto implique un perjuicio en su contra.

### Condiciones de medio ambiente de trabajo en sectores específicos

**Artículo 85**— Las empresas y demás empleadores acuerdan analizar, tomar medidas, y realizar acciones preventivas y correctivas en el seno del Comité de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y de los Comités de Empresas respecto de aquellas empresas que introduzcan la implantación, utilización de nuevas tecnologías y equipos de computación o similares, como su modernización o transformación.

En este sentido se atenderán los siguientes aspectos:

- Problemas que plantea la introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.
- Problemas que plantea su utilización en particular.

- Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga, monotonía.
- Consecuencias psicosociales.
- Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente del trabajo.
- Elementos de protección.
- Remuneraciones especiales por utilización, dedicación y/o rendimiento.
- Categorías en función del grado de especialización y función.
- Formación técnico-preventiva.
- Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.

## CAPÍTULO III DE LA SEGURIDAD EN LAS TAREAS

### Abstención del trabajador

**Artículo 86**— Cuando el trabajador con intervención del sindicato, considere que el lugar o las condiciones en las que debe desempeñar sus tareas implican un riesgo para su salud o integridad física, y haya diferencia con la empresa, no estará obligado a realizarlas hasta que la inspección de la autoridad competente autorice a efectuar dichas tareas por desaparición o inexistencia del riesgo.

## CAPÍTULO IV COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

### Funciones y atribuciones de la Co.P.A.R.

**Artículo 87**— La Co.P.A.R. tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b) En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.

- c) La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones:
  - 1) La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes;
  - 2) Se hubiere substanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja, establecido en la presente Convención;
  - 3) Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva o norma legal o reglamentaria;
  - 4) La intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse

- ante la autoridad administrativa para su homologación;
- 5) Si no se llegare a un acuerdo los interesados se atenderán a la legislación vigente.
- d) La Comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto pluriindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones:
- 1) Que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes;
  - 2) Que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta Convención Colectiva;
  - 3) La intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro;
  - 4) Si no se llegare a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.
- e) La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:
- 1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo, con precisión el objeto del conflicto.
  - 2) La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
  - 3) Mientras se sustancie el procedimiento de auto-composición del conflicto previsto en el presente inciso e) que se extenderá por un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, las partes se abstendrán de adoptar medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en la empresa. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con la causa de la controversia.
- f) Será función de la Comisión: Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, y teniendo como facultad analizar la carga de trabajo. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.
- Asimismo a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la Co.P.A.R. con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etcétera, que puedan llevarse a cabo en la empresa y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este Convenio.
- g) Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad, para mejorar las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el trabajador. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo con rigor científico acerca de su salubridad o insalubridad a los fines de la jornada, señalándose el tiempo o el plazo de esta calificación y medidas aconsejables para su levantamiento.
- h) Serán asimismo, funciones de la Co.P.A.R. analizar en los supuestos de traslado del personal al interior del país u otros países y de acuerdo a las características de cada traslado los incrementos remuneratorios a percibir por el trabajador, así como los gastos de traslado e instalación a cargo de la empresa.
- i) En el marco de la Co.P.A.R. se integrará la subcomisión de disciplina, que se convocará en forma inmediata a fin de analizar, durante un plazo máximo de tres (3) días hábiles, cualquier resolución relacionada con potenciales despidos, según el artículo 104 de esta norma.
- j) Asimismo, se considerarán como funciones de la Co.P.A.R. todas aquellas remisiones que efectúen los distintos artículos del texto convencional.

## TÍTULO IV DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

### Ámbito

**Artículo 88**— Dentro del ámbito de la Co.P.A.R. funcionará la Comisión Paritaria de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, esta Comisión atiende el tratamiento y negociación de todos los problemas relacionados con la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de los puestos de trabajo y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica de los empleados, acorde a las propuestas de la O.I.T. y su programa PIACT.

### Funcionamiento de la Comisión

**Artículo 89**— La Comisión se reunirá por razones fundadas en cualquier momento a pedido de una de las partes. Cuando se produzcan desacuerdos que no han sido resueltos por esta Comisión, una de las partes o ambas, elevarán el problema o caso a la “Comisión Paritaria de Interpretación”, como máxima instancia de negociación y se pedirán dictámenes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La conducción de la Comisión será rotativa.

### Obligación de los empleadores con la Comisión

**Artículo 90**— La Comisión tendrá carácter permanente, asimismo las empresas se obligan a:

- a) Instalar en cada establecimiento un (1) botiquín de primeros auxilios, dotado con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva.

En los establecimientos donde laboren más de veinte (20) trabajadores además de la previsión anterior, deberá contratarse un servicio de urgencia permanente.

- b) Se acuerda que las empresas dispondrán de instalaciones sanitarias dignas que reúnan las condiciones normales en toda localización de personas, acordes con las exigencias de número y sexo de los trabajadores.
- c) Sin obstar a la obligación precedente se establece que los empleadores deberán efectuar los siguientes exámenes médicos a sus trabajadores como mínimo:
- 1) Examen preocupacional al ingreso del trabajador.
  - 2) Examen de control por lo menos una vez por año calendario.
  - 3) Examen clínico y radiológico de columna vertebral.
  - 4) Examen dermatológico.
  - 5) Examen clínico vascular periférico.
  - 6) Notificar diagnóstico al trabajador.

## TÍTULO V DE LA REPRESENTACIÓN Y ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

### CAPÍTULO I DE LA REPRESENTACIÓN

#### De los delegados

**Artículo 91**— Se confiere el derecho a la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y a sus sindicatos adheridos, a nombrar delegados gremiales en todos los establecimientos y empresas de la actividad en razón de las siguientes proporciones: donde laboren de cinco (5) a diez (10) trabajadores, un (1) delegado. De diez (10) a veinte (20) trabajadores, dos (2) delegados. De treinta (30) trabajadores en adelante a razón de un (1) delegado adicional por cada otros diez (10) trabajadores. Los delegados gozarán de todas las garantías y protección de la actividad sindical que establece la Ley N° 23.551 y su Decreto Reglamentario N° 467/88.

### CAPÍTULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

#### Garantías

**Artículo 92**— El personal encuadrado en este Convenio que integre los Comités y/o Comisiones y/o Grupos de Trabajo previstos en este Convenio Colectivo, cuando no ocupare cargos gremiales se beneficiará con idénticos de-

rechos y por ende con la misma protección y estabilidad que la Legislación y el Convenio proveen para aquéllos.

#### Cartelera sindical

**Artículo 93**— Los empleadores habilitarán dentro de cada establecimiento una pizarra o cartelera en lugar visible para todos los trabajadores a fin de que en la misma se puedan adherir y exhibir todas las notas, circulares y comunicados que emita la entidad sindical para conocimiento de los trabajadores, los que periódicamente podrán ser puestos en tal lugar por los integrantes de las Comisiones Interna, o delegados o persona autorizada por el sindicato.

## TÍTULO VI DEL DÍA DEL TRABAJADOR DEL GREMIO

**Artículo 94**— Se establece como feriado de descanso obligatorio y remunerado el día 25 de agosto de cada año por ser el día del trabajador del gremio, el que será abonado como día feriado adicional e independiente a los que estipula el calendario. Se liquidará en base a la remuneración bruta total por todo concepto percibida por el trabajador por el mes anterior y su pago se hará en forma adicional e independiente de los rubros habituales y normales que integren la remuneración del trabajador.

## TÍTULO VII DISPOSICIONES COMUNES

### CAPÍTULO I DE LAS RETENCIONES APORTES Y CONTRIBUCIONES

#### Retención y depósito del primer incremento salarial

**Artículo 95**— Los empleadores procederán a retener a los trabajadores beneficiarios del Convenio sean afiliados o no, el pago del primer aumento de salarios emergente como resultado del presente Convenio por todo concepto y lo depositará con destino a la cuenta sindical de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines en concepto de aportes para la actividad relacionada con la elaboración, negociación y celebración del Convenio Colectivo de Trabajo y demás actividades sindicales en beneficio de los trabajadores. El depósito de la suma indicada deberá efectuarse en el mes conjuntamente con los depósitos correspondientes de pago del primer incremento por cuota sindical y social, y por rubro independiente.

#### Contribución patronal permanente

**Artículo 96**— A los fines de promover la actividad sindical y social de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines que permita el cumplimiento de su objeto para mejorar las condiciones de trabajo de sus representados, promover actividades sociales, culturales, y asistenciales, adquisición de inmuebles con idéntico destino, para la asistencia y/o desarrollo de representaciones sindicales de primer grado adheridas, para la capacitación de los trabajadores, promover viajes y participación en concursos y eventos nacionales e internacionales que faciliten la actualización de los trabajadores demás actividades que hacen a

su existencia, establecerse una contribución especial permanente de los empleadores consistente en el dos por ciento (2%) de la producción bruta total mensual realizada por cada trabajador, afiliado o no, monto de contribución que no podrá ser inferior al cinco por ciento (5%) del salario mínimo garantizado para la categoría del trabajador vigente al mes al cual corresponda el pago de la contribución.

Los montos de la presente contribución deberán ser depositados en forma mensual a favor de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines en la cuenta sindical de la misma y en igual fecha de vencimiento que los aportes por cuotas sindicales. La presente contribución regirá a partir de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo y su primer depósito deberá efectuarse el día quince del mes inmediatamente posterior a la homologación y así sucesivamente.

### Donación

**Artículo 97**— Las partes acuerdan implementar, en los establecimientos comerciales incluidos en el artículo 2° del presente Convenio, un sistema a través del cual se invitará a los clientes que concurran a los referidos establecimientos, a efectuar donaciones en dinero, a favor de los trabajadores peluqueros, que tendrán por objeto brindar ayuda social a los trabajadores que padezcan, ellos mismos o algún integrante de su grupo familiar primario enfermedades tales como VIH/Sida, cáncer, diabetes, artritis reumatoidea o cualquier otra enfermedad de carácter crónico, así como aquellos que padezcan alguna clase de discapacidad o que deban ser sometidos a trasplantes. Se deja constancia que la descripción precedente es meramente enunciativa y no taxativa, encontrándose incluidos todos los padecimientos de naturaleza crónica que obliguen a un tratamiento prolongado y constante. Las mencionadas donaciones deberán ser depositadas quincenalmente en una cuenta especial abierta a nombre de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y cuyo número será informada por ésta a los respectivos establecimientos.

### Información

**Artículo 98**— Las empresas deberán informar a los representantes de la entidad gremial signataria acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores.

A dicho fin se mantendrán reuniones periódicas con los representantes sindicales en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la empresa especialmente los temas indicados en el artículo 99 y las perspectivas económicas para los siguientes períodos.

### Balance social

**Artículo 99**— Los establecimientos que superen una planta de cuarenta (40) trabajadores deberán preparar un balance social que reflejará los siguientes temas:

- a) Remuneraciones:
  - Evolución del salario promedio.
  - Personal distribuido por remuneraciones
  - Ingreso bruto fijo por nivel.

- Evolución horas extras vs. Evolución salarios totales.
- b) Empleo:
    - Evolución dotación personal dentro convenio.
    - Evolución composición dotación dentro promedio.
    - Rotación del personal.
    - Dotación del personal por edad, sexo y especialidad.
    - Antigüedad del personal.
    - Reclamos judiciales identificados por motivos.
  - c) Seguridad e higiene y medicina:
    - Evolución cantidad de accidentes.
    - Días perdidos por accidentes de trabajo.
    - Exámenes preocupacionales por patologías detectadas.
    - Porcentajes de incapacidades médicas.
    - Elementos de seguridad entregados.
  - d) Relaciones profesionales:
    - Detalles acuerdos en C.o.P.A.R.
    - Detalle actas/acuerdos consensuados.

Previo a la redacción definitiva del balance social, el texto será puesto en conocimiento de la Comisión Directiva de la Asociación Social para que formule las sugerencias que estimen para facilitar la comprensión de los trabajadores.

### Reglamentación de la profesión

**Artículo 100**— Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan impulsar la elaboración de un proyecto de reglamentación de la profesión y participar en las gestiones que en tal sentido se realicen y especialmente participar en todos los casos cuando se trate de programas de capacitación y actualización del personal.

Asimismo, las partes ratifican en todas sus partes la vigencia de la Ley N° 23.947 y acuerdan que sus normas integran el presente Convenio Colectivo con plena vigencia y operatividad.

## CAPÍTULO ESPECIAL PARA LA PEQUEÑA EMPRESA

### Definición

**Artículo 101**— Se entiende por pequeña empresa aquella cuyo plantel no supere el número de cuarenta (40) trabajadores, y que su facturación anual sea inferior a un millón de pesos (\$ 1.000.000).

### Disponibilidad colectiva

**Artículo 102**— En el marco de la disponibilidad colectiva establecida en la Ley N° 24.467 para las pequeñas empresas, las partes acuerdan:

Sueldo anual complementario: El sueldo anual complementario podrá ser abonado hasta un máximo de tres (3) veces, sólo en los supuestos en que las empresas inicien un procedimiento preventivo de crisis, o se encuentren en una grave situación financiera que les impida cumplimentar el pago en dos (2) veces.

En los supuestos de pretender optar por el pago en tres (3) veces, deberán previamente otorgar a la Federación signataria del Convenio la información prevista en el artículo 97 segundo párrafo de la Ley N° 24.467. En caso de acuerdo entre las partes, se labrará el acta respectiva.

Extinción del contrato de Trabajo. Para los supuestos de extinción del contrato de trabajo, la indemnización por antigüedad será la acordada en los artículos 78/81 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Movilidad interna**

**Artículo 103**— Los empleadores podrán acordar con la Federación la redefinición de los puestos de trabajo, correspondientes a las categorías determinadas en el presente Convenio. En este supuesto se labrará el acta respectiva entre el representante de la empresa y la Federación.

### **Preaviso**

**Artículo 104**— Para las empresas definidas en el artículo 101 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el preaviso comenzará a computarse a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá la duración de un (1) mes cualquiera sea la antigüedad del trabajador.

### **Capacitación y formación profesional**

**Artículo 105**— Las partes acuerdan que elaborarán en forma conjunta programas de capacitación laboral para los trabajadores, para formar al personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo, exigidas por la evolución y desarrollo de la actividad.

En estos supuestos las empresas se comprometen a facilitar el crédito horario necesario para que sus empleados puedan capacitarse.

### **Vigencia del Convenio**

**Artículo 106**— Se deja expresa constancia que las partes acuerdan que este capítulo del Convenio Colectivo de trabajo, tendrá la vigencia establecida para el mismo, en el artículo 5°. Asimismo, se acuerda en forma expresa la ultractividad convencional del Capítulo, de manera que la totalidad de sus cláusulas quedarán automáticamente prorrogadas, para el supuesto que no se renovara el Convenio en su totalidad, al momento de su vencimiento hasta que un nuevo convenio colectivo reemplace al presente.

### **Aplicación de las demás cláusulas convencionales**

**Artículo 107**— Las partes acuerdan que, con excepción de los institutos que han tenido tratamiento diferenciado en el presente capítulo, tienen plena aplicación para las pequeñas empresas de la actividad, las demás cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Homologación**

**Artículo 108**— Las partes acuerdan que presentarán al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el presente Convenio Colectivo para su homologación, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

### **Ejemplares**

**Artículo 109**— El sector empleador asume el compromiso de imprimir los ejemplares del texto ordenado del presente Convenio Colectivo de Trabajo, una vez que se encuentre registrado, y entregar un ejemplar a cada trabajador.

**Artículo 110**— En prueba de conformidad se firman cinco (5) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto, a los dos días del mes de octubre del año dos mil seis.





# PELUQUERÍAS PARA DAMAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 49/89*

### **TRABAJADORES**

#### **Ámbito de aplicación:**

Todo el país

#### **Lugar y fecha de aplicación:**

Buenos Aires 21 de noviembre de 1988

#### **Partes intervinientes:**

Por el sector laboral: FEDERACION OBRERA NACIONAL DE OFICIALES PELUQUEROS Y PEINADORES. Por el sector empresario: FEDERACION ARGENTINA DE PEINADORES Y AFINES (F.A.P.Y.A.) y FEDERACION BONAERENSE DE PELUQUEROS Y PEINADORES Y AFINES.

#### **Actividad regulada:**

Todo establecimiento y peluquerías para damas donde se presten independientemente o conjuntamente servicios de: peluquería, recuperación capilar, fabricación y/o implantación de prótesis capilares, cosmetología, belleza, podología, depilación, masajes capilares, masajes corporales, manicuría, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes con fines estéticos, baños en cualquiera de sus tipos, tratamientos de belleza, y todo establecimiento donde se presten servicios relacionados con la estética corporal y la peluquería para damas.

#### **Personal comprendido:**

Es de aplicación a todo personal sin exclusión que se desempeñe en la prestación y/o ventas de servicios indicados en el apartado anterior, para empresas del sector en sus distintas especialidades y cualquiera fuera la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: salón o instituto de belleza, peluquería, coiffure, instituto de tratamientos reductores, centro de estética corporal, instituto de gimnasia reductora, centro de recuperación capilar, centro de entretendido, centro de implantación, centro de asesoramiento estético, fábrica de pelucas y/o postizos, baños, saunas, etc., para damas. Resulta asimismo de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen actividades de la profesión de establecimientos instalados en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos, e instituciones de cualquier naturaleza donde se presten los servicios aludidos para damas.

#### **Número de beneficiarios:**

Cuarenta mil (40.000) trabajadores.

#### **Ámbito de aplicación:**

Todo el territorio de la República Argentina. El presente convenio tendrá una vigencia en todas sus partes de un año y medio a partir del 1° de mayo de 1988 y hasta el 30 de octubre de 1989, con excepción del pago de los adicionales por: a) Antigüedad; b) Puntualidad; y c) Asistencia o Presentismo que entrarán en vigor a partir del mes de la homologación del convenio.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de noviembre del año 1988, siendo la 15 horas comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y ante mí Dr. Jorge A. COLQUI LASTRA, Presidente de la Comisión Negociadora de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 93/75, según Disposición N° 158/88 D.N.R.T., obrante en fojas 39 del EDIENTE 833.168/88, los Señores: Abel BERNANDEZ, Aldo PIUSSI, Fermín GARCIA, Armando Urbano CAÑAS, Humberto D' AMATO, Norberto PALMIERI, y Daniel SANCHEZ, en representación de la FEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE OFICIALES PELUQUEROS Y PEINADORES (F.O.N.O.P.P.), con domicilio legal en la calle Ayacucho 960, de Capital Federal, por el sector laboral. Los señores: Miguel FACCONI, Orlando BONANNO, Angel CIOL, María MARECO y Sebastián PUZZIO en representación de la FEDERACIÓN BONAERENSE DE PELUQUEROS Y PEINADORES Y AFINES, con domicilio en la calle Av. Vergara 1972 de Banfield, Pcia. de Buenos Aires; y los Señores Guadencio SCHIRIPA, Remigio FRASSETTI, Guillermo FERNANDEZ, Eduardo ROMAN, Roberto CILES y Héctor O. TREJO, en la representación de la FEDERACION ARGENTINA DE PEINADORES Y AFINES (F.A.P.Y.A.), con domicilio en la calle Riobamba 486 de la Capital Federal, éstas dos últimas entidades por el sector empresario, quienes de conformidad con los términos de las Leyes Nros. 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y 23.546, los artículos 2° y 3° del Decreto N° 200/88 y a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo aplicable a la actividad, como resultado del Acta Acuerdo firmada el día 21 de noviembre de 1988, el cual constará de las siguientes cláusulas:

## Título I – Del encuadre y la vigencia

### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores y Afines; y Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines.

### Actividad a que se refiere

**Artículo 2°**— Todo establecimiento y peluquerías para damas donde se presten, independientemente o conjuntamente, servicios de: peluquería, recuperación capilar, fabricación y/o implantación de prótesis capilares, cosmología, belleza, podología, depilación, masajes capilares, masajes corporales, manicuría, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes con fines estéticos, baños en cualquiera de sus tipos, tratamientos de belleza, y todo establecimiento donde se presten servicios relacionados con la estética corporal y peluquería, para damas.

### Trabajadores a los que se refiere

**Artículo 3°**— Es de aplicación a todo personal sin exclusión que se desempeñen en la prestación y/o venta de los servicios indicados en el apartado anterior para empresas del sector en sus distintas especialidades y cualquiera fuera su denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: salón o instituto de belleza; peluquería; coiffeur; instituto de tratamientos reductores; centro de estética corporal; instituto de gimnasia reductora; centro de recuperación capilar; centro de entretijado; centro de implantación centro de asesoramiento estético; fábricas de pelucas y/o postizos; baños; saunas; etc.

Resulta asimismo de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen actividades de la profesión en establecimientos instalados en clubes; bares; hoteles; mutuales; sindicatos; e instituciones de cualquier naturaleza donde se presten servicios aludidos para damas.

### Ámbito territorial de aplicación

**Artículo 4°**— El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

### Vigencia

**Artículo 5°**— El presente convenio tendrá una vigencia en todas sus partes de un año y medio a partir del 1° de mayo de 1988 y hasta el 30 de octubre de 1989, con excepción de los adicionales previstos en el artículo 32 que entrarán en vigor a partir del primer día del mes de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

A partir del vencimiento cualquiera de las partes podrán denunciarlos. Las remuneraciones y las escalas salariales se actualizarán cada 2 (dos) meses a cuyo efecto se reunirá oportunamente la Comisión Negociadora a solicitud de cualquiera de las partes.

## Título II – De las condiciones generales de trabajo

### Capítulo I – Cláusulas generales.

#### Obligatoriedad de su aplicación. Alcance

**Artículo 6°**— Las disposiciones de este título resultan de aplicación obligatoria a todos los trabajadores y empleados comprendidos en el presente convenio, cualquiera fuera su aplicación profesional o rama de la actividad en la que preste servicios, salvedad hecha de las cláusulas especiales que se dispongan para la rama respectiva en cuanto las mejore, modifique o suprima expresamente.

### Capítulo II – De la jornada de trabajo.

#### Indivisibilidad de aportes

**Artículo 7°**— En cuanto al régimen de jornada máxima de y a las obligaciones de aportes por Obra Social y Cuota Sindical se establece:

- 1) **Jornada maxima legal:** Los trabajadores de la actividad estarán sujetos a las siguientes jornadas máximas legales de labor mensual según su clasificación profesional:
  - Trabajadores que además de su salario básico mensual, perciban comisión por producción, cuarenta y ocho (48) horas semanales.
  - Trabajadores con retribución fija, sin comisión por producción, cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- 2) **Integridad de los aportes:** En todos los casos en que los trabajadores cumplan jornadas inferiores a las precedentemente establecidas, y, consecuentemente, se le abonen remuneraciones proporcionales a las horas trabajadas, los aportes y contribuciones por Obra Social y/o Cuota Sindical no podrán ser inferiores a los que realizan los trabajadores que cumplen la máxima legal y en base al salario mínimo garantizado vigente íntegro, como mínimo imponible para el cálculo. Los trabajadores que cumplen jornadas inferiores a las estipuladas precedentemente conservarán tal beneficio sin disminución de las remuneraciones que vinieran percibiendo.

#### Descanso semanal

**Artículo 8°**— Las casas que los días sábados permanezcan abiertas después de las trece (13) horas, otorgarán a los trabajadores que cumplieren dicho horario un descanso compensatorio durante toda la jornada en el día lunes subsiguiente, no pudiendo dicho día de descanso variarse y/o sustituirse, ni por acuerdo de partes ni de modo alguno, siendo obligatorio su goce. En el caso en por ley nacional o provincial (como por ejemplo la Ley N° 23.555) se decretara o trasladara feriados a los días lunes, el descanso compensatorio de la actividad será gozado por los trabajadores en la misma semana en un día hábil de martes a jueves, siendo facultativo del empleador la designación del día.

#### Determinación de los turnos y horarios

**Artículo 9°**— La determinación de los horarios y el funcionamiento de los turnos será pactado de común acuerdo entre las partes.

### Notificación del horario

**Artículo 10**— Al incorporarse el trabajador como dependiente de la empresa y a los que estuviesen laborando, al momento de la puesta en vigencia de este convenio se los notificará individualmente por escrito y con copia el horario que deberá cumplir dentro del establecimiento. El horario a cumplir por los trabajadores deberá estar encuadrado dentro del horario autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como de funcionamiento del establecimiento, cuya planilla rubricada deberá estar en exhibición permanente para conocimiento de los trabajadores. La falta de notificación del horario, su no encuadramiento en el horario autorizado, o la falta de exhibición de la planilla rubricada, creará una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador en caso de conflicto.

### Descanso para refrigerio

**Artículo 11**— Se establece como descanso intermedio diario de jornada para refrigerio una mínima de media hora. Se entiende que el lapso de descanso diario se encuentra comprendido dentro de la jornada de trabajo. Los mayores beneficios que vinieran otorgando las empresas se mantendrán en un todo.

### Horario de cierre de establecimientos

**Artículo 12**— Se establece que las casas comprendidas en este convenio cerrarán sus puertas para los clientes a las 19,30 horas, aceptándose una tolerancia de treinta (30) minutos para terminar los servicios comenzados con anterioridad.

El tiempo de tolerancia se establece a modo de excepción no significando ello que los empleadores puedan admitir el ingreso de clientes hasta la hora de finalización de la jornada, sino que por el contrario deberán tomar las previsiones necesarias para no prolongar el horario de trabajo de los empleados. El horario de cierre está sujeto a las modificaciones que se adopten expresamente por las entidades representativas para contemplar modalidades zonales.

### Derecho al reposo

Los empleadores deberán permitir a los trabajadores reposar en una silla en los momentos en que estos no tuviesen trabajos que realizar por no tener clientela que atender y de ningún modo podrán obligar a los trabajadores permanecer de pie durante toda la jornada.

### Pausa intermedia

**Artículo 13**— Los trabajadores gozarán de una pausa intermedia diaria para su almuerzo de media hora en caso de horario corrido y de una (1) hora como mínimo en caso de horario discontinuo. El descanso se establece para su absoluto e insustituible goce.

## Capítulo III – De los grupos y categorías de trabajadores

### Principios generales

**Artículo 14**— Se establece como principio general que la tarea que desempeña el trabajador determina su clasificación profesional.

### Agrupamientos

**Artículo 15**— Se establece que el personal incluido en el presente convenio colectivo deberá estar encuadrado dentro de uno de los agrupamientos profesionales que a continuación se detallan:

- a) Personal Técnico Especializado.
- b) Personal Administrativo.
- c) Personal de Fábrica.

### Clasificación de tareas no contempladas

**Artículo 16**— Queda convenido entre las partes que, con objeto de evitar interpretaciones erróneas y a los efectos de encontrar soluciones en los casos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria con la información de las partes podrán crear nuevas categorías de trabajadores y fijar sus correspondientes retribuciones cuando no estén establecidas en este convenio debiendo las mismas guardar relación con las categorías y retribuciones determinadas para otras del convenio.

### Prevalencia de la categoría superior

**Artículo 17**— Se establece que en el caso en que el trabajador desempeñe tareas inherentes a más de una categoría laboral se entenderá que revista en la categoría que mayor remuneración tenga conforme el trabajo realizado. Este principio solo admite la excepción del caso de “*suplencias transitorias*”, las que no podrán durar por un plazo mayor de noventa (90) días en el año calendario, continuos o discontinuos, computables desde el primer día que ejerza la función, y deberán ser remuneradas con el salario fijado para la categoría de cuya suplencia se trate con un plus “*por mayor función*”. Transcurridos los noventa (90) días de suplencia y continuando el trabajador desempeñando tales funciones adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría superior.

## Capítulo IV – De las remuneraciones

### Principio general

**Artículo 18**— Se establece que todo trabajador sin distinción de sexo o edad a igual trabajo e igual horario percibirá igual remuneración.

### De la forma de remuneración

**Artículo 19**— Se establece para los distintos agrupamientos de trabajadores especificados en el presente convenio las siguientes formas de remuneración normal, habitual y permanente:

- a) Personal Técnico Especializado, percibirá una remuneración compuesta de “*salario básico*” con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “*comisión*”, o bien en sustitución de éste último rubro en caso de corresponder por la rama de la actividad, una asignación en concepto de “*premio de producción*” que se adicionara la básica de la categoría.
- b) Personal Administrativo, percibirá una remuneración o sueldo fijo mensual.

- c) Personal de Fábrica, percibirá una remuneración mensual compuesta de **salario básico**, con más una suma adicional en concepto de **premio de producción**.

Todo aumento de sueldo que le corresponda percibir al trabajador por motivo de ascenso, promociones, cambio de categoría o cualquier otra forma que modifique su situación de revista se aplicará indefectiblemente a partir de la fecha en que comience a desempeñar el nuevo cargo, debiéndosele hacer efectivo el pago con las remuneraciones del mes a que corresponda el cambio.

### Obligatoriedad

**Artículo 20**— Las formas remuneratorias en el artículo precedente serán obligatorias y los rubros consignados por cada agrupamiento deberán abonarse en forma insustituible y con independencia de los “*plus*” o adicionales que se fijen en el presente convenio por otros conceptos.

### Salario mínimo garantizado

**Artículo 21**— Se establece como garantía remuneratoria para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin excepción, un denominado **salario mínimo garantizado** como remuneración mínima, inviolable mensual o independiente de los adicionales o plus que se fijen en este convenio por otros conceptos. Se entiende como rubros únicos y excluyentes conformantes del Salario Mínimo garantizado, los siguientes: “*salario basico*”, “*comisiones*”, “*premio por produccion*”, “*sueldo fijo mensual*” y “*los feriados nacionales*”, en tanto se encuentran especificados en el pago. Todo otro adicional o concepto deberá abonarse en forma accesorio e independiente.

### Fijación de montos y porcentajes

**Artículo 22**— Los montos y porcentajes de los rubros indicados en los artículos precedentes serán los fijados de manera especial en el ordenamiento de este convenio correspondiente a la rama respectiva de cada actividad.

### Salario básico

**Artículo 23**— En los casos en que el Salario Básico este indicado como rubro integrante de la remuneración conforme a la categoría del trabajador su pago será obligatorio e insustituible cualquiera fuera el porcentaje de comisión que se le abone al trabajador.

### Comisiones

**Artículo 24**— En los casos en que el trabajador deba percibir “*comisión*”, conforme a su categoría laboral y en la rama en que reviste, el porcentaje de la misma será el determinado en este convenio y se liquidará sobre la base de producción bruta mensual realizada por el trabajador.

Los mayores porcentajes de comisión que eventualmente el trabajador pudiera percibir y/o pactar con su empleador no restringen ni inhiben ninguno de los derechos establecidos en este convenio y/o Ley de Contrato de Trabajo, subsistiendo de manera especial las formas y modos de conformación de las remuneraciones acorde cada categoría y el goce pleno de todos los demás derechos.

### Monto bruto de producción

**Artículo 25**— El personal incluido en este convenio que perciba comisiones por sus trabajos las percibirá en forma íntegra por el total de su producción. El monto total se obtendrá por la cobranza de cada servicio. Cuando una o más personas actúen en la atención del mismo cliente se discriminará correctamente la labor realizada por cada uno a los efectos de la liquidación que corresponda.

### Retribución mensual. Fecha de pago

**Artículo 26**— Todos los trabajadores de la actividad, en tanto no se disponga otra cosa en la rama respectiva, serán remunerados en forma mensual y acorde con su categoría laboral debiendo percibir sus haberes en dinero efectivo u otro medio que autorice la legislación vigente, en el plazo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

### Recibos de haberes

**Artículo 27**— La remuneración de los trabajadores deberá abonarse mediante la entrega de recibos en doble ejemplar y conteniendo todas las formalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, de manera especial lo referente a la discriminación de los conceptos y los montos respectivos comprendidos en el pago. La carencia de las formalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo y/o este convenio tornará nulo al recibo como medio probatorio del pago.

### Base y forma de liquidación de horas extraordinarias

**Artículo 28**— Las horas extraordinarias se liquidarán tomando como base la remuneración total, bruta, por todo concepto que deba percibir el trabajador en el mes de su realización, exceptuando el rubro horas extras. A los fines de calcular el valor de las horas extraordinarias se dividirá el total de las retribuciones indicadas en el párrafo anterior por las horas que conforman la jornada habitual de trabajo. Sobre ese valor se aplicará el porcentaje de recargo que corresponda y se multiplicará por la cantidad de horas extras extraordinarias trabajadas.

### Anticipo de salarios

**Artículo 29**— Luego del día quince (15) de cada mes y a solicitud del trabajador, los empleadores deberán abonar a modo de anticipo de salario el importe requerido por este el que no podrá exceder del equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración bruta total liquidada al trabajador por el mes anterior al de la solicitud. El requerimiento del trabajador deberá efectuarse con una anticipación mínima de dos (2) días al momento del pago anticipo.

### Salarios por enfermedad

**Artículo 30**— En los casos de inasistencia del trabajador por enfermedad justificada, los empleadores deberán abonarle los días de ausencia como si fueran laborados, no pudiendo ser tal pago inferior a la remuneración que viniera percibiendo el trabajador, o al salario mínimo garantizado correspondiente al mes de la falta en cuanto resulte mayor, ambos en su respectiva proporción.

### Falta de discriminación de rubros

**Artículo 31**— A fin de esclarecerse eventuales situaciones conflictivas entre las partes del contrato de trabajo, y sin

obstar a lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio se establece que en los supuestos en que el trabajador reconozca la percepción como retribución total del mes el “Salario Mínimo Garantizado”, y en el recibo de haberes no se encuentren detallados debidamente los conceptos que lo integran en ese período, se entenderá que el pago esta compuesto de “Salario Básico” y más la “Integración hasta el mínimo”, como conceptos únicos, exclusivos, y excluyentemente abonados.

## Capítulo V – De los adicionales remunerativos

### Conceptos y porcentajes

**Artículo 32**— Se establece con carácter remuneratorio normal habitual y permanente para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio que cumplan los requisitos para su goce, los siguientes adicionales que se abonaran como conceptos separados e independientes, a saber:

- Antigüedad:** El 2% del salario mínimo garantizado vigente en el mes correspondiente al pago, por cada año de servicio.
- Puntualidad:** El 1% del salario mínimo garantizado vigente en el mes correspondiente al pago.
- Presentismo:** el 1% del salario mínimo garantizado vigente en el mes correspondiente al pago.

### Liquidación y condiciones para el goce

**Artículo 33**— Los conceptos de los incisos b) y c) del artículo anterior se abonarán en el caso de puntualidad y asistencia perfecta respectivamente.

Para el inciso a) del citado artículo se establece que la antigüedad del trabajador acrecerá en su pago al cumplimiento del año aniversario. Se establece que el trabajador que llegue al año de antigüedad entre los días 1º y 15 del mes, comenzará a cobrar el incremento de la bonificación de la antigüedad a partir del día 1º de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días 16 y 31 en su caso lo cobrará a partir del mes siguiente.

En el supuesto en que corresponda al trabajador por cualquier circunstancia la percepción única del Salario Mínimo Garantizado, a este deberán sumar los adicionales establecidos precedentemente. En todos los casos la base del cálculo del adicional será el Salario Mínimo Garantizado correspondiente al mes que se efectiviza el pago.

## Capítulo VI – De las licencias ordinarias

### Vacaciones anuales

**Artículo 34**— Los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De catorce (14) días cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

- De veintiún (21) días cuando siendo al antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.
- De treinta (30) días cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda los veinte (20) años.
- De cuarenta (40) días cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.

El goce del período vacacional para los supuestos en los cuales el establecimiento no labore los días lunes deberá iniciarse obligatoriamente en día martes o en el día hábil inmediato posterior si éste fuese feriado. En el caso del inciso 4) a solicitud del trabajador se podrá fraccionar el período vacacional en dos partes no pudiendo la primera parte ser inferior a quince (15) días.

### Liquidación y pago de vacaciones

**Artículo 35**— Para liquidar los días de vacaciones anuales al trabajador que perciba comisiones como parte de su retribución se tomará como base el promedio de las remuneraciones brutas totales por todo concepto percibida por éste en el cuatrimestre anterior al goce de las vacaciones o el salario mínimo garantizado en el mes del goce si resulta mayor. Para obtener el monto del pago diario del período vacacional se dividirá por veinticinco (25) la base remuneratoria fijada precedentemente.

El pago al trabajador deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior al del inicio de del goce de las vacaciones mediante recibo por separado y que contenga las mismas formalidades exigidas por la remuneración normal.

Las disposiciones de este artículo no serán de aplicación a las zonas turísticas, durante la temporada o fuera de ella, cuyos trabajadores quedarán sujetos en cuanto al pago de las vacaciones anuales a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Cierre del establecimiento por mayor período-garantía remuneratoria

**Artículo 36**— En caso en que la empresa permanezca cerrada o cese en sus actividades normales por un período mayor al de la licencia anual ordinaria que le corresponde al trabajador, se le deberán abonar a este los días que excedan su período vacacional normal como si se tratase de días laborados, siguiendo para la liquidación y pago el mismo procedimiento establecido en el artículo anterior. El pago de los días excedentes se efectivizará el mismo día en que deban abonarse los haberes correspondientes al mes de que se trate.

## Capítulo VII – De las licencias especiales o extraordinarias

### Licencias

**Artículo 37**— Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior, los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales extraordinarias remuneradas:

- Por nacimiento o adopción de hijo, tres (3) días hábiles.
- Por matrimonio, doce (12) días corridos.

- Por fallecimiento del cónyuge o la persona con la cual estuviese conviviendo en aparente matrimonio (conforme lo dispuesto en el artículo 248 de la L.C.T.), cinco (5) días corridos.
- Por fallecimiento del hermano, dos (2) días corridos de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil.
- Por fallecimiento de padres o hijos, cinco (5) días corridos.
- Por fallecimiento de padres o hijos políticos dos (2) días corridos de los cuales por lo menos uno (1) deberá ser hábil.
- Por casamiento de hijos o hermanos un (1) día hábil.
- Para donar sangre un (1) día hábil cada seis (6) meses.
- Por enfermedad del hijo, cónyuge, o padres a cargo, hasta (5) días hábiles al año.
- Por estudio, doce (12) días hábiles al año como máximo y a razón de tres (3) días corridos por examen como máximo.

De manera especial se establece para la acreditación de las circunstancias:

- Licencia por estudio y/o examen el correspondiente certificado de curso y/o el comprobante de examen firmado por autoridad del establecimiento.
- Licencia por enfermedad de familiar, con el certificado médico extendido por un profesional matriculado o establecimiento sanitario donde fuere atendido el enfermo.
- Casamiento personal o de familiar, con la correspondiente acta de Registro Civil.
- Fallecimiento con el certificado de difusión.

Si el familiar afectado por la enfermedad o deceso se encontrare fuera de la localidad del domicilio del trabajador y este por tal razón tuviera necesidad de tomar una licencia mayor que la establecida en el inciso correspondiente, se le concederá una licencia adicional que no podrá exceder del duplo de la licencia especial computadas conjuntamente. En tales supuestos el trabajador deberá comunicar al empleador el grado de parentesco del familiar afectado, la localidad donde se encuentra y la cantidad de días adicionales de los cuales hará uso, sin perjuicio de la posterior acreditación de las circunstancias pertinentes.

### **Licencia extraordinaria sin goce de haberes**

**Artículo 38**— Cuando en razón de enfermedad grave de hijos, cónyuges, o padres a cargo, el trabajador acredite fehacientemente la necesidad de gozar de un período mayor de licencia que el establecido para el caso de licencias especiales pagas, los empleadores deberán otorgarle a su requerimiento una licencia especial sin goce de haberes con reserva del puesto de hasta quince (15) días por año calendario.

### **De los feriados nacionales obligatorios**

**Artículo 39**— Todos los días feriados nacionales serán de pago obligatorio y abonados a los trabajadores como concepto independiente de los otros rubros integrantes de la remuneración normal habitual.

### **Liquidación y pago de días feriados y licencias especiales remuneradas**

**Artículo 40**— La liquidación de los días feriados así como de las licencias especiales remuneradas se efectuará en base a la remuneración bruta total por todo concepto perci-

bida por el trabajador en el mes anterior al que corresponda el feriado o la licencia, dividiéndose dicha base remunerativa por veinticinco (25) para obtener el monto del pago correspondiente a cada día a abonar. El pago de los feriados y las licencias se efectuará junto con la liquidación del mes al cual corresponda el feriado o al inicio del goce de la licencia salvo disposición especial de mejor derecho.

## **Capítulo VIII – De los subsidios especiales**

### **Subsidios por fallecimiento o incapacidad del trabajador**

**Artículo 41**— Se establece que todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio y/o sus derechos habientes gozarán, con independencia de lo dispuesto en otras leyes especiales, de los siguientes subsidios remuneratorios especiales y adicionales:

- a) Por fallecimiento del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuera un (1) salario mínimo garantizado.
- b) Por incapacidad total del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuera, un (1) salario mínimo garantizado.

Los montos de los salarios mínimos garantizados serán los correspondientes a la categoría laboral del trabajador vigente al momento del deceso en el caso de fallecimiento, y el vigente a la fecha del distracto en el caso de incapacidad. En caso de muerte los beneficiarios serán los determinados en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **Capítulo IX – De otras obligaciones y derechos**

### **Mejor derecho. Principio general**

**Artículo 42**— Las disposiciones del presente convenio no modifican ni inhiben el derecho más favorable que acuerde a los trabajadores, en sus distintas ramas, otras disposiciones legales vigentes.

### **Fuerza mayor o falta de trabajo: requisito previo para invocar la causal**

**Artículo 43**— El empleador que disponga el despido de un trabajador en razón de falta de trabajo o fuerza mayor, no podrá invocar dichas causales ante demandas promovidas por el trabajador si no hubiera abonado las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para tales supuestos.

### **Invariabilidad del lugar de la prestación**

**Artículo 44**— En los casos en que la empresa para la cual presta servicio le trabajador tenga más de un establecimiento, se considerará como lugar estable y habitual de trabajo aquel donde el trabajador inició la prestación de servicio a su ingreso en la empresa, no pudiendo ser el mismo variado salvo que medie notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador.

No cumplidos ambos requisitos precedentes el cambio no será exigible al trabajador. Se declaran nulos todos los con-

venios que en tal sentido se hagan firmar al trabajador como condición previa a su incorporación en la empresa.

Solo se admitirán los cambios del lugar de prestación en caso de estricta necesidad y a razón de no más de una (1) vez por año calendario. El empleador deberá garantizarle al trabajador en igual categoría y con las mismas condiciones inmediatas anteriores de trabajo, no pudiendo percibir el trabajador remuneraciones inferiores a las que perciba el establecimiento de origen.

### **Certificado de trabajo**

**Artículo 45**— Los empleadores otorgarán a los trabajadores cuando estos lo requieran para cualquier clase de trámite un certificado de trabajo especificando la categoría, la antigüedad, y la remuneración bruta del trabajador.

### **De la ropa de trabajo**

**Artículo 46**— Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de dos (2) juegos de ropa de trabajo por año calendario, los que deberán ser adecuados para las temperaturas medias de la temporada en que deban usarse, debiendo el trabajador conservarlos en buen estado. La ropa de trabajo podrá consistir en delantales o uniformes a elección del empleador. Esta obligación será por exclusiva cuenta y cargo del empleador no pudiendo descontar, deducir, o retener importe alguno al trabajador por tal concepto. Al finalizar la relación de trabajo con la empresa, el trabajador deberá restituir al trabajador la ropa que hubiese recibido durante el año en que se produzca el distracto.

### **Entrega de libreta sanitaria. Constancia**

**Artículo 47**— Cuando el trabajador hiciere entrega de la libreta sanitaria al empleador, este deberá extenderle el pertinente recibo, el que será restituido por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiere entregado nuevamente el documento sanitario.

### **Servicios de bares o bufettes**

**Artículo 48**— Cuando en el establecimiento existiere servicio de bufette o bar en el cual los trabajadores pudieren proveerse a tomar sus refrigerios y/o almuerzos, estos deberán ser otorgados a los trabajadores a costos inferiores a los medios de plaza.

### **Prestaciones fuera del establecimiento**

**Artículo 49**— Ningún trabajador de los establecimientos regidos por este Convenio Colectivo de Trabajo podrá ser obligado a realizar trabajos a domicilio, ni podrá hacerlo por cuenta propia.

### **Guardarropas**

**Artículo 50**— Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de un lugar higiénico y seguro para preservar su ropa de calle y demás efectos personales, siendo lo mínimo un mueble guardarropa.

### **De los accidentes de trabajo**

**Artículo 51**— Los trabajadores comprendidos en el presente convenio quedan protegidos por las disposiciones de la Ley N° 9.688 de accidentes de trabajo, y deberán percibir su salario por el plazo de un año si las causas que moti-

varon su ausencia no desaparecieran antes. En los casos en que se deban abonar indemnización por incapacidad total o parcial no se descontarán los salarios percibidos.

### **Prioridad de los afiliados**

**Artículo 52**— Queda resuelto entre los representaciones empresarias y sindical que los primeros darán trabajo al personal afiliado a los sindicatos de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores. Las organizaciones obreras enviarán personal a las casas afiliadas a las cámaras adheridas a la Federación Argentina de Peinadores y Afines y a la Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines.

## **Capítulo X – Falta de inscripción y/o denuncia de trabajadores**

### **Existencia de un recibo. Efectos**

**Artículo 53**— En los supuestos en que el trabajador no hubiese sido denunciado por el empleador como dependiente o no hubiese sido registrado como tal, la existencia de un recibo con la firma del empleado, cualquiera fuere su forma, mediante el cual se instrumentara un pago por trabajos realizados harán presumir la existencia de la relación de dependencia y servirá además para presumir la fecha de ingreso del trabajador por la fecha o el período abonado.

## **Capítulo XI – De la simulación y el fraude laboral**

### **Nulidad**

**Artículo 54**— Se declara nulo todo contrato de cualquier naturaleza que fuera que reduzca, modifique, o elimine derechos establecidos por el presente convenio.

De manera especial se declaran nulos los contratos de locación de sillón, locación de espacio, comodato, sociedad de hecho en la que el trabajador aporte como capital principal su trabajo diario, y en general todos aquellos contratos que tiendan a simular figuras contractuales no laborales. A los trabajadores que se encuentren en cualquiera de los supuestos precedentes se le aplicará sin excepción las disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo y de la Ley de Contrato de Trabajo como todos los empleados con relación de dependencia.

## **Capítulo XIII – De la seguridad e higiene en el trabajo**

### **Condición general**

**Artículo 55**— Los empleadores deberán mantener sus establecimientos en perfectas condiciones para garantizar la seguridad e higiene, a cuyo efecto deberán respetar estrictamente las leyes vigentes en la materia y las condiciones especiales que se fijen en este convenio.

### **Condiciones especiales**

**Artículo 56**— Atendiendo las particulares características de la actividad de los empleadores deberán:

- 1) Instalar en los establecimientos interruptores generales de electricidad para prevenir accidentes motivados por corto circuitos, humedad, etc.
- 2) En los lugares donde se trabaje con agua y artefactos eléctricos, instalar piso de material aislantes o no conductor autorizados por la normativa específica.
- 3) Instalar en los establecimientos extractores o equipos de ventilación que mantengan niveles de respirabilidad adecuados.
- 4) Proveer a los trabajadores que manipulen productos químicos de guantes adecuados para proteger su epidermis.
- 5) Mantener los niveles de sonido del establecimiento en los mínimos adecuados para preservar la salud auditiva de los trabajadores.
- 6) Proveer a los establecimientos de iluminación suficiente.
- 7) En general adoptar todas las medidas y precauciones necesarias al efecto de preservar la salud física y mental de los trabajadores.

### **Comisión sindical de condiciones y medio ambiente de trabajo**

**Artículo 57**— Este comité atiende el tratamiento y negociación de todos los problemas relacionados con: la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de los puestos de trabajo, y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica de los empleados, acorde a las propuestas de la O.I.T. y su programa P.I.A.C.T.

### **Obligación de los empleadores con la comisión**

**Artículo 58**— La comisión del artículo anterior tendrá carácter permanente. Asimismo las empresas se obligan a:

- 1) Instalar en cada establecimiento un botiquín de primeros auxilios dotados con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva.
- 2) Promover la capacitación e instrucción de los trabajadores sobre conocimiento de los primeros auxilios, la seguridad industrial y la higiene, obligándose los trabajadores a respetar y a cumplir las normas y principios generales que sobre el particular existan.  
  
En los lugares donde existan ya las Comisiones de Seguridad e Higiene continuarán en funcionamiento manteniendo las normas dispuestas en este capítulo.
- 3) Disponer de instalaciones sanitarias dignas y que reúnan las condiciones legales en toda localización de persona, acorde con las exigencias de número y sexo de los trabajadores.
- 4) Efectuar los chequeos anuales de medicina preventiva establecidos por las leyes especiales.

### **Condiciones de medio ambiente de trabajo en sectores específicos**

**Artículo 59**— Las empresas y demás empleadores acuerdan analizar, tomar medidas y realizar acciones preventivas y correctivas en el seno del Comité de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y de los comités de empresa, respecto de la implantación, utilización de nuevas tecnologías y equipos de computación o similares, como su modernización o transformación.

En este sentido se atenderán los siguientes aspectos:

- 1) Problemas que plantea la introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.
- 2) Problemas que plantea su utilización en particular.
- 3) Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga, monotonía.
- 4) Consecuencias psicosociales.
- 5) Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente de trabajo.
- 6) Elementos de protección.
- 7) Formación técnico preventiva.
- 8) Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.

### **Capítulo XIII – De la representación y actividad sindical**

#### **De los delegados**

**Artículo 60**— Se confiere el derecho a la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores y a sus sindicatos adheridos, a nombrar delegados gremiales en todos los establecimientos y empresas de la actividad en razón de las siguientes proporciones: donde laboren de uno (1) a diez (10) trabajadores, un (1) delegado. De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, dos (2) delegados. De más de cincuenta (50) trabajadores a razón de un (1) delegado adicional cada otros cincuenta (50) trabajadores.

#### **Cartelera sindical**

**Artículo 61**— Los empleadores habilitarán dentro de cada establecimiento una cartelera, en lugar visible para todos los trabajadores, a fin que en la misma se puedan adherir y exhibir todas las notas, circulares y comunicados que emita la entidad sindical para conocimiento de los trabajadores, los que periódicamente podrán ser puestos en tal lugar por los integrantes de las Comisiones Internas, o delegados, o persona autorizada por el sindicato.

### **Capítulo XIV – El día del trabajador del gremio**

**Artículo 62**— Se establece como feriado de descanso obligatorio y remunerado el día 25 de agosto de cada año por ser el día del trabajador del gremio, el que será abonado como día feriado adicional e independiente de los que esti-



pula el calendario. Se liquidará y abonará conforme lo dispuesto en el artículo 40 del presente convenio.

Esta conquista tendrá vigencia territorial únicamente en toda la provincia de Buenos Aires por cuanto a sido pactado y acordado entre la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores, y la Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines, solamente.

## Capítulo XV – De los aportes y retenciones ordinarias y extraordinarias

### Retención y depósito del primer incremento salarial

**Artículo 63**— Los empleadores procederán a retener a los trabajadores beneficiarios del convenio sean afiliados o no, el pago del primer aumento de salarios emergente como resultado del presente convenio por todo concepto y lo depositará con destino a la cuenta sindical de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores en concepto de aportes para la actividad relacionada con la elaboración, negociación y celebración del Convenio Colectivo de Trabajo y demás actividades sindicales en beneficio de los trabajadores.

El depósito de la suma indicada deberá efectuarse conjuntamente con los depósitos correspondientes al mes de mayo por cuota sindical y social, y por rubro independiente.

### Aporte empresario extraordinario

**Artículo 64**— Las empresas de la actividad efectuarán un aporte extraordinario por única vez a favor de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores, que se depositará en la cuenta sindical de la misma dentro de los treinta (30) días del firmado el presente y que consistirá en los siguientes montos proporcionales a saber: establecimientos sin empleados y con hasta cinco (5) empleados la cantidad A 260 (australes doscientos sesenta); establecimiento con mas de cinco (5) empleados y hasta diez (10) empleados A 800 (australes ochocientos); establecimientos con mas de diez (10) empleados y hasta veinte (20) empleados A 4.000 (australes cuatro mil) y establecimientos con mas de veinte (20) empleados A 8.000 (australes ocho mil). El aporte mínimo deberán hacerlo igualmente aquellas empresas que no cuenten con empleados dependientes.

### Aporte patronal permanente

**Artículo 65**— Se establece un aporte patronal mensual y permanente consistente en el 2% (dos por ciento) de la producción mensual bruta realizada por cada trabajador, monto que en ningún caso podrá ser inferior al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo garantizado vigente en el mes al cual corresponda el aporte. Para las casas en las cuales laboren de uno (1) hasta diez (5) trabajadores al aporte será del 2% (dos por ciento) de la producción bruta mensual realizada por cada trabajador, monto que en ningún caso podrá ser inferior al 3% (tres por ciento) de salario mínimo garantizado vigente en el mes al cual corresponda el aporte. Los montos precedentes serán depositados a favor de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores en la cuenta sindical de la misma y en igual fe-

cha de vencimiento que los aportes por cuotas sindicales. El presente aporte regirá a partir del día 1° de mayo de 1988 y su primer depósito deberá efectuarse el día 15 del mes de junio de 1988 y así sucesivamente.

## Título III – De la rama peluquería para damas, salones de belleza y establecimientos de estética y actividades afines. Disposiciones especiales

### Capítulo I – De las actividades y trabajadores comprendidos

**Artículo 66**— Esta rama comprende a todo trabajador que se desempeñe prestando servicios para damas en establecimientos que dediquen su actividad a la peluquería para dama, salones o institutos de belleza, institutos de cosmología, depilación, podología, masajes, gimnasia estética, tratamientos de silueta, tratamientos de belleza, baños en cualquiera de sus tipos, y en general servicios afines a la peluquería para damas y a la estética corporal. La enunciación precedente no es taxativa y comprende a todo establecimiento donde se presten servicios de la actividad, cualquiera fuere su denominación y aunque se encuentren instalados en clubes, hoteles, sindicatos, mutualidades, o cualquier otro lugar donde se desarrollen actividades de las especialidades y profesiones aludidas precedentemente, para damas.

### Capítulo II – De los agrupamientos y categorías de trabajadores

#### Clasificación de las especialidades

**Artículo 67**— Sin que resulte taxativo se establece la siguiente clasificación profesional para los trabajadores de la rama:

##### 1°) Personal técnico especializado:

- Peinador Exclusivo
- Peinador todo Servicio
- Peinador Adaptador
- Colorista o Tintorero
- Permanentista
- Entretejedor
- Manicura
- Pedicura
- Depiladora
- Maquillador o experto en Belleza o Cosmetóloga
- Masajista Capilar
- Masajista Corporal
- Ayudante Peinador
- Ayudante de Depilación
- Instructor de Gimnasia
- Auxiliar de Instructor
- Promotora o Consultora de Tratamiento

##### 2°) Personal administrativo

- Encargado Administrativo de Salón
- Cajero
- Recepcionista
- Oficinista
- Maestranza
- Cadete.

## Descripción de tareas

**Artículo 68**— A los efectos de fijar los derechos y deberes de los trabajadores de la rama, se establece la siguiente especificación de funciones inherentes a cada una de las categorías laborales enunciadas precedentemente:

- **Peinador exclusivo:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva de cortes, modelación, y peinados de cabello y su correspondiente lavado de cabeza.
- **Peinador todo servicio:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en realizar en forma íntegra y valiéndose de sus propios conocimientos la totalidad de los trabajos artesanales de peluquería, entendiéndose como tal aquel que como mínimo efectúe, corte, peinado, coloración, permanente, brushing, y modelación de cabello, y su correspondiente lavado de cabeza.
- **Colorista o tintorero:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva, en forma íntegra valiéndose de sus propios conocimientos: coloración de cabellos, determinación de tonos, preparación de los productos aplicándolos sobre los cabellos y dándole terminación aunque fuera asistido por un ayudante.
- **Peinador o adaptador:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la adaptación de las prótesis o pelucas al modelo vivo, recortándolas y/o peinándolas y efectuando los correspondientes servicios de mantenimiento. Esta tarea esta referida a las prótesis de aplicación íntegra y excluye a los sistemas de entretejidos o similares en cuanto a su aplicación, service y mantenimiento por corresponder a otra especialidad y ser realizadas por personal técnico específico denominados “*entretejedores y/o estilistas*”. Se deja constancia que la categoría pertenece a la rama.
- **Permanentistas:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de sus propios conocimientos de trabajos de modelación, ondulación, planchado, permanentación de cabellos, utilizando las técnicas de la especialidad y aplicando los productos necesarios, aunque fuere ayudado por otro personal que siga sus indicaciones técnicas específicas, con su correspondiente lavado de cabeza.
- **Entretejedor:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de entretejidos de cabellos naturales o artificiales, modelación del peinado de los mismos, mantenimiento periódico de entretejidos, cualquiera fuera la técnica utilizada y con su correspondiente lavado.
- **Manicura:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de: estética de manos, arreglos de uñas de pies y manos, aplicación de uñas postizas, cualquiera fuera la técnica y los materiales utilizados, pudiendo además lavar cabezas sin que ésta sea su tarea obligatoria.
- **Pedicura:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la relación en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajo de: arreglos de pies, entendiéndose como tal no solo la parte de estética sino también la corrección y/o eliminación de formaciones callosas, saneamientos funcionales, etc.
- **Depiladora:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de depilación corporal, cualquiera fuere la parte del cuerpo tratada, la técnica empleada, o los medios y materiales utilizados.
- **Maquillador o experto en belleza o cosmetólogo:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de: belleza corporal, tales como limpieza de cutis, tratamientos faciales, aplicación de pestañas postizas, bronceados de piel, cualquiera fuera la técnica utilizada.
- **Masajista capilar:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización en forma exclusiva de trabajos de: masaje capilar para la recuperación o mantenimiento de la cabellera, ya sea que se valga de sus propios conocimientos o bajo las directivas de otro profesional, y cualquiera fuere la técnica y los materiales utilizados, con su correspondiente lavado de cabeza.
- **Masajista corporal:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización en forma exclusiva de trabajos de: masajes corporales, ya sea que se valga de sus propios conocimientos o bajo la supervisión de otro profesional y cualquiera fuere la técnica empleada y aunque se utilice cualquier medio técnico instrumental o las propias manos. En éste último supuesto deberá mediar un descanso de diez minutos entre masaje y masaje.
- **Ayudante peinador:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a: “*peinadores*”, “*coloristas*”, “*permanentistas*”, o “*entretejedores*”, para la realización de sus trabajos aplicando las directivas que estos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Es obligación del ayudante, accesoria, mantener limpio y en orden el lugar del profesional al cual asisten como asimismo las herramientas que este utilice no implicando tal obligación la realización de tareas de limpieza general del salón o instalaciones accesorias. Podrá hacer lavados y secado de cabellos con supervisión del peinador, así como trabajos de brushing de igual forma. La simple aplicación de ampollas no significa masaje capilar, salvo que fuera tarea única y permanente del trabajador.
- **Ayudante de depilación:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir a trabajadores con categoría de “*depiladora*” para la realización de sus trabajos y aplicando las directivas impartidas por estos en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Preparará los productos según indicación del profesional al cual asista y mantendrá en condiciones de orden y limpieza las herramientas y el camarín del profesional, no implicando tal obligación la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.
- **Instructor de gimnasia:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de coordinación grupal y dirección para la ejecución de danza— jazz, gimnasia adelgazante o reductora, yoga, etc., valiéndose de sus propios conocimientos y cualquiera fuera la técnica o modalidad empleada.
- **Auxiliar de instructor:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a los

“instructores de gimnasia” aplicando las directivas que estos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Las obligaciones de este trabajador no incluyen la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.

- **Consultora de tratamiento o promotora:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajos de: evacuar consultas, y/o promover y/o asesorar y/o interesar y contratar con el posible cliente un tratamiento, informado sobre sus condiciones generales, sin realizar otra tarea técnica en particular.
- **Encargado administrativo de salón:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en tener a cargo un salón, teniendo facultades de supervisión de personal y de distribución de los trabajos y clientela, pero sin tener participación activa alguna en los trabajos que se realicen a los clientes quedando exceptuados de las tareas técnicas por ser propias del encargado peinador.
- **Cajera/o:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en realizar dentro del salón o establecimiento tareas de: cobranza de servicios, control de facturas y tickets, rendición de caja y tenga responsabilidad sobre el dinero de la cobranza.
- **Recepcionista:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en: la atención al público que ingrese al local para su orientación, o la asignación o distribución de los clientes entre el personal siguiendo las directivas que se le impartan, o la atención de los teléfonos, o la distribución de los turnos de atención, o la atención del guardarropa.
- **Oficinista:** Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajos administrativos y/o contables en las oficinas de la empresa.
- **Maestranza:** Comprende a todo trabajador que realice en forma exclusiva tareas de limpieza, cafetería y mantenimiento general del establecimiento, incluyendo las actividades técnicas y colaborando en tareas generales no administrativas.
- **Cadete:** Comprende a todo trabajador que cumpla tareas administrativas complementarias de oficina y además realice diligencias fuera del establecimiento para su empleador.

### Capítulo III – De otras obligaciones y derechos especiales

#### Control de producción

**Artículo 69**— Los trabajadores entregarán al término de sus tareas una boleta conteniendo el total de trabajo realizado durante el día, la que será devuelta al día siguiente sellada y firmada por el empleador o persona autorizada. Los empleadores proveerán de dicha boleta o los talonarios individuales, los que serán entregados en la caja del establecimiento cuando se abonen dichos servicios, talonarios que sellarán los empleadores con el nombre o número individual del empleado.

#### De las propinas

**Artículo 70**— En las actividades no se admite la percepción de propinas.

#### Derecho al uso del servicio

**Artículo 71**— Los empleadores facilitarán a su personal sin cargo alguno la utilización de los servicios que se presen en el establecimiento, sin incluir los productos a utilizar en dichos servicios. Tal beneficio deberá otorgarse por lo menos una (1) vez por semana a los trabajadores, a cuyo efecto se les deberá brindar el tiempo prudencial necesario. El trabajador deberá suspender su arreglo cuando el empleador se lo requiera, salvo que ello resulte imposible o que el trabajador quede con la cabeza mojada debiendo en tal caso suplantarse por otro trabajador. El presente beneficio deberá otorgarse dentro de la jornada de trabajo.

### Capítulo IV

#### De la composición de las remuneraciones

**Artículo 72**— Se fijan para la rama los siguientes porcentajes de Comisión por Producción que se adicionarán a los salarios básicos de los trabajadores como componentes de la remuneración normal, habitual y permanente, según se sigue:

Clasificación	Porcentaje
• Peinador Exclusivo	básico más 30%
• Peinador a todo servicio	“ 25%
• Peinador adaptador	“ 30%
• Permanentista	“ 20%
• Colorista o Tintorero	“ 20%
• Entretejedor	“ 30%
• Manicura	“ 25%
• Pedicura	“ 25%
• Depiladora	“ 25%
• Maquillad. o Experto en belleza o cosmetólogo/a	“ 25%
• Masajista Capilar	“ 25%
• Masajista Corporal	“ 25%
• Ayudante de Peinador	“ 20%
• Ayudante de Depilación	“ 20%
• Instructor de Gimnasia	“ 25%
• Auxiliar de Instructor	“ 20%
• Consultora de Tratamiento o Promotora	“ 25%

El personal administrativo será remunerado con el salario mínimo garantizado con más los otros adicionales que se fijan en este convenio, no percibiendo los mismos comisiones.

### Capítulo V – Aplicabilidad de las disposiciones generales de los Títulos I y II

**Artículo 73**— Las disposiciones generales del Convenio Colectivo de Trabajo, son de total y absoluta aplicación a la presente rama de la actividad en cuanto no hubiesen sido anuladas expresamente o modificadas por las disposiciones específicas de la rama.

## Título IV – De la rama fábrica de pelucas o prótesis capilares

### Capítulo I – De las actividades de los trabajadores comprendidos

#### Actividad

**Artículo 74**— La actividad a que se refiere la presente rama comprende a toda empresa que dedique su explotación total o parcialmente a la fabricación de pelucas y/o entretrejos y/o cualquier tipo de prótesis capilares que simulen total o parcialmente la cabellera humana, cualquiera fuera la técnica o los materiales utilizados.

#### Trabajadores

**Artículo 75**— Es de aplicación a los trabajadores que se desempeñan prestando tareas para las empresas citadas en el artículo anterior, en sus distintas especialidades y categorías laborales y cualquiera fuera la denominación del establecimiento.

### Capítulo II – Clasificación de especialidades y descripción de tareas

#### Grupo único. Personal de fábricas

**Artículo 76**— Las tareas que a continuación se mencionan forman parte del proceso de fabricación de pelucas y/o prótesis capilares, sin que la enunciación resulte taxativa:

- **Cardador lavador o preparador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la preparación de los materiales a emplear como fase primera de la confección de la prótesis o peluca. Tratándose de cabello natural o pelo animal realizará su lavado y cuando corresponda su teñido o coloración o decoloración. También precederá al corte que es la operación de uniformar el largo y el peso del pelo o fibra a emplearse en la prótesis.
- **Teñidor:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en colorear el cabello para llevarlo al tono que desea, labor que realizará con el pelo natural o animal.
- **Maquinista:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en proceder al cocido y doblado del material (artificial y/o natural) en sucesivas pasadas a máquina. Esta tarea se realiza y completa en tres (3) etapas a saber: 1°) Construcción de hiladas; 2°) Repaso; 3°) Prolijación.
- **Horneador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en preparar la fibra asignando temperatura y tiempo acorde a las especificaciones técnicas de cada modelo establecidas por la empresa.
- **Posteador o armador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir a máquina la fibra artificial y/o cabello natural a casco o cofia, modelando la prótesis con todos sus elementos.
- **Implantador manual:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir manualmente el pelo natural y/o fibra sintética al casco o cofia.
- **Implantador a máquina:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir a máquina el pelo natural y/o la fibra natural al casco o cofia.
- **Cofiador:** Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la construcción de la cofia o casco que servirá de base a la adhesión del pelo natural y/o la fibra artificial.

- **Personal administrativo y de servicios:** Son aquellos trabajadores dedicados a las tareas propias de la administración y servicios en colaboración con el personal técnico, entre los que se enuncian ejemplificativamente los siguientes:

- a) Jefes Generales;
- b) Jefes de Sección;
- c) Encargados;
- d) Empleados;
- e) Auxiliares de expedición o depósito;
- f) Mantenimiento, ayudantes de mecánicos, serenos;
- g) Oficial mecánico;
- h) Maestranza;
- i) Recepcionista;
- j) Cajera.

### Capítulo III – De las remuneraciones

#### Composición

**Artículo 77**— Se establece para el personal de esta rama, en todas sus especialidades o categorías, que percibirán una remuneración normal, habitual y permanente integrada por salario básico con más un diez (10) por ciento del Salario Mínimo Garantizado en concepto de “*Premio por Producción*”, con independencia de todo otro rubro adicional remuneratorio que se acuerde.

#### Adicionales remuneratorios

**Artículo 78**— Los trabajadores de la rama gozarán de los adicionales por ANTIGUEDAD, PUNTUALIDAD, y PRESENTISMO, en los mismos porcentajes establecidos en el artículo 32 del presente convenio, con carácter remuneratorio normal, habitual y permanente.

#### Salario mínimo garantizado

**Artículo 79**— Se establece para la rama un salario mínimo garantizado como garantía remuneratoria para todos los trabajadores, cualquiera fuera su categoría o clasificación profesional, que tendrá el monto fijado específicamente para la rama.

#### Período de pago

**Artículo 80**— El pago de los haberes a los trabajadores podrá hacerse en forma quincenal o mensual, dentro de los plazos establecidos en la ley de Contrato de Trabajo para cada modalidad.

### Capítulo IV – De las jornadas de trabajo. Indivisibilidad de los aportes

**Artículo 81**— En cuanto al régimen de jornada máxima y las obligaciones de aportes por Obra Social y Cuota Sindical se establece:

- 1) **Jornada máxima legal:** Los trabajadores de la rama estarán sujetos a las siguientes jornadas máximas legales de labor según su clasificación profesional:
  - a) Personal Administrativo, cuarenta y cuatro horas semanales (44) distribuidas de lunes a sábado inclusive.
  - b) Personal de Producción, cuarenta y ocho (48) horas semanales distribuidas de lunes a sábados inclusive.
- 2) **Integridad de los aportes:** En todos los casos en que los trabajadores cumplan jornadas inferiores a las precedentemente establecidas, y consecuentemente se le abonen remuneraciones proporcionales a las horas trabajadas, los aportes y contribuciones por Obra Social y/o Cuota Sindical no podrán ser inferiores a los que realizan los trabajadores que cumplan la máxima legal y en base al salario mínimo garantizado vigente íntegro, como mínimo imponible para el cálculo. Los trabajadores que cumplan jornadas inferiores a las estipuladas precedentemente conservarán tal beneficio sin disminución de las remuneraciones que vinieran percibiendo.

## Capítulo V – De otras obligaciones y derechos

### Materiales y herramientas

**Artículo 82**— El empleador dentro de la empresa deberá munir al trabajador de todos los elementos o implementos necesarios para el desenvolvimiento de sus tareas.

### Compra de productos de la empresa

**Artículo 83**— El personal que desee adquirir un artículo que se produzca en el establecimiento en que trabaje, lo adquirirá a precio de costo y lo abonará en cuotas a descontar de sus salarios.

## Capítulo VI – Aplicabilidad de las disposiciones generales de los Títulos I y II

**Artículo 84**— Las disposiciones generales del Convenio Colectivo de los títulos “I” y “II” son de total y absoluta aplicación a la presente rama de la actividad en cuanto no hubiesen sido anuladas expresamente o modificadas por las disposiciones específicas de la rama.

VISTO la Convención Colectiva de trabajo celebrada entre la “*FEDERACION OBRERA NACIONAL DE OFICIALES PELUQUEROS Y PEINADORES*” con la “*FEDERACION ARGENTINA DE PEINADORES Y AFINES*” (F.A.P.Y.A.) y la “*FEDERACION BONAERENSE DE PELUQUEROS Y PEINADORES Y AFINES*” con ámbito de aplicación establecido respecto del personal que preste servicios en peluquería de damas y establecimientos afines y territorial para todo el territorio de la Nación, con período de vigencia fijado entre el 1 de mayo de 1988 hasta el 30 de octubre de 1989, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10° del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 96/123.

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin que provea la remisión de la copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Decreto N° 199/88 – artículo 4°-) procediéndose al depósito del presente legajo.

Hecho gírense las actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que tome conocimiento de las cláusulas nros. 64 y 65 referidas a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin que pueda ejercer el control pertinente (artículo 9° y 58 de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto N° 467/88).

De conformidad con lo ordenado precedentemente se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 96/123, quedando registrada bajo el N° 49/89.



# FARMACIAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88*

### **EMPLEADOS**

#### **Partes intervinientes**

FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA c/ CONFEDERACIÓN FARMACÉUTICA ARGENTINA y CÁMARA ARGENTINA DE FARMACIAS.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 7 de diciembre de 1988.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Empleados de Farmacia.

**Cantidad de beneficiarios:** 15.000

**Zona de aplicación:** Todas las farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas y de toda otra entidad sin fines de lucro establecidas en el territorio de la República Argentina.

**Período de vigencia:** Dos años a partir de su homologación

Expediente N° 832.482/88

Comisión negociadora Renovación  
C.C.T. N° 63/75 Acta N° 22

En la ciudad de Buenos Aires, a los siete días del mes de diciembre del año mil novecientos ochenta y ocho, siendo las dieciséis horas, comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y ante mí Ana María BARCELO de LAIDLAW, Presidente de la Comisión negociadora de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 63/75, los siguientes miembros negociadores; Horario MUJICA; Alfredo Luis FERRARESI; Carlos J. VALLEJOS; Mario ROMAN; Horacio SPESO; Ernesto A. BELZA y Elio T. MURUA, en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA; por el sector sindical, y por el sector empresarial lo hacen: Farm. FERNANDO Luis CHAPARROTI; Farm. Daniel CALVO; farm. Jorge BUFANO, conjuntamente con el asesor técnico Dr. Raúl BIDART, por la

CONFEDERACIÓN FARMACÉUTICA ARGENTINA; y Don Carlos ALONSO y Farm. Carlos A. ROLLIERI, en representación de la CÁMARA ARGENTINA DE FARMACIAS, conjuntamente con su asesor técnico Dr. Julián De DIEGO.

Abierto el acto por la Presidente, ésta le concede la palabra a las partes, quienes de común acuerdo manifiestan lo siguiente: Que hacen entrega a la Presidente del texto ordenado de la convención colectiva de trabajo aplicable a empleados de farmacia que renueva la Convención Colectiva de Trabajo N° 63/75. Asimismo, hacen saber que no queda ningún punto pendiente de consideración, dando con ello finalizada la labor de los miembros negociadores designados por disposición D.N.R.T. N° 99/88 y ampliatorias, solicitando, por consiguiente, la homologación y el registro de la misma, de acuerdo a la legislación vigente en la materia.

Siendo las diecinueve y quince horas, se da por finalizado el acto, previa lectura y ratificación de la presente, firman los comparecientes de conformidad, ante mí, Presidente de la Comisión Negociadora que CERTIFICO.

Sector Sindical

Sector Empresarial

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA por la representación gremial de los trabajadores por una parte y por la otra CONFEDERACIÓN FARMACÉUTICA ARGENTINA y la CÁMARA ARGENTINA DE FARMACIAS en representación de los empleadores.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— La vigencia de la presente convención colectiva de trabajo será de dos (2) años a partir de la firma de la misma y en cumplimiento de los recaudos establecidos por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88).

## Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— Será el ámbito de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo todas las farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas, y de toda otra entidad sin fines de lucro, establecidas en el territorio de la República Argentina.

**Artículo 4°**— La presente convención colectiva de trabajo alcanza y es de aplicación obligatoria a todo personal con relación de dependencia que se desempeñe en las farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas y de toda otra entidad sin fines de lucro, establecidas en el territorio de la República Argentina.

## Farmacéuticos

**Artículo 5°**— Se encuadra en esta categoría a todo personal en relación de dependencia que posea título de Farmacéutico Nacional, u obtenido en otro país, que haya sido otorgado o revalidado por una Universidad Nacional, que preste servicio profesional en las farmacias que se mencionan en el punto 3° de la presente convención colectiva de trabajo, no ejerciendo la dirección técnica del establecimiento en forma permanente.

El honorario del Farmacéutico Director Técnico, será estimado por la Confederación Farmacéutica Argentina, sin perjuicio de lo que, conforme a sus facultades legales, determinen los Colegios Profesionales oficializados, en sus jurisdicciones. La inclusión del honorario así estimado en la escala del artículo 18 con la denominación “*Bloqueo por ejercicio de dirección técnica*” no será referente para calcular las diferencias porcentuales del artículo 28 de esta convención colectiva de trabajo.

## Empleado de primera

**Artículo 6°**— Comprende esta categoría a todo personal que encuadre en alguno de los incisos enumerados a continuación, que deberán actuar conforme a las instrucciones o directivas del profesional farmacéutico en lo atinente a la incumbencia profesional o del encargado en lo que respecta a sus funciones específicas:

- a) Acreditar haberse desempeñado en alguna de las funciones o tareas correspondientes a la Categoría de Empleado de segunda, durante cinco (5) años en el mismo establecimiento de farmacia o siete (7) años en varios establecimientos;
- b) Poseer título habilitante Auxiliar de Farmacia, egresado de cursos dictados en una Universidad Nacional o Privada autorizadas por el Estado o por Escuelas dependientes del Ministerio, Secretarías o SubSecretarías, Nacionales o Provinciales, u otros organismos de capacitación profesional dependientes de Salud Pública;
- c) Certificar haber aprobado todas las asignaturas correspondientes al segundo año de la carrera de Farmacia en la Facultades respectivas de una Universidad Nacional.

## Empleado de segunda

**Artículo 7°**— Comprende esta categoría a todo personal que se encuadre en alguna de las especificaciones más abajo detalladas, que se ajustarán conforme a las instrucciones y directivas del profesional farmacéutico lo atinente a la incumbencia profesional o del encargado en lo que respecta a sus funciones específicas:

- a) afectado a la atención de mostrador al público, facturación a obras sociales o entidades similares, llenado de formularios de obras sociales o realización de tareas inherentes al laboratorio de la farmacia;
- b) control, acondicionamiento, actualización de códigos y precios, y reposición de especialidades medicinales y otros productos;
- c) atención de visor microfilme, fotocopiadora, valorización y arancelamiento de las preparaciones a través de medios mecánicos o electrónicos y copiadores de recetas;
- d) preparación, control y expedición de productos para entrega de pedidos a domicilio;
- e) atención del teléfono, con o sin venta al exterior del establecimiento;
- f) realizar, en forma manual, mecánica o electrónica, en el mostrador de atención al público, facturaciones a tarjetas de consumo o créditos;
- g) Realizar, en forma permanente, tareas de fichador.

## Aprendiz ayudante

**Artículo 8°**— Comprende al empleado mayor de dieciséis (16) años y menor de dieciocho (18) que realice tareas de ayudante de mostrador de atención al público y/o laboratorio de farmacia, con prescindencia de atención directa al público. Su jornada legal de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cinco (45) semanales.

## Cadetes

**Artículo 9°**— Comprende al personal de catorce (14) años hasta dieciocho (18) años que realice tareas de entrega a domicilio; retiro de pedidos a droguerías, y otros trabajos simples y livianos tendientes a su capacitación. Su jornada legal de trabajo será de seis (6) horas diarias y treinta y tres (33) horas semanales.

## Cajero

**Artículo 10**— Comprende al personal que tenga a su cargo la atención permanente de la caja y realice tareas vinculadas directamente con ella y efectúen el fichado de ventas, cuando el fichado sea una función que forme parte de la tarea específica de cajero. En todos los casos tales funciones y tareas se cumplirán con prescindencia del despacho al público.



### Personal de perfumería

**Artículo 11**— Comprende al personal asignado en forma específica a la sección de Perfumería que efectúen la venta de artículos de cosmética de perfumería, tocador y accesorios de perfumería, con prescindencia del expendio de medicamentos, accesorios y otros elementos de la actividad específica de la farmacia.

### Personal administrativo

**Artículo 12**— Comprende a todo el personal que realice, en forma permanente, tareas y funciones de carácter administrativo y/o contables en forma manual, mecánica y/o electrónica.

### Personal de empaque

**Artículo 13**— Comprende a todo el personal mayor de dieciocho (18) años que tenga a su cargo taras de control, empaque y entrega de mercadería al público.

### Choferes y repartidores

**Artículo 14**— Comprende al personal mayor de dieciocho (18) años de edad que tenga a su cargo la realización de las siguientes tareas: reparto, entrega de facturación a obras sociales, diligencias, carga y descarga de mercaderías y conducción de vehículos.

### Personal de servicios

**Artículo 15**— Se encuadran en esta categoría a los empleados mayores de dieciocho (18) años que tengan a su cargo la realización de cualquiera de las tareas que se especifican a continuación:

- a) Personal de maestranza y limpieza: son los encargados de la conservación y limpieza del edificio, instalaciones, muebles y útiles del establecimiento;
- b) Porteros: son los encargados de la atención y vigilancia de las puertas de acceso al establecimiento;
- c) Serenos: son los que tienen a su cargo la vigilancia del establecimiento;
- d) Ascensoristas: son los encargados de la atención y conducción del ascensor.

### Régimen de reemplazos y cobertura de vacantes

**Artículo 16**— Régimen de reemplazos: todo empleado que por cualquier motivo reemplazare a otro de una categoría superior o realizare tareas o funciones inherentes a esta, o de otra categoría mejor remunerada, percibirá la retribución correspondiente a las mismas. Cuando el reemplazo se prolongue por más de tres (3) meses en forma continua o de cuatro (4) meses en forma discontinua dentro del año aniversario, el empleado reemplazante quedará definitivamente en la categoría superior o la mejor remunerada según sea el caso, siempre que el reemplazo no obedezca a razones de enfermedad o maternidad del o la trabajadora reemplazado/a (conforme el artículo 208 hasta un máximo de doce

(12) meses y el artículo 183 Ley de Contrato de Trabajo vigente y artículo 177 de la misma ley).

**Cobertura de vacantes:** cuando dentro de un establecimiento de farmacia se produjera una vacante, tendrá prioridad para cubrir el cargo, el personal del mismo que reúna las condiciones técnicas previstas para la categoría a la que se accede. Dicho criterio no será aplicable cuando se trate de vacantes producidas en el personal de encargados y/o Dirección del establecimiento.

### De las remuneraciones

**Artículo 17**— Todo pago que deba efectuarse al trabajador por cualquier concepto deberá constar en los recibos de sueldos previstos por la legislación vigente, discriminando claramente las sumas correspondientes a básicos, escalafón, adicionales, horas suplementarias y nocturnas, etc. Asimismo deberá consignarse claramente los importes correspondientes a deducciones y la suma neta a percibir por el trabajador.

El empleador deberá entregar copia del recibo de haberes debidamente firmado por él o por persona autorizada.

### Escala salarial básica

**Artículo 18**— Los sueldos fijados a cada categoría en la escala salarial que a continuación se detalla son básicos y deberán ser tenidos en cuenta para calcular y adicionarle los beneficios porcentuales o fijos que determine la presente convención colectiva de trabajo y por la legislación pertinente.

#### Escala Salarial Básica 1° de noviembre de 1992

Cadete de 14 años (6 horas)	\$ 209,78
Cadete de 15 años (6 horas)	\$ 212,75
Cadete de 16 años (6 horas)	\$ 216,31
Cadete de 17 años (6 horas)	\$ 219,35
Aprendiz ayudante (8 horas)	\$ 292,77
Empleado de segunda categoría	\$ 319,43
Empleado de primera categoría	\$ 390,94
Farmacéutico	\$ 440,44
Bloqueo por ejercicio de dirección técnico	\$ 546,00
Cajero	\$ 319,43
Personal de perfumería	\$ 319,43
Personal administrativo	\$ 319,43
Personal de empaque	\$ 319,43
Choferes repartidores	\$ 319,43
Personal de servicios (porteros, serenos, ascensoristas, maestranza, y limpieza)	\$ 319,43

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 19**— Todo empleador se obliga a reconocer la antigüedad de sus empleados en las categorías y los puestos que ocupen en su establecimiento abonando sobre sus sueldos los importes resultantes de la aplicación de la siguiente escala:

Al año (1)	5 %
A los dos (2) años	10%
A los cinco (5) años	20%
A los diez (10) años	30%
A los quince (15) años	35%
A los veinte (20) años	40%
A los veinticinco (25) años	50%

### Jornada laboral

**Artículo 20**— La duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y cinco (45) semanales, debiendo finalizar el día sábado a las trece (13) horas. No se incluirán en la jornada las pausas dedicadas al almuerzo o cena.

En aquellos lugares en que se establezca un régimen de trabajo de lunes a viernes inclusive, sin trabajar los días sábados, la jornada diaria podrá extenderse, distribuida en cinco (5) días hasta alcanzar el límite de cuarenta y cinco (45) horas fijadas para la jornada semanal.

### Jornada reducida

**Artículo 21**— Cuando el empleado cumpliera en forma permanente en Laboratorios, tareas como ser la elaboración de comprimidos, envasamiento de hierbas, fraccionamiento de ácidos, álcalis y otras sustancias tóxicas, sin la tecnología adecuada, cuya manipulación pudiese resultar insalubre, su jornada será de seis (6) horas diarias o las que determine la autoridad de aplicación, debiéndose abonar la remuneración como si trabajase ocho (8) horas diarias. En caso de divergencia la determinación de insalubridad será efectuada por la autoridad de aplicación.

### Servicios de jornadas nocturnas

**Artículo 22**— Los empleados que desempeñen sus tareas durante la noche en el Servicio Nocturno Voluntario, percibirán un adicional del cien por cien (100 %) sobre su sueldo, sin perjuicio de las leyes laborales vigentes. Quedan excluidos de este adicional los Serenos y Encargados de Vigilancia.

### Servicios en zonas frías

**Artículo 23**— El personal que preste servicios en las farmacias que funcionen dentro del ámbito formado por las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Gobernación de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, percibirán sus haberes fijados por esta convención colectiva de trabajo con un incremento sobre los mismos del veinticinco por ciento (25 %).

### Adicionales

**Artículo 24**— Los empleadores se obligan a reconocer y a abonar a sus empleados los adicionales permanentes que se especifican en el presente artículo, los cuales integran los sueldos fijados por esta convención colectiva de trabajo a todos los efectos de la misma y de las disposiciones legales y de seguridad social correspondientes y deberán ser liquidadas conjuntamente con los haberes mensuales en los mismos recibos de sueldo de acuerdo a los siguientes incisos:

- Por título:** El personal que posea título de auxiliar de farmacia de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva de trabajo para ser considerado como tal recibirá una suma equivalente al veinte por ciento (20 %) del sueldo básico de un empleado de primera más escalafón por antigüedad. Asimismo, quienes posean títulos de los niveles de bachiller, perito mercantil, técnico químico, percibirán una suma equivalente al cinco por ciento (5 %) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad;
- Título de farmacéutico:** Todo personal que posea título de farmacéutico de acuerdo con el artículo 5° percibirá un adicional equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad;
- Adicional por tareas del personal administrativo:** A todo personal que certifique una antigüedad de cinco (5) años en la misma farmacia cumpliendo tareas específicas de carácter administrativo y/o contables percibirá una suma equivalente al diez por ciento (10 %) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad;
- Adicional por tareas de perfumería:** Todo personal que certifique una antigüedad de cinco (5) años en la misma farmacia cumpliendo tareas específicas en la categoría de personal de perfumería, percibirá una suma equivalente al diez por ciento (10 %) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad;
- Cajero:** El personal que se desempeñe en esta categoría y tareas, percibirá un adicional de una suma igual al diez por ciento (10 %) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad;
- Por idioma:** El personal a quien se le requiera el uso de idiomas extranjeros para el desempeño de sus funciones y tareas, percibirá un adicional mensual equivalente al diez por ciento (10 %) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad por idioma;
- Por uso de bicicleta:** El personal a quien se le requiera el uso de bicicleta de su propiedad para tareas del establecimiento, tendrá derecho a percibir un adicional equivalente al quince por ciento (15 %) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad; además será compensado en todos los daños que sufra su vehículo como así también el recambio y reparaciones de las partes del mismo. Los importes correspondientes a comisiones y/u otros adicionales remunerativos, no previstos en la presente convención colectiva de trabajo, se agregarán a los sueldos básicos de su categoría. Los sistemas o modali-

dades que rijan actualmente sobre comisiones seguirán aplicándose de la misma manera.

### Fondo compensador por falla de caja

**Artículo 25**— El personal que cumpla tareas de cajero percibirá un adicional equivalente al diez por ciento (10 %) de su sueldo básico, que será el destinado a cubrir los faltantes que pudieran producirse en el desempeño de la tarea, hasta en tres períodos mensuales. Solamente lo que sea efectivamente percibido por el trabajador tendrá carácter salarial y a su vez, la suma compensada no tendrá carácter remuneratorio.

### Sueldos y condiciones remunerativas

**Artículo 26**— Los sueldos y condiciones remunerativas fijadas por la presente convención colectiva de trabajo no podrá disminuir otras superiores que hayan sido acordadas o preexistentes a la firma de la misma en los respectivos contratos individuales.

### No discriminación

**Artículo 27**— Los sueldos, adicionales y demás beneficios establecidos en la presente convención colectiva de trabajo para cada categoría, no reconocen diferencias de sexo y de ninguna otra naturaleza.

### Diferencias entre categorías

**Artículo 28**— Cuando se dispongan incrementos de sueldos generales, por acuerdos homologados o por disposiciones legales, deberá mantenerse la diferencia porcentual existente entre los sueldos básicos para cada categoría. En el caso de incrementos de monto fijo para todas las categorías, al efecto del párrafo anterior, se agregarán a los importes las cantidades necesarias que permitan mantener dicha diferencia.

### Horas suplementarias

**Artículo 29**— El empleador abonará al trabajador que preste servicios en horas suplementarias (horas extras), medie o no, autorización del organismo respectivo o competente, el importe resultante de la aplicación del artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Licencia anual ordinaria

**Artículo 30**— El trabajador gozará de un período continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

- Diecisiete (17) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- De veintiséis (26) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años, no exceda de diez (10).
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor a diez (10) años, no exceda de veinte (20);
- De cuarenta y cuatro (44) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

Los empleados que no detentan la antigüedad mínima se regirán por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta licencia se deberá comunicar al empleado con sesenta (60) días de anticipación. Comenzarán siempre en día lunes o día subsiguiente si éste fuera feriado.

El importe correspondiente al período de licencia se abonará por anticipado al comienzo de la misma, integrando tal período con la totalidad de los días desde el comienzo hasta su finalización.

### Licencias especiales pagas

**Artículo 31**— Los trabajadores tendrán derecho a licencias especiales remuneradas según las especificaciones de los incisos siguientes:

- Por matrimonio:** de quince (15) días corridos con opción por parte del trabajador a agregarlas a la licencia anual ordinaria y obligación de otorgarlas de esta manera. Para tener derecho a ésta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo de un (1) año. Cuando la antigüedad fuera menor la licencia será de doce (12) días. El pago de esta licencia se efectuará por anticipado y su importe se establecerá dividiendo por veinticinco (25) el sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento;
- Por nacimiento o adopción de hijo:** De dos (2) días hábiles;
- Por enfermedad de familiares:** Se otorgarán seis (6) días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo; cuatro (4) días hábiles, también por año calendario, en caso de enfermedad de padres y/o cónyuges. Cuando se acredite que la persona enferma se halla a más de quinientos (500) kilómetros del lugar donde el trabajador presta servicios se le agregarán dos (2) días más en ambos casos;
- Por fallecimiento de familiares:** De cuatro (4) días hábiles por fallecimiento de hijos, cónyuges, padres, hermanos, abuelos, padres políticos, e hijos políticos. Cuando el familiar fallecido resida a más de quinientos (500) km del lugar donde el trabajador presta servicios, la licencia será de seis (6) días hábiles;
- Por estudios:** Para rendir exámenes en cursos de enseñanza media o superior con planes de estudio oficiales o autorizados por organismo competente, se otorgarán dos (2) días corridos por cada examen y hasta un total de diez (10) días corridos por año calendario. El beneficiario deberá acreditar al empleador haber rendido examen, mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del Instituto en que curse los estudios;
- Por donacion de sangre:** De un (1) día por cada oportunidad que efectúe donación. El donante deberá acreditar el hecho;
- Por mudanza:** De un (1) día hábil por cada mudanza. Se deberá probar el hecho;

- h) **Capacitación sindical:** Los establecimientos de farmacia otorgarán veintiún (21) días corridos anuales de licencia paga a los delegados o miembros de Comisión Directiva que fueran convocados por FATFA o con el aval de ésta, para eventos de capacitación sindical, debiendo cumplimentar los siguientes requisitos:
- No podrán utilizarla, al mismo tiempo, dos (2) o más empleados del mismo establecimiento;
  - No podrá fraccionarse en más de tres (3) veces en un mismo año;
  - Se deberá comunicar con una antelación no menor de diez (10) días hábiles;
  - FATFA comunicará a la Cámara Argentina de Farmacias y a la Confederación Farmacéutica Argentina, fecha, lugar y nómina de convocados;
  - FATFA certificará la asistencia a los eventos.

### Régimen de trabajo

**Artículo 32**— La mujer trabajadora no podrá ser discriminada como tal en ninguno de los beneficios ni condiciones de trabajo y remuneración establecidas en esta convención colectiva de trabajo. Además gozará del régimen de trabajo previsto en la legislación aplicable, agregándosele las siguientes especificaciones que los empleadores estarán obligados a respetar:

- No se podrá ocupar a mujeres en horarios nocturnos, considerando éstos, los que van desde las veinte horas (20,00 hs.) hasta las seis horas (06.00 hs.) del día siguiente. Se deberá solicitar autorización de autoridad regional del trabajo para hacer excepción a los horarios establecidos en el párrafo anterior, y fundado en conveniencias por diferencias en esos horarios según las necesidades regionales, y de acuerdo a los horarios establecidos de apertura y cierre autorizados, para la región. La excepción que se autorice deberá ser de carácter general. Estas excepciones no inhibirán la autorización de otras por la autoridad de aplicación, fundamentadas en otras razones;
- Cuando la mujer trabajadora cumpla jornada continua se otorgará un descanso de veinte (20) minutos en medio de cada jornada. El descanso antedicho no producirá disminución de la retribución habitual correspondiente.

### Protección de la maternidad

**Artículo 33**— Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297), la mujer trabajadora tendrá derecho a:

- Ampliación de la licencia por maternidad prevista en el régimen de Asignaciones Familiares, en la cantidad de días que pudieran necesitarse para completar los cuarenta y cinco (45) días posteriores a la fecha del parto, con derecho a percepción de sus haberes por el lapso

ampliado. A tal efecto la trabajadora podrá ampliar el período total del artículo 177 hasta cien (100) días.

- Acumular el tiempo por lactancia previsto en el artículo 179 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297) con opción de tomarlo al comienzo o finalización de la prestación de servicio de cada día.
- Cumplidos los recaudos del artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo, podrá optar libremente al término del período legal y convencional de licencia post parto, por alguna de las siguientes situaciones:
  - Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
  - Rescindir su contrato de trabajo con derecho a percibir una compensación por tiempo de servicios equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, vigente a la época de rescisión calculada según lo que dispone el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297) para cada año de servicio. La compensación a recibir en ningún caso será inferior a un mes de sueldo.
  - Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

### Régimen de trabajo y protección al menor

**Artículo 34**— No podrá ocuparse a menores de catorce (14) años a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y tres (33) semanales. Cuando el servicio se preste en horarios discontinuos la distribución del horario podrá ser desigual pero uno de los lapsos no será menor de dos (2) horas pudiendo y a requerimiento del menor ser inferior por razones de estudio.

**Artículo 35**— La jornada de los menores de dieciséis (16) años y hasta dieciocho (18) años de edad podrá extenderse hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta y cinco (45) horas semanales previa autorización expresa de la autoridad administrativa laboral, debiéndose notificar tal situación a la organización sindical. En estos casos corresponderá incrementar la retribución del trabajador de acuerdo a la extensión de la jornada, tareas, o categorías en que preste servicios.

**Artículo 36**— No podrá ocuparse a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales los comprendidos entre las veinte (20) horas y las seis (6) horas de día siguiente, ni tampoco en días sábados después de las trece (13) horas, domingos o feriados, salvo la situación del artículo siguiente;

**Artículo 37**— Los trabajadores menores de dieciséis (16) a dieciocho (18) años de edad que revistan en la categoría de Aprendiz Ayudante, podrán prestar servicio cuando el establecimiento cumpla guardia obligatoria los días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados, rigiendo en estos casos todas las demás normas que regulan el trabajo de mayores en cuanto a retribución y francos

compensatorios. Además se mantiene inalterable la prohibición de prestar servicios en horario nocturno prevista en el artículo 36 del presente convenio.

**Artículo 38**— Los menores de dieciocho (18) años que cumplan jornada de horario corrido, tendrán derecho a un descanso remunerado de treinta (30) minutos. Cuando el servicio se cumpla en jornada discontinua deberá mediar entre el período matutino y el vespertino un intervalo no menor de dos (2) horas.

**Artículo 39**— Está prohibido encargar a menores de uno u otro sexo trabajos en domicilio particular u ocuparlos en tareas penosas, peligrosas e insalubres.

**Artículo 40**— Los menores de uno u otro sexo gozarán de una licencia anual ordinaria de diecisiete (17) días corridos de duración.

**Artículo 41**— Será obligación de todo empleador que ocupe a menores de hasta dieciséis (16) años gestionar la apertura de una cuenta de ahorro a nombre del menor en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro, en la cual depositará dentro de los tres (3) días subsiguientes al pago el importe equivalente al diez (10 %) por ciento de sus haberes mensuales incluido el Sueldo Anual Complementario. La respectiva libreta de ahorros con la totalidad de los depósitos correspondientes le será entregada al menor al cumplir los dieciséis (16) años de edad o a la fecha de disolución de la relación laboral, en su caso.

**Artículo 42**— El empleador debe observar y hacer observar las pautas y limitaciones a la duración y modalidad del trabajo establecida por esta convención colectiva de trabajo, la legislación y reglamentaciones legales pertinentes y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar y preservar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo cumplir estrictamente todas las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad.

**Artículo 43**— El empleador estará obligado a la conservación en buen estado de uso y habitabilidad las máquinas, muebles y edificios con las cuales y donde prestan servicios los trabajadores. Además deberá proveer a su personal de servicios sanitarios y vestuarios de acuerdo a lo establecido por la legislación sobre higiene y seguridad.

**Artículo 44**— El empleador estará obligado a proveer a su personal de la indumentaria y elementos de seguridad y confort que el tipo de trabajo haga necesario y conveniente.

a) Para el personal que se desempeñe en la atención al público y en administración, le proveerá anualmente y a entregarse de una sola vez al comienzo de cada año, un equipo de trabajo consistente en dos (2) guardapolvos o chaquetillas a los trabajadores de uno u otro sexo;

b) Para el personal que se desempeña en el laboratorio, o depósito de mercadería le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez al comienzo de cada año, un equipo de trabajo consistente en dos (2) guardapolvos o chaquetillas, un delantal especial según la tarea, guantes de goma o plástico aislante en cantidad suficiente, mascarillas antipulverulentas y anteojos especiales cuando la tarea lo requiera para preservar la integridad física del trabajador;

c) Al personal cadete se le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez al comienzo de cada año dos (2) guardapolvos o chaquetillas. Cuando el trabajo se cumpla fuera del establecimiento se proveerá zapatos de goma para lluvia y capa impermeable con capuchón, a los efectos de ser usados durante la prestación de las tareas;

d) A los choferes, repartidores y personal de servicios, se le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez un equipo consistente en dos (2) pantalones; dos (2) camisas; dos (2) chaquetas o camperas; dos (2) pares de zapatos adecuados al tipo de trabajo que cumpla cada uno de ellos;

e) Cuando el empleador exija un tipo o modelo especial de indumentaria deberá proveerlo a su personal en las mismas condiciones establecidas en los puntos mencionados, cuidando que la misma preserve la dignidad y decoro de los trabajadores.

### Servicio militar obligatorio

**Artículo 45**— El empleado que deba prestar servicio militar obligatorio gozará de los siguientes beneficios:

a) No podrá ser despedido sin causa prevista en la ley durante los seis meses anteriores al sorteo reglamentario o convocatoria y hasta seis meses posteriores a la fecha de baja del servicio. La violación de esta norma por parte del empleador dará derecho al trabajador a reclamar y obtener su reincorporación o bien a percibir una indemnización especial igual a sus haberes de todo el tiempo de estabilidad dispuesto por este artículo, que se sumará a los importes correspondientes a la indemnización ordinaria;

b) Percibirá de su empleador una suma equivalente al diez (10 %) por ciento del sueldo de su categoría y otro diez (10 %) por ciento a cargo de FATFA.

c) Podrá reincorporarse a su puesto hasta sesenta (60) días después de la fecha en que haya sido dado de baja del servicio militar.

### Asignaciones familiares

**Artículo 46**— Los empleadores abonarán a su personal las asignaciones familiares establecidas por leyes y disposiciones vigentes en la materia

### Venta de mercaderías

**Artículo 47**— Los empleadores están obligados a vender a su personal los artículos y medicamentos que para su uso y el de sus familiares a cargo necesitara, debiendo cobrárselos al precio de lista de Laboratorio en la columna "Precio a Far-

macia". De igual manera todos los trabajadores de farmacia, previa presentación de credencial o último recibo de sueldo que acredite tal condición, tendrán derecho a gozar de igual descuento en el precio de los medicamentos en cualquier farmacia que se halle de turno. Este beneficio será aplicable como derecho del trabajador en todo el país, en modo especial en los casos en que el trabajador se hallase por cualquier causa en otras localidades fuera de su lugar de residencia.

### Certificados de trabajo

**Artículo 48**— Los empleadores otorgarán a sus empleados, toda vez que estos lo requieran certificados de trabajo en los que figurará el destino de los mismos. Asimismo, en cumplimiento de la legislación pertinente, cuando el trabajador dejara de prestar servicios por cualquier motivo, los empleadores estarán obligados a hacer entrega a los trabajadores de los respectivos certificados de trabajo y aportes provisionales.

### Feridos nacionales y cierres obligatorios

**Artículo 49**— Serán los siguientes:

- a) 1° de enero; Viernes Santo; 1° de mayo; 25 de mayo; . 10 de junio; 20 de junio; 9 de julio; 17 de agosto; 12 de octubre y 25 de diciembre;
- b) Serán de cierre obligatorio los feriados o asuetos que dispongan las respectivas autoridades competentes en cada localidad o provincia;
- c) Día del Empleado de Farmacia: El día veintidós (22) de diciembre de cada año será considerado como feriado nacional, siendo de aplicación la ley de contrato de trabajo a todos sus efectos. Todo esto sin perjuicio de las disposiciones más favorables a los trabajadores que fijen leyes o decretos provinciales. Los recargos por feriados nacionales se pagarán en aquellos casos en que la Farmacia se encuentre en turno obligatorio.

### Representación gremial

**Artículo 50**— Los empleadores cuyos establecimientos ocupen una cantidad mínima de cinco (5) empleados reconocerán la designación de delegados de acuerdo a la siguiente escala: de cinco (5) hasta quince (15), un (1) delegado; de dieciséis (16) a cuarenta (40), un total de dos (2) delegados; de cuarenta y uno (41) a ochenta (80) un total de tres (3) delegados; más de ochenta (80) empleados cuatro (4) delegados, siendo esta la cantidad máxima.

### Permisos gremiales

**Artículo 51**— Los empleadores abonarán hasta un máximo de cuarenta (40) horas mensuales a los miembros de su personal que siendo dirigentes de la entidad gremial o delegados, sean requeridos para atender impostergables tareas y asuntos gremiales. Estas cuarenta (40) horas deberán ser utilizadas por mes calendario y en no más de ocho (8) oportunidades. Para su utilización el empleador deberá ser preavisado, salvo casos de urgencia, con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. El empleado deberá presentar al in-

corporarse al trabajo comprobante escrito de la organización gremial, la que está obligada a otorgarlo.

### Cartelera sindical

**Artículo 52**— Los empleadores instalarán en lugar visible al personal un tablero o pizarrón donde se colocarán las circulares, partes o avisos del Sindicato y/o comisiones internas o Delegados del Personal.

### Aporte destinado a turismo y asistencia social

**Artículo 53**— Los empleadores efectuarán una contribución por cada trabajador afiliado o no afiliado, por única vez, de una suma equivalente al seis por ciento (6 %) del importe que perciba el trabajador en concepto de salario básico más la incidencia del mismo sobre el escalafón por antigüedad, la que será destinada a turismo y asistencia social por parte de FATFA. Dicha suma será abonada en dos cuotas del 3% cada una, las que serán depositadas conjuntamente con los aportes por obra social de octubre de 1991 y marzo de 1992, en el espacio "...*otros conceptos o art...*" de la boleta de depósito amarilla destinada al efecto, Cuenta Corriente N° 059773/45 Sucursal Arsenal del Banco de la Nación Argentina.

El empleador podrá optar por abonar dicho seis por ciento (6%) en una única cuota, en octubre de 1991, cancelando así la obligación contenida en este artículo.

### Retención de aportes por C.C.T.

**Artículo 54**— Los empleadores se obligan a actuar como agentes de retención del importe equivalente a un tres por ciento (3 %) del total de las remuneraciones que por todo concepto devengue el trabajador afiliado o no afiliado en los meses de junio y diciembre de cada año.

Las sumas que se retengan por este artículo serán depositadas en la misma fecha que los aportes de obra social, en el espacio "*otros conceptos o art...*" de la boleta de depósito amarilla destinada al efecto (Cuenta Corriente N° 059773/45).

### Retención cuota sindical

**Artículo 55**— Los empleadores alcanzados en la presente convención colectiva de trabajo, actuarán como agentes de retención de la cuota sindical, que establezca cada sindicato afiliado a la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia (FATFA), se halle inscripto o no en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Las Organizaciones notificarán debidamente el importe a retener a cada trabajador y la forma y sistema de pago a la entidad por parte del empleador de las sumas recaudadas por este concepto, como así también de toda otra disposición al respecto.

### Comisión paritaria de interpretación

**Artículo 56**— Dentro de los cinco (5) días de suscripta la presente convención colectiva de trabajo, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación que estará integrada por cuatro (4) representantes titulares, e igual número de suplen-

tes por cada una de las partes signatarias empresarias y trabajadoras. Los representantes de esta Comisión deberán ser designados entre quienes fueran integrantes de la Comisión Paritaria que elaboró y acordó la presente convención colectiva de trabajo. Esta Comisión Paritaria de interpretación, será el único cuerpo colegiado de interpretación de esta convención para todo el país, ajustando su funcionamiento a lo establecido por la Ley N° 14.250 y demás disposiciones.

### **Autoridad de aplicación**

**Artículo 57**— El Ministerio de Trabajo y sus delegaciones regionales serán los organismos de aplicación de la presente C.C.T., y vigilarán su cumplimiento, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, su violación será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

**Artículo 58**— Las partes se comprometen a reunirse en forma bimestral a efectos de evaluar la política salarial del sector. Este compromiso se comenzará a ejecutar a partir de la primer semana del mes de enero de 1989, y así sucesivamente.

En prueba de ello, previa lectura y ratificación, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando archivada para constancia de su expediente de origen.

**Ana Maria Barcelo de Laidlaw**  
Secretario de Relaciones Laborales  
Presidente

**Expediente N° 832.482/88**

### **HOMOLOGACIÓN**

Buenos Aires, 9 de diciembre de 1988

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA con la CONFEDERACIÓN FARMACÉUTICA ARGENTINA y la CÁMARA ARGENTINA DE FARMACIAS, con ámbito de aplicación establecido respecto de los empleados de farmacia dependientes de todas las farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, sin fines de lucro, en todo el territorio de la República Argentina, con término de vigencia fijado en dos (2) años a partir de la fe-

cha de su homologación, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N°14.250 (texto ordenado Decreto N°108/88 y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de subdirector Nacional de Relaciones del Trabajo a cargo de la Dirección Nacional, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 201/218. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Hecho, pase a la división Normas Laborales y Registros General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención Decreto N° 199/88 artículo 4°, procediéndose al depósito del presente legajo.

Hecho, gírense las actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que tome intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto de los artículos 54 y 55, referidos a los aportes que deben tributar los trabajadores a la Asociación Sindical (artículo 38 de la Ley N° 23.558 y artículo 24 del Decreto N° 467/88).

**Juan Alberto Pastorino**  
Subdirector Nacional de Relaciones  
del Trabajo

Buenos Aires, diciembre 9 de 1988

Atento lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 201/218 quedando registrada bajo el N°26/88.

**Simón Mimica**  
Jefe Departamento Coordinación





# EMPLEADOS DE FARMACIAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 414/2005*

(B.O. DEL 30/08/2005)

### **Resolución N° 269/2005**

Buenos Aires, 12/08/2005

VISTO el Expediente N° 1.110.539/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 231/243 del Expediente N° 1.110.539/2005, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Asociación de Empleados de Farmacia por el sector sindical y la Cámara Argentina de Farmacias, la Cámara de Farmacias Bonaerense, la Asociación Propietarios de Farmacias Argentinas, la Cámara de Farmacias de la Zona Sur de la Provincia de Buenos Aires, y la Federación Argentina de Cámaras de Farmacias, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho instrumento convencional será de aplicación para todo el personal en relación de dependencia que se desempeñe en farmacias privadas, sindicales, mutuales estatales, de obras sociales, de cooperativa, hospitalarias y de toda otra entidad sin fines de lucro.

Que en cuanto a la vigencia será por dos (2) años a partir de la fecha de la presente homologación.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de las cámaras signatarias y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado convenio.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de trabajo celebrado por la Asociación de Empleados de Farmacia y la Cámara Argentina de Farmacias, la Cámara de Farmacias Bonaerense, la Asociación Propietarios de Farmacias Argentinas, la Cámara de Farmacias de la Zona Sur de la Provincia de Buenos Aires, y la Federación Argentina de Cámaras de Farmacias, que luce a fojas 231/243 del Expediente N° 1.110.539/2005, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 231/243 del Expediente N° 1.110.539/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemi Rial.

**Expediente N° 1.110.539/2005**

Buenos Aires, 18 de agosto de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 269/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 231/243 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 414/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
PARA EMPLEADOS DE FARMACIAS**

**Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) en representación de los trabajadores; Cámara Argentina de Farmacias (C.A.F.), Cámara de Farmacias Bonaerense (CA.FA.BO.), Asociación Propietarios de Farmacias Argentinas (ASOF.AR.), Cámara de Farmacias de la Zona Sur de la Provincia de Buenos Aires (CA.FA.SUR.) y Federación Argentina de Cámaras de Farmacias (F.A.C.A.F.) en representación de los empresarios.

**Vigencia**

**Artículo 2°**— Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá por dos (2) años a partir de la fecha de su homologación, sin perjuicio de mantenerse la vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales hasta la celebración de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo al artículo 6° de la Ley N° 14.250.

Exceptuando el artículo 45, el cual es de carácter transitorio y por tiempo determinado, establecido entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Será el ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todas las farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativa, hospitalarias, y de toda otra entidad sin fines de lucro, establecidas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los partidos de San Martín, Tres de Febrero, Morón, Ituzaingó, Hurlingham, Merlo, San Justo, Lanús, Avellaneda, San Isidro, San Fernando, Vicente López, Lomas de Zamora, Tigre y Moreno de la Provincia de Buenos Aires.

**Artículo 4°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo alcanza y es de aplicación obligatoria a todo el perso-

nal con relación de dependencia que se desempeñe en las farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas, hospitalarias, y toda otra entidad sin fines de lucro establecidas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los partidos de San Martín, Tres de Febrero, Morón, Ituzaingó, Hurlingham, Merlo, San Justo, Lanús, Avellaneda, San Isidro, San Fernando, Vicente López, Lomas de Zamora, Tigre y Moreno en la Provincia de Buenos Aires.

**Categoría inicial “A” y “B”**

**Artículo 5°**— Comprende a esta categoría al empleado mayor de dieciocho (18) años que realice entre otras, las siguientes tareas:

- **Categoría inicial “A”:**
  - a) **Ayudante de mostrador:** Comprende al personal que realice las tareas de asistente, sin atención al público y/o laboratorio, entregas a domicilio y retiro de pedidos a droguerías u otros proveedores.
  - b) **Portería:** Comprende al personal encargado de la atención y vigilancia de las puertas de acceso al establecimiento.
  - c) **Sereno:** Comprende al personal que tiene a su cargo la vigilancia del establecimiento en horario nocturno.
  - d) **Ascensoristas:** Son los encargados de la atención y conducción del ascensor.
- **Categoría inicial “B”:**
  - e) **Empaque:** Comprende al personal que tenga a su cargo tareas de control, empaque y entrega de mercaderías al público.
  - f) **Repartidores:** Comprende al personal que tenga a su cargo tareas de: Reparto, entrega de facturación a obras sociales, cobranzas, diligencias, carga y descarga de mercaderías.
  - g) **Choferes:** Comprende al personal que tenga a su cargo tareas de: Reparto, entrega de facturación a obras sociales, cobranzas, diligencias, carga y descarga de mercaderías con conducción de vehículos.
  - h) **Maestranza y limpieza:** Comprende al personal que tenga a su cargo tareas de conservación y limpieza del edificio, instalaciones, muebles y útiles del establecimiento y otras tareas afines.

Cuando se trate de mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años, su jornada de trabajo será de seis (6) horas diarias y treinta y tres (33) horas semanales, no pudiendo realizar las tareas comprendidas en los incisos b), c), d) y g) del presente artículo.

**Categoría empleado cajero, perfumería y administrativo**

**Artículo 6°**— Comprende esta categoría al personal que de manera exclusiva cumpla con alguna de las siguientes funciones:

- a) **Cajero:** Todo personal que realice tareas vinculadas directamente con la caja y efectúe el fichado de ventas en forma manual, mecánica, electrónica o computarizada. En todos los casos tales funciones y tareas se cumplirán con prescindencia del despacho al público.
- b) **Personal de perfumería:** Comprende al personal asignado en forma específica a la sección perfumería y que efectúe la venta de artículos de cosmética, perfumería, tocador y accesorios de perfumería, con prescindencia del expendio de medicamentos, accesorios y otros elementos de la actividad específica a la farmacia.
- c) **Personal administrativo:** Comprende a todo personal que realice en forma permanente tareas y funciones de carácter administrativas o contables, en forma manual, mecánica, electrónica, computarizada, liquidación de obra sociales, validaciones en línea y fuera de línea entre otras, con prescindencia del expendio de medicamentos, accesorios y otros elementos de la actividad específica a la farmacia.

### Empleo de farmacia

**Artículo 7°**— Comprende esta categoría a todo el personal que se encuadre, entre otras, en las especificaciones detalladas a continuación, las que se ajustarán conforme a las instrucciones y directivas del empleador, en lo que respecta a su función específica y al profesional farmacéutico en lo atinente a la incumbencia profesional del mismo.

- a) Este personal estará afectado entre otras a: La atención al público, facturaciones a obras sociales o entidades similares con su correspondiente llenado de formularios, a las validaciones por medios electrónicos, en línea y fuera de línea y a la realización de tareas inherentes al laboratorio de farmacia.
- b) Control, reposición y acondicionamiento de especialidades medicinales y otros productos, actualización de códigos y precios.
- c) Atención de visor microfilm, fotocopiadoras, valorización y arancelamiento de las preparaciones a través de medios mecánicos o electrónicos, copiadores y computarizados de recetas.
- d) Preparación, control y expedición de productos para entrega de pedidos a domicilio.
- e) Atención del teléfono, con o sin venta al exterior del establecimiento.
- f) Realizar en forma manual, mecánica, electrónica o computarizada, en el mostrador de atención al público facturaciones a tarjetas de consumo, crédito, débito o similares que se implementen en el futuro.
- g) Realizar en forma ocasional o permanente tareas de fichador.

### Empleo especializado de farmacia

**Artículo 8°**— El personal comprendido en esta categoría realizará las tareas descriptas en el artículo 7° del presente

Convenio Colectivo de Trabajo, quienes deberán actuar conforme a las instrucciones o directivas del empleador en lo que respecta a sus funciones específicas o al profesional farmacéutico, en lo atinente a la incumbencia profesional del mismo y que además cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

- a) Acreditar haberse desempeñado en las funciones o tareas correspondientes a la categoría Empleado de Farmacia durante cinco (5) años en el mismo establecimiento farmacéutico o seis (6) años en varios establecimientos, con un mínimo de tres (3) años en un mismo establecimiento farmacéutico.
- b) Poseer tercer (3°) año del ciclo secundario aprobado en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o primer año secundario aprobado en la jurisdicción de la Provincia de Buenos Aires, con certificados de estudio emitidos por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación y posea título de Auxiliar de Farmacia dependientes o aprobados por Ministerios, Secretarías o Subsecretarías, Nacionales o Provinciales, u otros Organismos de capacitación profesional dependientes o aprobados por el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación y/o Ministerio de Educación.
- c) Quien certifique haber aprobado todas las asignaturas correspondientes al segundo año de la carrera de farmacia en las facultades respectivas de una Universidad Nacional.

Se exceptúan de esta categoría al personal comprendido en los artículos 5° y 6° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Farmacéuticos

**Artículo 9°**— Se encuadra en esta categoría a todo personal en relación de dependencia que posea título de Farmacéutico Nacional o Provincial u obtenido en otro país, que haya sido otorgado o revalidado por una Universidad Nacional que preste servicio profesional en las farmacias que se mencionan en el artículo 3° de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Régimen de reemplazos y cobertura de vacantes

**Artículo 10°**— Todo empleado que por cualquier motivo reemplazare a otro de una categoría superior o realizare tareas o funciones inherentes a ésta, o de otra categoría mejor remunerada, percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

Cuando el reemplazo se prolongue por más de tres (3) meses en forma continuada o de cuatro (4) meses en forma discontinua dentro del año aniversario, el empleado reemplazante quedará definitivamente en la categoría superior o la mejor remunerada, según sea el caso, siempre que el reemplazo no obedezca a razones de enfermedad o maternidad del trabajador o de la trabajadora reemplazado/a (conforme los artículos 208, 183 y 177 de la Ley de Contrato de Trabajo).

### Cobertura de vacantes

Cuando dentro de un establecimiento de farmacia se produjera una vacante, tendrá prioridad para cubrir el cargo, el personal del mismo que reúna las condiciones técnicas previstas para la categoría a la que se accede. Dicho criterio no será aplicable cuando se trate de vacantes producidas en el personal de encargados y/o dirección del establecimiento.

### De las remuneraciones

**Artículo 11**— Todo pago que deba efectuarse al trabajador por cualquier concepto deberá constar en los recibos de sueldos conforme se prevé en la legislación vigente, discriminado claramente las sumas correspondientes a básicos, escalafón, adicionales, horas suplementarias, nocturnas y todo otro concepto que devengue. Asimismo, deberán consignarse claramente los importes correspondientes a deducciones y la suma neta a percibir por el trabajador. El empleador deberá entregar copia del recibo de haberes debidamente firmado por él o por persona autorizada.

### Escala salarial básica

**Artículo 12**— Los sueldos fijados para cada categoría en la escala que a continuación se detalla son básicos y deberán ser tenidos en cuenta para calcular y adicionarles los beneficios porcentuales o fijos que determina la presente Convención Colectiva de Trabajo y los establecidos por la legislación vigente. Cuando se trate de mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años, percibirán los básicos de la Categoría Inicial en forma proporcional a las horas trabajadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

• **Escala salarial básica:**

1) **Categoría inicial “A”:**

- 1) Ayudante de mostrador.
- 2) Personal de portería.
- 3) Personal de sereno.
- 4) Personal ascensorista.

1) **Categoría inicial “B”**

- 1) Personal de empaque.
- 2) Personal de reparto.
- 3) Chofer.
- 4) Personal de maestranza y limpieza.

2) **Empleados:**

- a) Cajero.
- b) Personal de perfumería.
- c) Personal administrativo.

3) **Categoría:** Empleado de farmacia.

4) **Categoría:** Empleado especializado de farmacia.

5) **Categoría:** Farmacéutico.

Escala salarial	% Artículo 22 \$	Básicos \$
Categoría inicial “A”	—	785,00
Categoría inicial “B”	7,00	840,00
Cajero, perfumería y administrativo	10,82	870,00
Empleado de farmacia	14,64	900,00
Empleado especializado de farmacia	36,30	1.070,00
Farmacéutico	49,04	1.170,00

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 13**— Todo empleador se obliga a reconocer la antigüedad de sus empleados en las categorías y los puestos que ocupen en su establecimiento abonando sobre sus sueldos los importes resultantes de la aplicación de la siguiente escala:

Antigüedad	%
Al año	5
A los dos (2) años	10
A los cinco (5) años	20
A los diez (10) años	30
A los quince (15) años	35
A los veinte (20) años	40
A los veinticinco (25) años	50

### Jornada laboral

**Artículo 14**— La duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y cinco (45) horas semanales. No se incluirán en la jornada las pausas dedicadas a almuerzo o cena.

### Jornada insalubre

**Artículo 15**— Cuando el empleado cumpliera en forma permanente en laboratorio, tareas como elaboración de comprimidos, envasamiento de hierbas, fraccionamiento de ácidos, álcalis y otras sustancias tóxicas, sin la tecnología adecuada, cuya manipulación pudiese resultar insalubre, su jornada será de seis (6) horas diarias o treinta y tres (33) horas semanales. Al personal que cumpla jornadas de seis (6) horas diarias se le abonará la remuneración equivalente a ocho (8) horas diarias y al personal que cumpla jornadas semanales de treinta y tres (33) horas se le abonará la remuneración equivalente a cuarenta y cinco (45) horas semanales. En caso de divergencia, la determinación de insalubridad será efectuada por la Autoridad de Aplicación.

### Jornada laboral nocturna

**Artículo 16**— La jornada laboral nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) horas semanales. El horario nocturno comenzará a las veintiuna (21) horas y finalizará a las seis (6) horas del día siguiente. No podrá emplearse en trabajo nocturno a los menores de uno u otro sexo.

## Servicios en horarios nocturnos extendidos, voluntarios u obligatorios

### Artículo 17—

- Servicio de horario nocturno extendido: Es aquel período durante el cual el empleador, previa autorización de la Autoridad de Aplicación en materia de salud pública, decide mantener la farmacia abierta más allá de las veintiuna (21) horas. El personal que cumpla prestaciones después del horario mencionado, percibirá el adicional determinado para el servicio nocturno voluntario.
- Servicio de turno nocturno voluntario: Es aquel período durante el cual el empleador decide mantener la farmacia abierta durante las veinticuatro (24) horas, previa autorización de la Autoridad de Aplicación en materia de salud pública y que se verifica entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente.

El personal que cumpla prestaciones durante un servicio nocturno voluntario devengará un recargo del cien por ciento (100%) sobre su sueldo básico, más los adicionales que por aplicación de las normas laborales vigentes pudieren corresponder. El personal que cumpla horario mixto, es decir parte de una jornada en horario diurno y parte en horario nocturno, percibirá el adicional del cien por ciento (100%) establecido en el presente artículo por las horas trabajadas en dicho horario nocturno.

Quedan excluidos del derecho al cobro de este recargo los serenos y encargados de vigilancia.

Las farmacias que trabajaren durante las veinticuatro (24) horas, los trescientos sesenta y cinco (365) días del año se encontrarán dentro de lo que se denomina en este artículo servicio nocturno voluntario.

- Servicio de turno nocturno obligatorio: Es aquel dispuesto por la Autoridad de Aplicación en materia de salud pública y que obliga al empleador a mantener abierta la farmacia en carácter de turno obligatorio.

El personal que cumpla prestaciones durante un servicio nocturno obligatorio no devengará el recargo del cien por ciento (100%) establecido en el presente artículo, correspondiéndole todos aquellos que sean fijados por las normas laborales vigentes.

## Adicionales

**Artículo 18—** Los empleadores se obligan a reconocer y a abonar a sus empleados los adicionales permanentes que se especifiquen en el presente artículo.

- a) Farmacéuticos: Todo personal que posea título de farmacéutico de acuerdo a lo establecido en el artículo 9° percibirá un adicional por título equivalente al cincuenta y ocho por ciento (58%) calculado sobre el sueldo básico de la Categoría Inicial "A" definida en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, más escalafón por antigüedad, tomando en cuenta las cuarenta y cinco (45) horas semanales trabajadas.

- b) Adicional por dirección técnica con bloqueo de título: Todo farmacéutico que ejerza la dirección técnica de la farmacia percibirá en concepto de "*Bloqueo por ejercicio de la Dirección Técnica*" un adicional equivalente al ochenta y ocho por ciento (88%), calculado sobre el sueldo básico de la Categoría Inicial "A" definida en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, quedando exceptuado de percibir lo determinado en el inciso a) del presente artículo, tomando en cuenta las cuarenta y cinco (45) horas semanales trabajadas.

- c) Adicional por farmacéutico auxiliar con bloqueo de título: Todo farmacéutico que ejerza como farmacéutico auxiliar percibirá un adicional en concepto de "*Bloqueo por ejercicio de Farmacéutico Auxiliar*", un equivalente al veinte por ciento (20%) calculado sobre el sueldo básico de la Categoría Inicial "A" definida en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, tomando en cuenta las cuarenta y cinco (45) horas semanales trabajadas o en su defecto las proporcionales.

- d) Adicional por farmacéutico auxiliar sin bloqueo de título: Todo farmacéutico que ejerza como farmacéutico auxiliar percibirá un adicional en concepto de "*Farmacéutico Auxiliar sin Bloqueo de Título*", un equivalente al diecisiete por ciento (17%) calculado sobre el sueldo básico de la Categoría Inicial "A" definida en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, tomando en cuenta las cuarenta y cinco (45) horas semanales trabajadas o en su defecto las proporcionales.

- e) Adicional por título: Todo personal encuadrado en el artículo 7° del presente Convenio Colectivo de Trabajo con más de dos (2) años de antigüedad en la misma farmacia donde exhiba y posea título de auxiliar de Farmacia, percibirá un adicional equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico de su categoría, más escalafón por antigüedad. Todo personal encuadrado en el artículo 8° del presente Convenio Colectivo de Trabajo y además posea título de auxiliar de farmacia, percibirán un adicional equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico de su categoría, más escalafón por antigüedad.

Asimismo quienes posean título de los niveles de bachiller, perito mercantil, técnico químico, percibirán una suma equivalente al cinco por ciento (5%) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad.

- f) Adicional del cajero: El personal que se desempeñe en esta categoría de acuerdo al artículo 6°, inciso a), del presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá un adicional equivalente al diez por ciento (10%) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad.

- g) Adicional por tareas administrativas y de perfumería: Todo personal que se desempeñe en una de estas categorías de acuerdo al artículo 6°, incisos b) y c), del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y certifique una antigüedad mayor de cinco (5) años en la misma farmacia cumpliendo las tareas específicas de las categorías mencionadas, percibirán un adicional equivalente al

diez por ciento (10%) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad.

- h) Adicional por idioma: El personal a quien se le requiere el uso de idiomas extranjeros para el desempeño de sus funciones y tareas, percibirá un adicional equivalente al diez por ciento (10%) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad, por idioma.
- i) Adicional por uso de bicicleta o ciclomotor: El personal a quien se le requiera el uso de bicicleta o ciclomotor de su propiedad para tareas del establecimiento tendrá derecho a percibir un adicional equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo básico en la Categoría Inicial "B" incisos 1), 2) y 3), encuadrados en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o del básico que perciba el trabajador de esta categoría, más escalafón por antigüedad; además será compensado en todos los daños que sufra su vehículo como así también el recambio y reparaciones de las partes del mismo.

Los incisos b), c), y d) del presente artículo, no se aplicarán para calcular las diferencias porcentuales del artículo 22, como tampoco, se agregaran al escalafón por antigüedad del artículo 13 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los importes correspondientes a comisiones y/u otros adicionales remunerativos, no previstos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, integran la remuneración del personal y no serán tenidos en cuenta para calcular las diferencias determinadas en el artículo 22.

Los sistemas o modalidades que rijan actualmente sobre comisiones seguirán aplicándose de la misma manera.

### Fondo compensador por falla de caja

**Artículo 19**— El personal que cumpla tareas de cajero percibirá un adicional equivalente al diez por ciento (10%) de su sueldo básico, que será destinado a cubrir el total de todos los faltantes que pudieran producirse en el desempeño de la tarea. Solamente lo que sea efectivamente percibido por el trabajador tendrá carácter salarial y a su vez, la suma compensada no tendrá carácter remuneratorio.

### Sueldos y condiciones remunerativas

**Artículo 20**— Los sueldos y las condiciones remunerativas fijadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo no podrá disminuir otras superiores que hayan sido acordadas o pre-existentes a la firma de la misma en los respectivos contratos individuales.

### No discriminación

**Artículo 21**— Los sueldos, adicionales y demás beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo para cada categoría, no reconocen diferencias de sexo y de ninguna otra naturaleza.

### Diferencias entre categorías

**Artículo 22**— Cuando se disponga incrementos de sueldos generales, por acuerdos firmados por las partes signatarias de esta Convención Colectiva de Trabajo, homologados o no, o por disposiciones legales, deberá mantenerse la

diferencia porcentual existente entre los sueldos básicos para cada categoría conforme a la Escala Salarial Básica del presente y respetarse las exclusiones pactadas en el párrafo final del artículo 18 del presente Convenio Colectivo de Trabajo. En el caso de incrementos de monto fijo para todas las categorías, al efecto del párrafo anterior, se agregarán a los importes las cantidades necesarias que permitan mantener dicha diferencia.

En el caso que el trabajador perciba un salario básico superior al determinado para su categoría en la Escala Salarial Básica del presente Convenio Colectivo de Trabajo y se dispusiere un incremento por decreto y/o ley, éste podrá ser compensado hasta su concurrencia con su salario básico, cuando así lo establezcan las normas mencionadas.

En el caso que el trabajador perciba el salario básico determinado para su categoría más un adicional a cuenta de futuros aumentos, este adicional podrá absorber el aumento de la suma dispuesta mediante decreto o ley cuando así lo establezcan las normas mencionadas.

En ambos casos no se aplicarán las diferencias porcentuales establecidas en el presente artículo.

### Horas suplementarias

**Artículo 23**— El empleador abonará al trabajador que preste servicios en horas suplementarias (horas extra), medie o no autorización del organismo respectivo o competente, el importe resultante de la aplicación del artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Licencia anual ordinaria

**Artículo 24**— El trabajador gozará de un período continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

- De diecisiete (17) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiséis (26) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20) años.
- De cuarenta y cuatro (44) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

Esta licencia se deberá comunicar al empleado con sesenta (60) días de anticipación.

Comenzarán siempre en día lunes o día subsiguiente si éste fuera feriado.

El importe correspondiente al período de licencia se abonará por anticipado al comienzo de la misma, integrando tal período con la totalidad de los días desde el comienzo hasta su finalización.

Los trabajadores y empleadores podrán acordar los períodos y oportunidad del goce de la licencia anual ordinaria, conforme a las necesidades operativas, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

### Licencias especiales pagas

**Artículo 25**— Los trabajadores tendrán derecho a licencias especiales remuneradas, según las especificaciones de los incisos siguientes:

- a) Por matrimonio: De quince (15) días corridos con opción por parte del trabajador a agregarlas a la licencia anual ordinaria y obligación de otorgarlas de esta manera.

Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo de un (1) año. Cuando la antigüedad fuere menor la licencia será de doce (12) días.

El pago de esta licencia se efectuará por anticipado y su importe se establecerá dividiendo por veinticinco (25) el sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento.

- b) Por nacimiento o adopción de hijos: De dos (2) días hábiles.
- c) Por enfermedad de familiares: Se otorgarán seis (6) días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo; cuatro (4) días hábiles, también por año calendario, en caso de enfermedad de padres y/o cónyuges. Cuando se acredite que la persona enferma se halla a más de quinientos (500) kilómetros del lugar donde el trabajador presta servicios se le agregarán dos (2) días más en ambos casos.
- d) Por fallecimiento de familiares: De cuatro (4) días hábiles por fallecimiento de hijos, cónyuges, padres, hermanos, abuelo, padres políticos, e hijos políticos. Cuando el familiar fallecido resida a más quinientos (500) kilómetros del lugar donde el trabajador presta servicios, la licencia será de seis (6) días hábiles.
- e) Por estudios: Para rendir exámenes en cursos de enseñanza media o superior con planes de estudio oficiales o autorizados por organismos competentes, se otorgarán dos (2) días corridos por cada examen y hasta un total de diez (10) días corridos por año calendario. El beneficiario deberá acreditar al empleador, haber rendido el examen, mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del instituto en que curse los estudios.
- f) Por donación de sangre: De un (1) día por cada oportunidad que efectúe donación. El donante deberá acreditar el hecho.
- g) Por mudanza: De un (1) día hábil por cada mudanza. Se deberá probar el hecho.
- h) Capacitación sindical: Los establecimientos de farmacia otorgarán veintiún (21) días corridos anuales de licencia paga a los delegados o miembros de Comisión

Directiva que fueran convocados por la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) o con el aval de ésta para eventos de capacitación sindical, debiendo cumplimentar los siguientes requisitos:

- I) No podrán utilizarla, al mismo tiempo, dos (2) o más empleados del mismo establecimiento.
- II) No podrá fraccionarse en más de tres (3) veces en un mismo año.
- III) Se deberá comunicar con una antelación no menor de diez (10) días hábiles.
- IV) La Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) comunicará a las partes mencionadas en el artículo 1º, fecha, lugar y nómina de convocados; la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) certificará la asistencia a los eventos.

### Régimen de trabajo

**Artículo 26**— La mujer trabajadora no podrá ser discriminada como tal en ninguno de los beneficios, ni condiciones de trabajo y remuneración establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo. Además gozará del régimen de trabajo previsto en la legislación aplicable, agregándosele las siguientes especificaciones que los empleadores estarán obligados a respetar:

- a) Para las mujeres se considerará horario nocturno desde las veintiuna (21) horas hasta las seis (6) horas del día siguiente.
- b) Cuando la mujer trabajadora cumpla la jornada continua se otorgará un descanso de treinta (30) minutos en medio de cada jornada. El descanso antedicho no producirá disminución de la retribución habitual correspondiente.

### Protección de la maternidad

**Artículo 27**— Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 de la Ley N° 20.744 (to. Ley N° 21.297) la mujer trabajadora tendrá derecho a:

- a) Ampliación de la licencia de maternidad prevista en el régimen de asignaciones familiares, en la cantidad de días que pudiera necesitarse para completar los cuarenta y cinco (45) días posteriores a la fecha del parto, con derecho a percepción de sus haberes por el lapso ampliado. A tal efecto la trabajadora podrá ampliar el período total del artículo 177 hasta cien (100) días corridos.
- b) Acumular el tiempo por lactancia previsto en el artículo 179 de la Ley N° 20.744 (to. Ley N° 21.297) con opción de tomarlo al comienzo o finalización de la prestación del servicio de cada día.
- c) Cumplidos los recaudos del artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo, podrá optar libremente al término del período legal y convencional de licencia post-parto, por alguna de las siguientes situaciones:

- 1) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- 2) Rescindir su contrato de trabajo con derecho a percibir una compensación por tiempo de servicios, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, vigente a la época de rescisión calculada según lo que dispone el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (to. Ley N° 21.297) para cada año de servicios. La compensación a percibir en ningún caso será inferior a un (1) mes de sueldo.
- 3) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

## RÉGIMEN DE TRABAJO Y PROTECCIÓN AL MENOR

### Régimen de trabajo y protección al menor

**Artículo 28**— No podrá ocuparse a mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y tres (33) semanales. Cuando el servicio se preste en horarios discontinuos la distribución del horario podrá ser desigual, pero uno de los lapsos no será menor de dos (2) horas, pudiendo y a requerimiento del menor, ser inferior por razones de estudio.

**Artículo 29**— La jornada de los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años de edad podrá extenderse hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta y cinco (45) horas semanales previa autorización expresa de la Autoridad Administrativa Laboral, debiéndose notificar tal situación a la organización sindical. En estos casos corresponderá incrementar la retribución del trabajador de acuerdo a la extensión de la jornada, tareas o categorías en que preste servicios.

**Artículo 30**— No podrá ocuparse a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales los comprendidos entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente, ni tampoco en días sábados después de las trece (13) horas, domingos o feriados, salvo la situación del artículo siguiente.

**Artículo 31**— Los trabajadores mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años de edad encuadrados en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrán prestar servicios cuando el establecimiento cumpla servicio de turno obligatorio los días sábados después de las trece horas (13.00), domingos y feriados, rigiendo en estos casos todas las demás normas que regulan el trabajo de mayores en cuanto a retribución y francos compensatorios. Además se mantiene inalterable la prohibición de prestar servicios en horarios nocturnos prevista en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 32**— Los menores de dieciocho (18) años que cumplan jornada de horario corrido, tendrán derecho a un descanso remunerado de treinta (30) minutos. Cuando el

servicio se cumpla en jornada discontinua deberá mediar entre el período matutino y el vespertino un intervalo no menor de dos (2) horas.

**Artículo 33**— Está prohibido encarar a menores de uno y otro sexo trabajos en domicilio particular u ocupados en tareas penosas, peligrosas e insalubres.

**Artículo 34**— Los menores de uno u otro sexo gozarán de una licencia anual ordinaria de diecisiete (17) días corridos de duración.

**Artículo 35**— El empleador debe observar y hacer observar las pautas y limitaciones a la duración y modalidad del trabajo establecida por esta Convención Colectiva de Trabajo, la legislación y reglamentaciones legales pertinentes y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica que sean necesarias para tutelar, preservar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo cumplir estrictamente todas las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad.

**Artículo 36**— El empleador estará obligado a la conservación en buen estado de uso y habitabilidad las máquinas, muebles y edificios con las cuales y donde prestan servicios los trabajadores. Además deberá proveer a su personal de servicios sanitarios y vestuarios de acuerdo a lo establecido por la legislación sobre higiene y seguridad.

**Artículo 37**— El empleador estará obligado a proveer a su personal de la indumentaria y elementos de seguridad y confort que el tipo de trabajo haga necesario y conveniente.

- a) Para el personal que se desempeñe en la atención al público y en administración le proveerá anualmente y a entregarse de una sola vez al comienzo de cada año, un equipo de trabajo consistente en dos (2) guardapolvos o chaquetillas a los trabajadores de uno u otro sexo.
- b) Para el personal que se desempeñe en el laboratorio o depósito de mercadería, le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez al comienzo de cada año, un equipo de trabajo consistente en dos (2) guardapolvos o chaquetillas, un delantal especial según tarea, guantes de goma o plásticos aislante, en cantidad suficiente, mascarillas antipulverulentas y anteojos especiales cuando la tarea lo requiera para preservar la integridad física del trabajador.
- c) Al personal de la categoría inicial se le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez al comienzo de cada año, dos (2) guardapolvos o chaquetillas. Cuando el trabajo se cumpla fuera del establecimiento se proveerá zapatos de goma para lluvia y capa impermeable con capucha, a los efectos de ser usados durante la prestación de las tareas;
- d) A los choferes, repartidores y personal de servicio, se le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez un equipo consistente en dos (2) pantalones; dos (2) camisas; dos (2) chaquetas o camperas; dos (2) pares de zapatos adecuados al tipo de trabajo que cumpla cada uno



de ellos;

Cuando el empleador exija un tipo o modelo especial de indumentaria deberá proveerlo a su personal en las mismas condiciones establecidas en los puntos mencionados, cuidando que la misma preserve la dignidad y decoro de los trabajadores.

### Asignaciones familiares

**Artículo 38**— Los empleadores abonarán a su personal las asignaciones familiares establecidas por las leyes y disposiciones vigentes en la materia.

### Venta de mercaderías

**Artículo 39**—

- a) Los empleadores están obligados a vender a sus empleados los artículos y medicamentos que para uso personal y el de sus familiares directos a cargo necesitare, debiendo cobrárselos al precio de costo de compra a droguería.
- b) Todos los trabajadores de farmacia, previa presentación de la credencial de la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) o último recibo de sueldo, que acredite tal condición tendrán derecho a gozar de un descuento equivalente al establecido en la lista de laboratorio en la columna "*Precio a Farmacia*" más una bonificación adicional del cinco por ciento (5%), en el precio de los medicamentos bajo receta en cualquier otra farmacia que se halle de turno y/o aquellos establecimientos denominados "*Farmacias de Turno Voluntario*". Este beneficio será aplicable como derecho del trabajador en todas las jurisdicciones establecidas en el artículo 3° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en modo especial en los casos en que el trabajador se hallase por cualquier causa en otras localidades fuera de su lugar de residencia.

### Certificados de trabajo

**Artículo 40**— Los empleadores otorgarán a sus empleados, toda vez que éstos lo requieran, certificados de trabajo, en los que figurará el destino del mismo. Asimismo, en cumplimiento de la legislación pertinente, cuando el trabajador dejare de prestar servicios por cualquier motivo, los empleadores estarán obligados a hacer entrega a los trabajadores de los respectivos certificados de trabajo y aportes previsionales.

### Feriatos nacionales

**Artículo 41**— Serán los siguientes:

- a) Se considerarán feriatos nacionales los que dispongan anualmente las Autoridades Nacionales conforma al calendario oficial. Asimismo, gozarán de la misma categoría del feriado nacional los feriatos o asuetos que dispongan las respectivas autoridades competentes de las jurisdicciones que se especifica en el artículo 3° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- b) Día del empleado de farmacia: El día 13 de abril de cada año será considerado feriado nacional, siendo de aplicación la Ley de Contrato de Trabajo a todos sus efectos. Todo esto sin perjuicio de las disposiciones más favorables a los trabajadores que fijen leyes o decretos nacionales o provinciales. Los recargos por feriados nacionales se pagarán en aquellos casos en que la farmacia se encuentre de turno obligatorio.

### Representación gremial

**Artículo 42**— Los empleadores cuyos establecimientos ocupen una cantidad mínima de cinco (5) empleados reconocerán la designación de representantes gremiales de acuerdo a la siguiente escala: de cinco (5) hasta quince (15) empleados, un (1) representante gremial; de dieciséis (16) a cuarenta (40) empleados, dos (2) representantes gremiales; de cuarenta y uno (41) a ochenta (80) empleados un total de tres (3) representantes gremiales; más de ochenta (80) empleados cuatro (4) representantes gremiales, siendo esta la cantidad máxima de representantes.

### Permisos gremiales

**Artículo 43**— Los empleadores abonarán hasta un máximo de cuarenta (40) horas mensuales a los miembros de su personal que, siendo dirigentes de la Entidad Gremial o representantes de la misma, sean requeridos para atender impostergables tareas y asuntos gremiales. Estas cuarenta (40) horas deberán ser utilizadas por mes calendario y en no más de ocho (8) oportunidades. Para su utilización el empleador deberá ser preavisado, salvo casos de urgencia, con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. El trabajador deberá presentar al incorporarse a sus tareas el correspondiente comprobante escrito por parte de la Organización Gremial, la que se obliga a otorgarlo.

### Cartelera sindical

**Artículo 44**— Los empleadores instalarán en un lugar visible al personal, un tablero o pizarrón donde se colocarán las circulares, partes o avisos del sindicato y/o comisiones internas de representantes gremiales del personal.

### Aporte destinado a turismo, recreación y capacitación

**Artículo 45**— Los empleadores, por única vez efectuarán un aporte en carácter de contribución, por cada trabajador afiliado y no afiliado, de una suma equivalente al tres por ciento (3%) de las remuneraciones del mes de octubre de 2005 y al tres por ciento (3%) de las remuneraciones del mes de abril de 2006, que perciba cada trabajador en concepto de salario básico, más la incidencia del mismo sobre el escalafón por antigüedad, la que será destinada a turismo, recreación y capacitación por parte de la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.). Estas sumas deberán ser depositadas a la orden de la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.), en forma conjunta con los aportes sindicales correspondientes a dichos meses, determinados por la presente Convención Colectiva de Trabajo. El empleador podrá optar por abonar la totalidad del seis por ciento (6%) correspondiente al presente artículo, en una única cuota en forma conjunta con los aportes sindicales del mes de abril de 2006, cancelando así la obligación contenida en el presente artículo.

## Retención de aportes por Convenio Colectivo de Trabajo y asistencia social

**Artículo 46**— Los empleadores deberán retener del total de las remuneraciones que devenguen la totalidad de los trabajadores afiliados y no afiliados comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los meses incluidos los aguinaldos, una suma equivalente al dos por ciento (2%), en concepto de aporte ordinario de carácter solidario exclusivo entre los trabajadores y la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.), a los efectos que ésta pueda cumplimentar con sus objetivos y fines.

Las sumas que se retengan, deberán ser depositadas en la misma fecha que los aportes sindicales a la orden de la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.).

Cuando se trate de Afiliados a la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.), este aporte será absorbido hasta su concurrencia, por las cotizaciones ordinarias que establezca la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) para sus afiliados. La retención mencionada en este párrafo se hará efectiva a partir del mes de septiembre de 2005 inclusive.

También, los empleadores, se comprometen en carácter único de agente de retención, a retener del total de la remuneraciones que por todo concepto devenguen los trabajadores afiliados o no afiliados en los meses de junio y diciembre de cada año, incluidos los aguinaldos, una suma equivalente al uno por ciento (1%), en concepto de aporte ordinario de carácter solidario exclusivo entre los Trabajadores y la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) que será destinado a Asistencia Social y para que la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) pueda cumplimentar con sus objetivos y fines. Las sumas que se retengan, deberán ser depositadas a la orden de la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.). La retención mencionada en este párrafo se hará efectiva a partir del mes de junio de 2005 inclusive.

## Retención cuota sindical

**Artículo 47**— Los empleadores alcanzados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, actuarán como agentes de retención de la cuota sindical, que establezca la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.).

La Asociación Sindical notificará fehacientemente el importe a retener a cada trabajador, la forma y modo de pago a la entidad empleadora de las sumas recaudadas por este concepto, como así también de toda otra disposición al respecto.

## Comisión Paritaria de Interpretación

**Artículo 48**— Dentro de los cinco (5) días de suscripta la presente Convención Colectiva de Trabajo, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación que estará integrada por un (1) representante titular, e igual número de suplentes por cada una de las partes signatarias empresarias de acuerdo al artículo 1° de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La representación por los trabajadores estará integrada por cinco (5) representantes titulares e igual número de suplentes. Esta Comisión Paritaria de Interpretación, será el único cuerpo colegiado de interpretación de esta Convención Colectiva de Trabajo en el ámbito de apli-

cación del artículo 3° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, ajustando su funcionamiento a lo establecido por la Ley N° 14.250 y demás disposiciones concurrentes.

## Autoridad de Aplicación

**Artículo 49**— El Ministerio de Trabajo y sus delegaciones regionales serán los organismos de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y vigilarán su cumplimiento, quedando las partes obligadas a su estricta observancia; su violación será penalizada de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

**Artículo 50**— Las partes se comprometen a reunirse en forma trimestral a efectos de evaluar la política salarial del sector. Este compromiso comenzará a implementarse a partir del mes de julio de 2005, y así sucesivamente. En prueba de ello, previa lectura y ratificación, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando archivada para constancia en su expediente de origen.

**Artículo 51**— Se establece que todos los trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo que revistieran las siguientes categorías del Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88: Cadetes, aprendiz ayudante, serenos, porteros y ascensoristas pasarán automáticamente a revestir la Categoría Inicial "A" encuadrados en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo; todos los trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo que revistieran las siguientes categorías del Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88: empaque, repartidores, choferes y maestranza y limpieza; pasarán automáticamente a revestir la Categoría Inicial "B" encuadrados en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo de Trabajo; todos los trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo que revistieran las siguientes categorías del Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88: cajero, personal de perfumería y personal administrativo pasarán automáticamente a revestir la categoría de empleado cajero, perfumería y administrativo, encuadrados en el artículo 6° del presente Convenio Colectivo de Trabajo; todos los trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo que revistieran las siguiente categoría del Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88: Empleado de 2°, pasarán automáticamente a revestir la categoría de empleado de farmacia, encuadrado en el artículo 7° del presente Convenio Colectivo de Trabajo; todos los trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo que revistieran las siguiente categoría del Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88: Empleado de 1°, pasarán automáticamente a revestir la categoría de empleado especializado de farmacia, encuadrado en el artículo 8° del presente Convenio Colectivo de Trabajo; todos los trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo que revistieran la categoría de farmacéutico del Convenio Colectivo de Trabajo N° 26/88, pasarán automáticamente a revestir la categoría de farmacéutico, encuadrados en el artículo 9° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Se establece que para el año 2005 el día del Empleado de Farmacia será el 22 de diciembre, y que a partir del año

2006 inclusive y en lo sucesivo, será el 13 de abril de cada año.

Se establece que la presente Convención Colectiva de Trabajo como así también las escalas salariales acordadas entran en vigencia a partir del 1° de abril de 2005, independientemente de su homologación. Asimismo, se encuentran incorporados a la presente escala salarial acordada, los Decretos Nros. 1.347/2003 y 2.005/2004.

Todas las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo, representadas según el artículo 1° del presente, solicitan su homologación, como así también, las escalas salariales acordadas.

No siendo para más, se da por finalizado el acto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 21 días del mes de abril de 2005 a las 14 horas.

Previa lectura y ratificación de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se firman de conformidad, nueve (9) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
PARA EMPLEADOS DE FARMACIAS**

**ANEXO I**

**Escala Salarial de los Trabajadores de Farmacias  
vigente al 1° de abril de 2005 inclusive**

<b>Escala salarial</b>	<b>% Artículo 22</b>	<b>Básicos \$</b>
Categoría inicial "A"		785,00
Categoría inicial "B"	7,00	840,00
Cajero, perfumería y administrativo	10,82	870,00
Empleado de farmacia	14,64	900,00
Empleado especializado de farmacia	36,30	1.070,00
Farmacéutico	49,04	1.170,00

Previa lectura y ratificación se firman de conformidad, nueve (9) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, entre la Asociación de Empleados de Farmacia (A.D.E.F.) en representación de los Trabajadores; y la Cámara Argentina de Farmacias (C.A.F.), Cámara de Farmacias Bonaerense (CA.FA.BO.), Asociación Propietarios de Farmacias Argentinas (ASOF.AR.), Cámara de Farmacias de la Zona Sur de la Provincia de Buenos Aires (CA.FA.SUR.) y Federación Argentina de Cámaras de Farmacias (F.A.CAF.) en representación de los Empresarios.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 21 días del mes de abril de 2005.



# INDUSTRIA DE PRODUCTOS DE PERFUMERÍAS

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 157/91

### EMPLEADOS Y OBREROS

#### 1. Partes intervinientes

SINDICATO DE TRABAJADORES PERFUMISTAS, con domicilio en Treinta y Tres Orientales 156 de Capital Federal, y la CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS DE HIGIENE Y TOCADOR, con domicilio en Paraguay 1857 de Capital Federal

#### Lugar y fecha de celebración

Buenos Aires, 19 de diciembre de 1990

#### Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere

Para empleados y obreros de la industria y/o fraccionamiento de productos de perfumería, jabones de tocador y todos los productos que hacen a la higiene y belleza del hombre, la mujer y el niño.

#### Cantidad de beneficiarios

4.000 (cuatro mil).

#### Zona de aplicación

Capital Federal y partidos de la Provincia de Buenos Aires.

#### Período de vigencia

Desde 01/11 /90

Hasta: 31/10/92

#### 2. Aplicación de la convención colectiva de trabajo

##### Vigencia

**Artículo 1°**— La vigencia de las cláusulas generales de este convenio se establecen a partir del 1° de noviembre de 1990 hasta el 31 de octubre de 1992.

Cuatro meses antes de su vencimiento se constituirá una Comisión Provisoria, integrada por cinco miembros de cada parte, la que se reunirá para estudiar las bases de las renovaciones. Tal obligación, que se consigna con el objeto de reducir en lo posible el plazo de las tratativas oficiales, no implica que la futura convención deba regir obligatoriamente a partir del vencimiento de la presente.

#### Alcance y jurisdicción

**Artículo 2°**— El presente convenio tendrá como radio de acción y aplicación la Capital Federal y partidos de la provincia de Buenos Aires donde el Sindicato de Trabajadores Perfumistas posee personería gremial (Tigre, San Fernando, San Isidro, Vicente López, General San Martín, Tres de Febrero, Gral. Sarmiento, M. Moreno, Merlo, Morón, Matanza, Esteban Echeverría, Lomas de Zamora, Lanús, Avellaneda, Quilmes, Florencio Varela, Berazategui, Alte. Brown, Pilar, La Plata). Comprende todo el personal de la industria y/o fraccionamiento de productos de perfumería, jabones de tocador y todos los productos que hacen a la higiene y la belleza del hombre, la mujer y el niño, como así también la distribución, esta última en forma exclusiva en el ámbito nacional y cuya actividad sea la distribución de los productos antes mencionados, con exclusión de aquellas empresas que se encuentran a partir del 29 de abril de 1971 legalmente incluidas en otras convenciones colectivas de trabajo.

#### Personal excluido

**Artículo 3°**— Quedan excluidos del presente convenio, los siguientes cargos: directores, directores delegados, personal directivo superior, gerentes, sub-gerentes, jefes, sub-jefes, profesionales con título universitario o terciario que ejerzan como tal, personal jerárquico adscripto a la Dirección, secretarías de: directores, gerentes y subgerentes, responsable de caja, choferes de dirección y gerencia, personal de vigilancia. Personal de supervisión, de coordinación y capataces con personal a cargo, de no tener personal a cargo deberán realizar tareas en funciones jerárquicas que involucren la toma de decisiones, control de gestión, utilizando criterios propios sobre la base de conocimientos técnicos y profesionales.

#### 3. Condiciones generales de trabajo

##### Categoría de oficios universalmente reconocidos para el personal operario/a

**Artículo 4°**—

- a) Quedan comprendidos en este inciso los trabajadores que se especialicen en las siguientes tareas:
- electrónica,
  - neumática,
  - matricería,

- electricidad especializada,
  - mecánica de producción,
  - tornería y
  - calderista de primera.
- b) Quedan comprendidos en este inciso los trabajadores oficiales que se desempeñen en las siguientes tareas:
- albañilería,
  - carpintería,
  - soldadura,
  - plomería,
  - cañista,
  - compresista,
  - electricidad,
  - mecánica general,
  - calderista de segunda,
  - chofer de carga y/o transporte,
  - reparador de autoelevadores,
  - enfermería (sin título universitario o terciario).
- c) Quedan comprendidos en este inciso los siguientes trabajadores medio oficiales que se desempeñen en las siguientes tareas:
- albañilería,
  - carpintería,
  - soldadura,
  - plomería,
  - electricidad,
  - mecánica general,
  - compresista,
  - ayudante de electrónica,
  - neumática,
  - matricería y
  - cañista. ,

### **Categoría para el personal administrativo/a** **Artículo 5°—**

- a) Empleado/a de Caja, Contaduría y Estadística: empleado/a que lleve Contabilidad y Estadística avanzada en libros rubricados. Empleado/a responsable de Liquidación de Impuestos y Conciliador de Cuentas Corrientes Generales, cobrador, secretarías no contempladas como personal excluido. Expertas, consultoras, demostradoras, cosmetólogas y/o similares.
- b) Computación: graboverificador/a, empleado/a en mesa de control de datos de computación. Compras: ayudante de comprador. Planeamiento y Producción: empleado/a especialista en la investigación y realización de costos de importación, exportación y producción. Empleado/a principal de estadísticas de ventas y/o producción. Empleado/a principal en la recepción de materias primas y productos a granel y/o envasados. Telefonista, recepcionista, promotor/a y repositor/a.
- c) Liquidador de Sueldos y Jornales: Empleado/a de archivo general. Caja: empleado/a ayudante de cajero,

empleado/a dedicado a la obtención de informes comerciales. Ventas: empleado/a calculista de pedidos y revisores de facturas. Planeamiento y Producción: ayudante de exportación e importación, ayudante de recepción de mercaderías, ayudante de estadística de ventas y/o producción. Créditos y Cobranzas: auxiliar de créditos y cobranzas. Existencias: empleado/a de depósito y/o almacenes. Despacho: empleado/a de tráfico y expedición. Telefonista, dactilógrafo/a y/o facturista. Empleado/a a cargo de trámites jubilatorios. Empleado/a de fotocopadoras y todo aquel empleado/a que no esté comprendido en los incisos establecidos.

### **Categoría para el personal operario/a** **Artículo 6°—**

- a) Choferes de autoelevadores. Personal preparador, embalador y ensambladores de productos terminados. Personal fraccionador, preparador, mezclador, elaborador y maquinista de líneas de producción de champúes, cremas, jabones, polvos, polvos compactos, colonias, maquillajes líquidos, productos coloreados, lápices labiales, etc.
- b) Personal de carga y descarga de playa, envasador/a, estibador en línea de producción, etiquetador/a, cocinero/a, acompañante de reparto, cortador/a, prensador/a, y envolvedor/a de jabón. Lavador/a de frascos y/o máquinas, etc.
- c) Personal de limpieza, portero, sereno, ayudante de cocina, jardinero/a y todo aquel personal que no estuviera en los incisos establecidos.

### **Categoría para el personal de laboratorio** **Artículo 7°—**

- a) Investigador/a y desarrollista químico de productos (sin título universitario). Control microbiológico de materias primas, control de calidad de productos a granel y productos terminados.
- b) Empleado/a en control de calidad de componentes y personal administrativo de la sección.

### **Categoría para el personal del sector plástico** **Artículo 8°—**

- a) Operador/a de sopladora - inyectora de plástico. Operador/a de impresoras de colores.
- b) Operario en molienda de material plástico de descarte. Operario/a de control de producción de plástico y todo personal de esta sección que no esté incluido en los incisos establecidos.

### **Reemplazos**

**Artículo 9°—** Cuando el personal incluido en este convenio deba reemplazar a otro en el desempeño efectivo de una tarea de categoría superior, del régimen de categorías establecidas en este convenio, al reemplazante se le abonará el sueldo por el tiempo de trabajo que corresponda a la

categoría reemplazada en el lugar de la suya, en la antigüedad del reemplazante desde el primer día del reemplazo.

Cuando en el término de un año, una persona reemplace por más de 45 días efectivos de trabajo a otra de categoría superior, quedará confirmada en la remuneración de esa categoría superior, sin perjuicio de que al reintegrarse él o los reemplazados a sus tareas, el reemplazante deba volver a efectuar los trabajos de su categoría habitual. No será computable para el término de los 45 días, los reemplazos efectuados por vacaciones de ley, enfermedades inculpables y licencias previstas en el artículo 19 de esta convención

### **Trabajos de categoría superior sin reemplazo de personal**

**Artículo 10**— Cuando el personal incluido en este convenio deba efectuar por diversas circunstancias tareas de una categoría superior, del régimen de categorías establecidas en este convenio, se le abonará el sueldo por el tiempo de trabajo que corresponda a la categoría superior en que se desempeñe en lugar de la suya. Si en el término de un año ese personal desempeña tareas de la categoría superior por un término mayor de 45 días efectivos de trabajo, quedará confirmada la remuneración de esa categoría superior, sin perjuicio de que una vez finalizadas las razones por las cuales efectuó las tareas mencionadas, deba volver a realizar sus tareas primitivas o habituales.

### **Categoría especializada**

**Artículo 11**— Para el personal de oficio de categoría especializada, no podrá la empresa disponer que realice trabajos de categorías inferiores, salvo casos excepcionales debidamente comprobados y/o de común acuerdo y en los que no sea posible reemplazarlo por personal no especializado.

### **Percepción de salario mayor**

**Artículo 12**— El personal que realice trabajos en distintas categorías en forma permanente dentro de un mismo establecimiento, percibirá el salario de la categoría superior de las trabajadas.

La percepción del salario mayor le corresponderá cualquiera sea el tiempo en que realice en forma permanente la tarea mejor remunerada, sin que esto implique que no tendrá la obligación de realizar las demás tareas de una categoría inferior.

### **Vacantes, ascensos o nuevas secciones**

**Artículo 13**— Para llenar las vacantes que se produzcan, las empresas notificarán a sus trabajadores, mediante un comunicado dando preferencias al personal inmediato inferior, dentro de la sección primero y del establecimiento después, y que reúna las condiciones necesarias de antigüedad y capacidad. Para estos casos, cuando se suscitaron dudas con respecto a la capacidad del trabajador, la parte empresaria deberá someter a una prueba previa de capacidad del puesto a ocupar para cubrir dicha vacante. En caso de crearse nuevas secciones o puestos en los establecimientos comprendidos en este convenio, a los efectos de proveer los puestos, la dirección de la empresa dará preferencia al

personal ya ocupado, teniendo en cuenta la capacidad y la antigüedad. A igualdad de condiciones en lo que respecta a capacidad, se dará preferencia al personal del establecimiento antes de ocupar nuevo personal. Cuando se produjera un ascenso o nombramiento, la empresa dará a conocer el mismo mediante un comunicado, al solo efecto del conocimiento del resto del personal.

### **Prácticas**

**Artículo 14**— El personal que realice trabajo de categorías inferiores, podrá realizar prácticas en las tareas de categorías superiores a los efectos de capacitarse para ocupar las vacantes que se puedan producir. Estas prácticas no deben afectar la normal productividad del establecimiento. Estas prácticas no podrán ser consideradas ascensos o reemplazos, salvo casos especiales en que éste realmente se efectúe.

### **Jornadas de trabajo, horarios para el personal**

**Artículo 15**— El personal que circunstancialmente deba cumplir horarios en forma imprevista fuera de lo habitual, percibirá el salario de ese día con un aumento del (50 %) cincuenta por ciento, siempre previa consulta con el/los Delegados que justifique que este horario beneficia directamente a la parte empresaria.

### **Paralización de tareas**

**Artículo 16**— Cuando durante la jornada de trabajo exista una paralización de tareas, total o parcial, por causas no imputables a los trabajadores, los mismos percibirán su sueldo íntegro del horario normal de trabajo. Igual temperamento se adoptará con el personal que fuera citado por ser necesaria su presencia para realizar tareas en horas extras de trabajo y que por razones ajenas a su voluntad no pueda llevarse a cabo, a cuyo efecto se establece que las horas suplementarias no trabajadas efectivamente se abonarán en forma simple.

### **Trabajo nocturno**

**Artículo 17**— En todos los establecimientos donde se realicen turnos nocturnos, se adoptarán las medidas previstas en la Ley N° 19.587 (y Ley N° 11.544, Decreto Reglamentario) de la misma forma, en lo referido a la Ley sobre Jornada Legal de Trabajo.

### **Vacaciones**

**Artículo 18**— Todo el personal comprendido en el presente convenio, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. A solicitud del trabajador, el empleador deberá otorgar al mismo las vacaciones respectivas de manera que su goce coincida con el de su cónyuge, en tanto se desempeñen en la misma empresa. Si trabajaran en empresas distintas, pero correspondientes a la misma actividad industrial, los empleadores deberán otorgarlas en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de las mismas. Para ambos casos se deberá presentar a tal efecto los correspondientes comprobantes. Las empresas que estén otorgando a su personal las vacaciones en días hábiles o estén concediendo beneficios superiores a los establecidos por las disposiciones legales vigentes, deberán seguir

manteniendo los regímenes más favorables que resulten para el trabajador.

### Licencias

**Artículo 19**— Las empresas acordarán licencias de hasta 30 días en el año sin goce de haberes, por causas atendibles y comprobadas. El pedido de licencia deberá ser presentado por escrito con especificación de las causas del mismo. Por el hecho de concederse la licencia, el trabajador no perderá en ningún caso el derecho a su puesto ni se le considerará interrumpida su estabilidad y/o antigüedad.

### Estudios y capacitación

**Artículo 20**— Al personal que realice estudios en las escuelas de capacitación y orientación profesional, instituto secundario o universitario, se le concederán licencias para los días que rindan examen, con el mantenimiento de sus retribuciones normales. El interesado estará obligado a presentar a la empresa la constancia oficial de que han rendido examen.

### Mudanza

**Artículo 21**— Todo trabajador, que por razones de mudanza solicitara permiso, la empresa le otorgará (1) un día hábil pago para realizar dicha tarea, que será abonada a partir de la presentación del documento de identidad que acredite la nueva dirección o certificado de domicilio extendido por autoridad competente.

Dicho beneficio será otorgado hasta dos veces por año calendario.

### Licencia paga por matrimonio

**Artículo 22**— Todo miembro del personal que contraiga enlace, gozará de una licencia especial de 14 (catorce) días corridos. Dicha licencia será paga liquidándose conforme al sueldo que le corresponda durante el período de goce. En caso de enfermedad de cualquiera de los cónyuges la mencionada licencia quedará automáticamente suspendida, para lo cual el trabajador deberá dar aviso a la empresa para que ésta pueda constatarlo con su médico y si no lo hiciera, se estará al certificado que deberá presentar el trabajador.

La licencia se reanuda a partir del alta médica.

### Licencia especial por casamiento de hijos

**Artículo 23**— La empresa otorgará un (1) día de licencia, con goce de haberes, a aquellos trabajadores que lo soliciten por casamiento de hijo/a. Dicho pago se hará efectivo mediante la presentación del acta de matrimonio.

### Licencia por nacimiento

**Artículo 24**— Todo miembro del personal gozará de una licencia de tres (3) días hábiles pagos por nacimiento de hijos.

### Descansos diarios por lactancia

**Artículo 25**— Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar y/o alimentar a su hijo en transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a un año posterior a la fecha de

nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

### Licencia por adopción

**Artículo 26**— Todo miembro del personal gozará de una licencia de tres días (3) hábiles pagos, a partir del otorgamiento de la adopción definitiva, acreditada mediante la presentación de la documentación correspondiente. Esta licencia será aplicada a los dos cónyuges cuando ambos se desempeñen con un mismo empleador.

### Enfermedades de familiares a cargo

**Artículo 27**—

- 1) En caso de enfermedad de cónyuge o hijos, las empresas otorgarán un permiso especial que para ser concedido, deberá reunir las siguientes condiciones:
  - a) El cónyuge o hijo enfermo deben vivir en el mismo domicilio y estar a cargo del trabajador.
  - b) La atención del enfermo por parte del trabajador debe ser indispensable y necesaria.
  - c) La dolencia debe ser suficientemente seria.
  - d) La presentación de los certificados correspondientes. Reunidas las precedentes condiciones, las empresas reconocerán pagos ocho (8) días por cónyuge y doce (12) días por hijos, durante el período de 365 días corridos a contar desde la primera licencia por tal motivo, siendo no pagos los días que excedan esa cantidad.
- 2) En caso de enfermedad de padres, las empresas otorgarán un permiso especial no pago, debiéndose llenar al efecto los siguientes recaudos:
  - a) Que el padre enfermo viva en el mismo domicilio y esté a cargo del trabajador.
  - b) Que la atención del padre por parte del trabajador sea indispensable y necesaria.
  - c) Que la dolencia sea suficientemente seria.
  - d) Presentación de los certificados correspondientes. En todos los supuestos las empresas tienen la facultad de controlar el cumplimiento estricto de las condiciones mencionadas precedentemente.

### Dadores voluntarios de sangre

**Artículo 28**— Los dadores voluntarios de sangre quedan liberados de la prestación de sus servicios en el día de la donación de sangre, percibiendo sus remuneraciones contra la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes. No se admiten más de dos (2) donaciones por año.

### Día del perfumista

**Artículo 29**— Se instituye como Día del Perfumista el 21 de setiembre de cada año. A tal fin, las empresas concederán sueto a su personal el 3° (tercer) lunes del mes citado con el



mantenimiento de sus retribuciones normales. Si por cualquier circunstancia el Día del Perfumista fuera declarado no laborable de pago obligatorio, el asueto será dado el primer día hábil posterior al mismo.

## Accidentes y enfermedades inculpables

### Artículo 30—

a) **Plazo de remuneración:** Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante el período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las circunstancias mismas se encontrara impedido de concurrir al trabajo en los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 (seis) y 12 (doce) meses, respectivamente según si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 (cinco) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una jornada legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último trimestre de prestación de servicios, no pudiendo en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado, ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

b) **Aviso al empleador:** El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador, de la enfermedad o accidente. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado. Se concederá un plazo de (24) veinticuatro horas en aquellos casos de enfermedad o accidente grave donde no pudiera efectuarse por sus propios medios, o presentando los correspondientes certificados.

#### Normas para el aviso por enfermedad o accidente

El trabajador que falte a sus tareas por causas de enfermedad o accidente, deberá comunicarlo a la empresa dentro de las (5) cinco horas de iniciada su jornada laboral, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:

- 1) Por telegrama, en el que deberá expresar el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable, su nombre y apellido.
- 2) Por aviso directo del interesado mismo, en el establecimiento, oportunidad en la cual la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.

- 3) Por cualquier persona que avise el nombre del interesado y en el establecimiento. En este caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la cual la empresa extenderá comprobante de dicho aviso.
- 4) Aviso telefónico: solamente en los casos que en la actualidad ya se aplique este sistema. En el futuro si las empresas resolvieran establecerlo, en este caso deberá efectuarse de tal manera que permita justificarlo debidamente.
- 5) El personal nocturno, podrá hacerlo hasta las 10 (diez) horas del día siguiente, sin perjuicio de dar aviso con anticipación suficiente, a fin de que no sea perjudicada la labor del establecimiento.
- c) **Elección de control médico - Casos de discrepancia:** Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador.
- d) **Conservación del empleo:** Vencido los plazos de interrupción del trabajo por causas de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de (1) un año, contando desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato de trabajo
- e) **Reincorporación:** Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si del accidente o enfermedad resultara una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otra que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración, sin que ello signifique renunciamiento a las leyes en vigencia.
- f) **Despido del trabajador:** Si el empleador despidiera al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpables, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.
- g) **Gastos de traslado y medicamentos por accidente:** Serán a cargo de la empresa los gastos que demande al traslado del accidentado al lugar de su curación. Son asimismo, a cargo del empresario los gastos que por medicamentos demande la atención del accidentado. El lugar de la curación y el

medio de traslado adecuado serán determinados por el médico de la empresa o de la compañía de seguros o por el facultativo que lo atienda, en atención a lo que las circunstancias aconsejen para preservar la salud del trabajador/a.

### Primeros auxilios

**Artículo 31**— En todas las empresas y especialmente en aquellas que habitualmente trabajen en turno nocturno, deberá estar claramente establecido quién es la autoridad capacitada que se hará cargo de la responsabilidad de trasladar a un trabajador accidentado como así también los medios y el lugar donde debe ser llevado para su atención médica, sin perjuicio de la existencia en la planta de un botiquín de primeros auxilios con los elementos indispensables para las primeras curaciones.

### Medicina laboral

**Artículo 32**— Las Empresas deberán contratar los servicios internos o externos de medicina laboral, de acuerdo a la cantidad de trabajadores y según lo establecido en la Ley N° 19.587, Capítulo 3 y sus artículos 15 a 33 inclusive.

### Medidas de seguridad

**Artículo 33**— Se aplicarán todas las disposiciones legales en vigor para dotar a los establecimientos de las seguridades necesarias a fin de evitar al máximo los accidentes de trabajo. El personal se obliga a usar los implementos de seguridad que se le entreguen, debiendo ser los mismos adecuados a las tareas que se desempeñan y que establezcan las leyes.

### Equipos y/o elementos de protección personal

**Artículo 34**— La Empresa proveerá y deberá ser obligatoriamente usado por los trabajadores, todo equipo y/o elemento de protección personal tendientes a disminuir riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en un todo de acuerdo en la Ley N° 19.587, Título VI, Protección Personal del Trabajador Capítulo 19 en los artículos 188 al 203 inclusive.

### Condiciones de salubridad, aireación y calefacción

**Artículo 35**— Los establecimientos mantendrán los lugares de trabajo de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes en todo lo referente y cuanto se estipula a condiciones de salubridad. La calefacción se hará efectiva con una temperatura inferior a los 15° C, y la aireación con una temperatura mayor de los 26° C, temperaturas referidas al interior del establecimiento.

### Higienización

**Artículo 36**— Cuando en un sector de la Empresa se trabaje habitualmente con polvos, talcos o similares se deberán tomar las medidas necesarias para evitar que ello afecte al trabajador responsable de esas tareas. Si por razones de carga, descarga o manipuleo de esas materias primas, se produjera el empolvamiento anormal o excesivo, se le otorgará al trabajador afectado un permiso de 15 minutos dentro de su jornada normal para higienizarse.

### Provisión de agua fría y caliente

**Artículo 37**— Los establecimientos darán cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes. Dotarán de agua fría y caliente para la higiene personal vinculada a su trabajo. Los baños y guardarropas deberán ser los necesarios y se mantendrán en buenas condiciones de desinfección, higiene y uso para lo cual contarán con la colaboración del personal, debiendo ser éstos individuales y de tamaño común. Los baños deberán estar provistos de papel higiénico, jabón y toallas o en su defecto de secadores de mano eléctricos.

### Uniforme, ropas e implementos

**Artículo 38**—

- a) **Personal operario/a:** Las empresas proveerán anualmente al personal obrero/a dos (2) unidades de ropa externa de trabajo, adecuadas a sus tareas específicas para ser usada dentro y conforme a las modalidades de cada establecimiento.
- b) **Personal administrativo:** Las empresas proveerán anualmente dos (2) unidades de guardapolvos o delantales, para su uso obligatorio durante las horas de trabajo. El personal operario y administrativo será responsable del aseo y conservación normal de las prendas que se le otorguen.
- c) **Personal operario de mantenimiento:** Se le proveerá zapatos y equipos de seguridad, para el desempeño de sus tareas.
- d) **Personal de carga y descarga de camiones y/o personal con tareas a la intemperie:** Se le proveerá de ropa y calzado adecuado.
- e) **Personal que se desempeñe en línea de envasamiento de aerosoles con gas butano y/o freon:**  
Cuando estas tareas se realicen en lugares diseñados con ventilación forzada y con temperaturas inferiores a los 15° C, y que no se puedan atemperar con sistemas de calefacción, los empresarios proveerán de calzado e indumentaria adecuados exclusivamente a los trabajadores de este sector.

Las ropas y el calzado que las empresas provean para los trabajadores mencionados en los incisos C, D y E, en caso de deterioro prematuro de la indumentaria y calzado entregado que imposibilite su uso imputable a la tarea que cumplen los/as trabajadores/as, el empleador deberá reponer la entrega contra la devolución de la unidad deteriorada.

### Limpieza y ordenamiento de elementos de trabajo

**Artículo 39**— Las empresas mantendrán la limpieza dentro de los establecimientos y el personal se obliga al ordenamiento de los elementos en el lugar de trabajo sin asumir la responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran por el uso normal y habitual o rotura accidental, debidamente comprobada. .

#### 4. Condiciones especiales de trabajo

##### Menores

**Artículo 40**— Los menores de (18) dieciocho años de ambos sexos que cumplan con su jornada legal de trabajo de (8) ocho horas diarias con autorización del Ministerio de Trabajo, serán considerados en cualquiera de las categorías que le corresponda por las tareas que realicen y cobrarán el sueldo respectivo.

##### Estudio de menores

**Artículo 41**— La dirección de cada establecimiento cumplirá con las disposiciones legales en vigor, relacionadas con los estudios que deba realizar su personal menor de (18) dieciocho años.

#### 5. Salarios, cargas sociales y beneficios

##### Escalas iniciales básicas de convenio por categoría

**Artículo 42**— Vigentes desde el 1° de diciembre de 1994.

##### Oficios universalmente reconocidos:

	\$
Categoría A	496,00
Categoría B	481,00
Categoría C	443,00

##### Personal administrativo:

	\$
Categoría A	454,00
Categoría B	446,00
Categoría C	438,00

##### Personal operario:

	\$
Categoría A	456,00
Categoría B	439,00
Categoría C	430,00

##### Personal de laboratorio:

	\$
Categoría A	451,00
Categoría B	443,00

##### Personal del sector plástico:

	\$
Categoría A	456,00
Categoría B	443,00

##### Personal menor:

	\$
Menor de 14 a 15 años	316,00
Menor de 16 a 17 años	317,00

##### Antigüedad y cambio de sueldo

**Artículo 43**— Se fija en 1,25 % anual; no acumulativo, el monto a percibir por “antigüedad”. En consecuencia, cuando el personal comprendido en este convenio le corresponda cambiar de sueldo por haber cumplido con algunas de las antigüedades fijadas en su categoría y/o inciso, percibirá la diferencia existente en dicha escala, aunque esté ganando una suma superior a la que le corresponda por convenio.

##### Pago de sueldo según la antigüedad

**Artículo 44**— El personal que cumpla años de antigüedad, cualquiera sea el día, percibirá el aumento de dicha antigüedad, a partir del primero de dicho mes.

##### Subcapataces/as, encargados/as, supervisores/as con categoría inferior a capataz/as

**Artículo 45**— Dicho personal percibirá sobre el sueldo de su categoría un adicional diario del 0,0035 % del salario básico inicial de la categoría B de Operarios. En el caso de que estuviesen percibiendo adicionales superiores al fijado, se mantendrán los mismos y en el caso de ser inferiores se llegará a esa suma.

##### Redondeo de salario

**Artículo 46**— La liquidación neta de los salarios se redondeará de la siguiente manera: Las fracciones menores de australes 0,50 se eliminarán, las de australes 0,50 o más se integrarán en la unidad mayor subsiguiente.

##### Aportes y contribuciones a obras sociales

**Artículo 47**— Los aportes y contribuciones derivados de obras sociales se efectuarán conforme al régimen establecido en la Ley N° 22.269 y demás disposiciones vigentes en la materia. Para el supuesto que las normas legales mencionadas fueran derogadas, habida cuenta que las prestaciones de naturaleza asistencial otorgadas a los beneficiarios del sistema, provienen del año 1954, ambas partes convienen en mantener la estructura, considerándola incorporada a la presente convención, acorde con las normas vigentes a la fecha de la firma de este convenio colectivo en todas sus modalidades (aportes, contribuciones, distribución de las mismas, régimen de beneficiarios, etc.). Sin perjuicio de ello las autoridades de la Cámara Argentina de la Industria de Productos de Higiene y Tocado, conjuntamente con las autoridades del Sindicato de Trabajadores Perfumistas, podrán reunirse en el plazo de 30 (treinta) días a fin de estudiar y determinar la sincronización de las pautas vistas con las nuevas que hubieran surgido, comprometiéndose de cualquier forma los signatarios de esta norma colectiva a mantener y sostener las reglas generales del sistema, que en ningún caso podrán ser disminuidas y sí, en cambio, incrementadas. Se entiende que las partes contratantes en modo alguno establecen

la subsistencia de doble imposición que siempre deberá ser única.

### **Aportes y contribuciones para la obra social de trabajadores de jornadas reducidas de trabajo**

**Artículo 48**— De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.660 de Obras Sociales y su Decreto Reglamentario N° 358/90, los aportes y contribuciones para los casos de trabajadores de jornadas reducidas de trabajo, deberán ser calculados sobre una base mínima, conforme a la categoría laboral del beneficiario titular y en base al convenio colectivo de trabajo.

### **Asignación por matrimonio**

**Artículo 49**— La asignación por matrimonio consistirá en el pago de la cantidad de australes que determine la legislación vigente, y se hará efectivo en el mes que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima establecida por ley y/o disposiciones vigentes. Esta asignación será abonada a los dos cónyuges, cuando ambos trabajen en relación de dependencia con un mismo empleador. Para el cobro de esta asignación es imprescindible la presentación de la fotocopia autenticada del acta de matrimonio.

### **Asignación por maternidad**

**Artículo 50**— La asignación por maternidad consistirá en el pago de un monto igual al sueldo, durante el período que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Deberá abonarse indefectiblemente el pago correspondiente al período postparto de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Se considerará sueldo la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por las leyes y/o disposiciones legales vigentes.

### **Asignación por nacimiento**

**Artículo 51**— La asignación por nacimiento consistirá en el pago de la cantidad de australes que estipule la legislación vigente y se hará efectiva en el mes que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por leyes y/o disposiciones vigentes. Esta asignación será abonada a un solo cónyuge.

### **Asignación por adopción**

**Artículo 52**— La asignación por adopción consistirá en el pago del monto que estipule la legislación vigente y se hará efectiva en el mes que se acredite dicho acto ante el empleador.

Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad que determinen las leyes y/o disposiciones vigentes. Esta asignación será abonada a uno solo de los adoptantes.

### **Fallecimiento de familiares**

**Artículo 53**— En caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos, el empleador contribuirá con la suma equivalente a un sueldo básico de convenio que corresponda a su categoría y antigüedad como subsidio. En caso de fallecimiento de padres, hermanos menores y hermanos inválidos (estos úl-

timos a cargo del interesado), el empleador contribuirá con la suma equivalente al 75% de su sueldo básico de convenio, que corresponda a su categoría y antigüedad como subsidio.

Para liquidar este subsidio, las empresas tomarán en cuenta el sueldo del mes en que se produzca el fallecimiento.

La suma resultante no sufrirá descuentos de ninguna naturaleza.

Se le otorgará además, tres (3) días de licencia paga, si el fallecimiento se hubiera producido en la Capital Federal o en el Gran Buenos Aires; cinco (5) días si se hubiera producido en el interior del país y ocho (8) días si se hubiera producido en el exterior y siempre que viajare para cumplir con el sepelio, caso contrario solo se abonará tres (3) días que se acordarán como licencia por duelo.

Si en el establecimiento trabajaré más de un familiar, la empresa sólo abonará un subsidio, pero la licencia paga a todos los familiares. Estas licencias pagas se otorgarán incluso por fallecimiento del hermano, hermana, padres políticos, aún no estando a cargo del trabajador.

### **Bonificaciones**

**Artículo 54**— Sin perjuicio de las remuneraciones que establece el presente convenio, las empresas seguirán pagando las bonificaciones que actualmente recibe el personal en forma regular y habitual.

### **Mejoras**

**Artículo 55**— Todas las mejoras que sin haber sido convenidas en acuerdos anteriores de partes, se estén otorgando, serán mantenidas sin modificaciones por la empresa que actualmente las tenga en vigencia.

### **Compensaciones**

**Artículo 56**— Al personal que actualmente percibe remuneraciones superiores a las establecidas en convenios anteriores, les serán mantenidas las diferencias al entrar en vigor el presente convenio.

### **Diferencias**

**Artículo 57**— Al personal que al entrar en vigor el presente convenio disfrute de salarios superiores a los establecidos en las respectivas categorías, se les mantendrán todas las diferencias. En caso de ascensos de categoría se absorberá la diferencia hasta equipararla a la nueva categoría ascendida.

### **Bonificación por tareas especiales**

**Artículo 58**— El personal integrante de una brigada de incendios y/o salvamento constituida en la empresa y por lo tanto afectados a esa preparación y prácticas, percibirán su jornal horario con el 100 % de incremento por cada hora de práctica o clase teórica realizada tanto dentro de su jornada normal como fuera de ella. Las empresas que tienen en vigencia otro sistema de bonificación podrán mantenerlos, pero en ningún caso serán acumulables. La elección de un sistema excluye la aplicación del otro debiendo regir el mismo sistema para todo el grupo afectado.

### **Choferes que realizan cobranzas**

**Artículo 59**— Cuando los choferes además de responsabilizarse por la entrega o retiro de mercaderías, deban efectuar habitualmente cobranzas, percibirán por esta tarea un adicional del 20 % de su remuneración normal. Cuando en razón de estas tareas transporten divisas o valores, las empresas deberán tomar además los recaudos necesarios para minimizar el riesgo de estos trabajadores.

### **Almuerzo de choferes y acompañantes**

**Artículo 60**— Cuando por razones de trabajo los choferes y acompañantes deban almorzar fuera de la empresa, se le compensará el gasto contra presentación de comprobantes, hasta el 50 % de la remuneración básica diaria inicial para la categoría de choferes. Este valor surgirá de dividir dicha remuneración por 25. La rendición de estos gastos efectivos se hará acorde a las modalidades de cada empresa. Este beneficio será extensivo a todo trabajador que por razones estrictamente laborales se vea obligado a almorzar fuera de la empresa.

### **De las jubilaciones**

**Artículo 61**— Todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación y que tenga una antigüedad mínima y continuada de diez (10) años en la empresa donde presta tareas al momento de jubilarse, percibirá de ésta una suma total y única equivalente a cuatro (4) meses de su salario normal y habitual que perciba al momento de su retiro, en concepto de gratificación. La suma resultante no sufrirá descuentos de ninguna naturaleza.

### **Servicio militar**

**Artículo 62**— Todo miembro del personal que tenga un año de antigüedad en la empresa y le corresponda el servicio militar, percibirá desde el momento de su incorporación a las filas, el 30 % del salario básico de su categoría, mensualmente, como única retribución y mientras se halle bajo bandera.

Cuando deba cumplir con la revisión médica previa a su incorporación, se le abonará la remuneración correspondiente a ese lapso contra la presentación de la citación y/o convocatoria de la autoridad competente.

### **Ingreso de familiar directo por incapacidad o fallecimiento del trabajador titular**

**Artículo 63**— En el caso de incapacidad permanente o fallecimiento del trabajador/a y dicho puesto deba necesariamente ser cubierto, la empresa considerará la posibilidad de incorporar a un familiar directo (cónyuge o hijo/a) que lo solicitare, siempre y cuando reuniera las condiciones de idoneidad requerida para cubrir ese puesto.

### **Sala cuna**

**Artículo 64**— Las empresas que ocupen más de 25 trabajadoras (operarias y/o administrativas), deberán optar a los efectos del cuidado y alimentación de los hijos menores de 2 años por lo siguiente:

- a) Habilitar una sala cuna dentro del establecimiento.
- b) Habilitar una sala cuna fuera del establecimiento.

- c) Contratar la empresa o la trabajadora, en forma directa una guardería o similar.

En las empresas donde se otorguen mayores beneficios, éstos serán mantenidos.

### **Venta de productos elaborados al personal**

**Artículo 65**— Las Empresas productoras de artículos de perfumería o tocador —excluidos los terceristas— procurarán la venta de sus productos al personal a precios ventajosos en la cantidad que cubran las necesidades de uso personal, sin perjuicio del mantenimiento de las modalidades y ventajas que ya existan en la actualidad.

### **Fenómenos naturales**

**Artículo 66**— Cuando un trabajador no pudiera concurrir a su empleo por motivos de inundaciones que afecten sensiblemente su vivienda o no funcionen los medios de comunicaciones habituales, deberán presentar constancia de esta situación, extendida por las Delegaciones Regionales de Defensa Civil. En esta circunstancia las empresas consideraran dicha ausencia como falta con aviso y sin afectar sus políticas internas considerarán también la posibilidad del otorgamiento de un préstamo a dicho trabajador, deducible de sus haberes, para recomponer esa difícil y excepcional situación.

### **Salón comedor**

**Artículo 67**— El personal no podrá comer en su lugar de trabajo. Las empresas destinarán un lugar especial y adecuado a esos fines, dentro del establecimiento pero fuera del ámbito normal de trabajo, para esos menesteres.

### **Provisión de agua enfriada**

**Artículo 68**— Los empleadores proveerán al personal de agua enfriada.

## **6. Relaciones gremiales y sistema de reclamaciones**

### **De los delegados**

**Artículo 69**—

- 1) En los establecimientos deberá existir una Comisión Interna y/o Delegados representantes del Sindicato de Trabajadores Perfumistas los que deberán ser elegidos mediante el voto directo y secreto del personal de cada establecimiento, con la fiscalización de la entidad gremial mencionada. Esta comisión estará integrada por operarios/as y/o empleados/as del establecimiento, con una antigüedad mínima en el mismo de 1 año, que sepan leer y escribir, que tengan 18 años de edad como mínimo y de notoria buena conducta. Su designación se comunicará inmediatamente de finalizado el acto eleccionario y posterior escrutinio, a la dirección de la empresa. Todo lo expresado en este inciso se adecuará automáticamente a lo establecido por la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales en los artículos 40 al 52 inclusive, o lo que las disposiciones legales en el futuro dispongan sobre este tema.

- 2) En los establecimientos recientemente creados, se permitirá una representación sindical provisoria.
- 3) En los casos que se susciten problemas que por su gravedad y premura requieran urgente tratamiento, la Comisión Interna y/o Delegados plantearán el problema a las autoridades del establecimiento en horas de trabajo.
- 4) La Comisión Interna y/o Delegados someterán a la Dirección de la empresa las cuestiones que estimen correspondientes en reuniones que se efectuarán cada 7 días en horas de trabajo y con goce de haberes. De prolongarse esta reunión fuera de las horas de trabajo, corresponderá el pago como horas extras, siempre que esta prolongación sea correlativa a su jornada normal de trabajo, en caso contrario se suspenderá hasta el día siguiente.
- 5) En dichas reuniones la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que se presenten y según la naturaleza de las mismas deberá darle solución inmediata o diferir la misma para la reunión próxima.
- 6) En cada establecimiento se colocará una vitrina/tablero para uso sindical. Los informes se limitarán a actividades sociales y recreativas del Sindicato, informaciones gremiales, exceptuando expresamente toda manifestación de tipo político, ideológico, ni alusiones al personal del establecimiento de carácter lesivo.
- 7) Los Delegados, por su función y representación específica no podrán ser rotados de sus respectivas secciones, salvo casos que, justificadamente, sean rotados todos los trabajadores de la respectiva sección.

### Comisiones paritarias

#### Artículo 70—

- a) **Comisión paritaria para la interpretación del convenio:** La interpretación de este convenio se llevará a cabo por una Comisión Paritaria integrada por 3 delegados titulares y 2 suplentes por cada una de las partes. A los delegados sindicales le serán abonados los sueldos no ganados durante el tiempo de las sesiones oficiales que se realicen y a las cuales asistan.
- b) **Comisión paritaria renovación convenio:** Asimismo, en ocasión de la renovación del convenio, dentro del período de 60 días anteriores a su vencimiento que establece la Ley N° 14.250, se abonarán los salarios del lapso que medie entre el comienzo de las discusiones y el acuerdo final. Se abonará también el día de la firma del convenio. Si se excediese el término de la ley, sin arribarse a un acuerdo en dicho período, se abonarán los salarios correspondientes a los días de sesiones oficiales de los representantes que asistan. El número de delegados sindicales no excederá el número de delegados patronales. Dicho número no será inferior a la cantidad de 5 miembros titulares y 5 miembros suplentes por cada parte.

### Comisión mixta

**Artículo 71—** De común acuerdo entre las partes se crea una Comisión mixta que se integrará con tres miembros titu-

lares y dos miembros suplentes representantes del Sindicato de Trabajadores Perfumistas y tres miembros titulares y dos miembros suplentes representantes de la Cámara Argentina de la Industria de Productos de Higiene y Tocado, que fijarán, dentro de los treinta (30) días de firmado el presente convenio colectivo sus reglas de funcionamiento. La Comisión Mixta tendrá por funciones atender todos los problemas de interpretación del presente convenio y cuestiones generales y/o particulares entre la empresa y su personal, como así también adaptar las cláusulas del presente convenio colectivo de trabajo que fuesen modificadas de hecho, por leyes, decretos, reglamentaciones, etc., a dictarse.

### Convenios anteriores

**Artículo 72—** Quedan derogados los anteriores convenios y disposiciones de cualquier carácter vigentes a la fecha, pero subsistirán las ventajas que por este convenio no hayan sido superadas.

### Cotización sindical

**Artículo 73—** Las empresas retendrán mensualmente a los trabajadores que componen el Sindicato de Trabajadores Perfumistas, el importe de la cotización mensual sindical. El importe de la retención será remitido a la orden de dicho Sindicato, según la resolución ministerial respectiva, dentro de los plazos legales de haberse efectuado la misma. El no cumplimiento del pago, dentro del plazo establecido motivará que dicho importe sea indexado, en un todo de acuerdo, al costo de vida del mes anterior.

## 7. Disposiciones especiales

### Leyes y disposiciones

**Artículo 74—** Las empresas cumplirán con todas las registraciones exigidas por las leyes y disposiciones vigentes, inclusive en lo que se refiere a clasificación de personal.

### Disposiciones generales

**Artículo 75—** La aplicación de este convenio no dará lugar a reemplazos o modificaciones arbitrarias en el trabajo que pudieran afectar las categorías, la moral y la economía del trabajador. De ninguna manera se deberán realizar como sanción.

Por intermedio de la Comisión Interna o donde ella no existiera por el Delegado General o Sub-Delegado General, en ausencia de éstos el Delegado de turno y/o sección, el personal que considere lesionados sus derechos podrá plantear la reclamación correspondiente antes de vencer los treinta (30) días de comenzadas las nuevas tareas asignadas, tiempo que se considerará de prueba.

### Organización, dirección y modificación de formas y modalidades de trabajo

**Artículo 76—** Es facultad del empleador, la organización, dirección y modificación de las formas y modalidades del trabajo en tanto y cuanto el ejercicio de dichas atribuciones no contraríen las expresas normas establecidas en los artículos 69, 70 y 71 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

## Productividad

**Artículo 77**— Con el objeto de promover la producción en aquellos establecimientos de la Industria, como base fundamental para la consolidación, expansión, tecnificación e incorporación de capitales interesados en ello y con el fin de desarrollar una mayor penetración en el mercado competitivo, asegurando no sólo el mantenimiento, sino el crecimiento permanente de la fuente de trabajo y consecuentemente el mejoramiento económico de sus dependientes, se establece el presente artículo.

Entre las autoridades de las empresas que lo soliciten y los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Perfumistas, con la participación activa de los delegados representantes del personal, podrán celebrarse: convenios, acuerdos, planes y toda otra iniciativa sobre el particular.

Concertado el acuerdo y establecida la metodología será potestad de los empleadores el dirigir y organizar la labor de sus establecimientos en la forma que consideren mejor y contemple la debida coordinación de elementos materiales y mano de obra con el fin de lograr niveles de producción óptimos, teniendo en cuenta calidad y costos. Estos acuerdos serán llevados a la práctica, utilizando procedimientos técnicos y de capacitación que aseguren un mayor rendimiento y el mejoramiento de la calidad en la actividad laboral de los trabajadores. Con el objeto de facilitar todo acuerdo que lleve implícita una mayor productividad contará con el apoyo y la colaboración permanente de los trabajadores afectados al sistema, pero también será responsabilidad empresaria la provisión de elementos materiales que las necesidades determinan.

La concertación de acuerdos de productividad en modo alguno implicarán el desconocimiento de los artículos establecidos en la presente convención ni podrán dar lugar a medidas arbitrarias que perjudiquen al trabajador en particular o a todos en general.

## Trabajo a destajo

**Artículo 78**— Como norma general quedan suprimidos los trabajos denominados a destajo. Sólo tendrán aplicación legal los medios, métodos o sistemas concertados entre las empresas y el Sindicato de Trabajadores Perfumistas con el aval de los trabajadores.

## Comprobante de pago

**Artículo 79**— Todo empleador estará obligado a entregar duplicado de comprobante de pago de sueldos, como así también de otros beneficios, en los términos establecidos en las Leyes Nros. 16.576 y 20.744 y sus reglamentaciones.

## Mensualización del personal de convenio

**Artículo 80**— El personal incluido en el presente convenio, percibe su salario en forma mensual desde el 31 de mayo de 1975.

## Provisión de agua templada

**Artículo 81**— Los industriales proveerán de agua templada al personal encargado del lavado de frascos y utensilios manuales para la elaboración de productos.

## Expediente N° 845.268/88

Buenos Aires, 20 de marzo de 1991

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el "SINDICATO DE TRABAJADORES PERFUMISTAS" con la "CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS DE HIGIENE Y TOCADOR"; con ámbito de aplicación respecto del personal obrero y empleados de la industria y/o fraccionamiento de productos de perfumería, jabones de tocador, y todos los productos que hacen a la higiene y belleza del hombre, la mujer y el niño en toda la Capital Federal y Partidos de la Provincia de Buenos Aires, con término de vigencia fijado desde el 1° de noviembre de 1990 hasta el 31 de octubre de 1992 y ajustándose la misma a las determinaciones de Ley N° 14.250 (Texto Ordenado Decreto N° 108/88) y en su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto, en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Ello, sin perjuicio de que las partes signatarias procedan a cumplimentar las recomendaciones formuladas a fojas 280 por la DIRECCIÓN NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Por tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 192/276 y a fin de prever la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88 artículo 4°).

Hecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que tome conocimiento, en lo que a su competencia corresponde, respecto a las cláusulas de aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9°, 38, 58, de la Ley N° 23.551 y artículos 4° y 24 del Decreto N° 467/88).

Cumplido, vuelva al DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 1 para su conocimiento a las partes signatarias, girándose luego al DEPARTAMENTO COORDINACIÓN para el depósito del presente legajo.

**Juan Alberto Pastorino**

Director Nacional de Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 20 de marzo de 1991

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de trabajo obrante a fojas 192/276 quedando registrada bajo el N° 157/91.

Jefe Departamento Coordinación.





# MODELADO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 314/99*

### **TRABAJADORES**

**Partes intervinientes:** Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines. F.A.I.I.A., Cámara Argentina de la Moda, Cámara Argentina de Fantasías, Regalos y Afines y la Asociación de Modelos Argentinos. A.M.A.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 1° de julio de 1999.

**Cantidad de beneficiarios:** 1.300

**Zona de aplicación:** Ámbito Nacional. Con la consideración establecida en el Capítulo 3.

**Actividad:** Modelado.

### **TÍTULO I PARTE GENERAL**

**Artículo 1°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo establece el marco de los parámetros de la modalidad y condiciones de trabajo de la actividad de modelado.

#### **CAPÍTULO 1 – DE LAS PARTES**

**Artículo 2°**— Las partes coinciden en la necesidad de modernizar el marco de las relaciones laborales, con el objeto de adecuar a las condiciones de globalización y competitividad de la economía y el mejoramiento real del modelo profesional.

#### **CAPÍTULO 2 – DEL ÁMBITO PERSONAL**

**Artículo 3°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo comprende a toda persona física que se desempeñe como modelo en la exhibición de su imagen mediante una relación laboral con un empleador (persona física o jurídica)

#### **CAPÍTULO 3 – DEL ÁMBITO TERRITORIAL**

**Artículo 5°**— Se corresponde el reconocido en la Personeería Gremial Sindical N° 903. Acordando las partes requerir a la Autoridad Administrativa Laboral la aplicación extensiva del presente Convenio Colectivo de Trabajo a todo el territorio Nacional.

### **CAPÍTULO 4 – DE LA VIGENCIA**

**Artículo 6°**— La vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo es de cuatro años, a partir del 1° de julio de 1999, renovándose por un período igual, todas las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta días a su finalización.

### **TÍTULO II DE LA ARTICULACIÓN**

**Artículo 7°**— Las condiciones de trabajo y las remuneraciones correspondientes a cada categoría profesional, serán convenidas por separado, en cada Convenio Colectivo de Trabajo al nivel de los sectores de cada actividad, de los que serán signatarios las entidades o empresas representativas y quedarán articulados al presente.

**Artículo 8°**— En caso de que el Convenio de nivel sea suscripto por una empresa o grupo de empresas, deberá ser comunicada a la representación empleadora del sector de actividad, signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo y remitirle copia del acuerdo al que se arribe.

### **TÍTULO III DE LA MODALIDAD DE TRABAJO**

**Artículo 9°**— La modalidad de trabajo se realiza mediante la exposición de la imagen total o parcial del modelo, sin locución, en las distintas modalidades de la actividad.

#### **CAPÍTULO I – DE LA IMAGEN**

**Artículo 10**— La imagen es inherente a la persona y las partes se comprometen a respetar las condiciones de exhibición.

#### **CAPÍTULO 2 – DE LA POSE**

**Artículo 11**— La pose de la modelo consiste en la posición estática de su imagen, total o parcial, con destino a la exhibición directa o a través de soporte de papel, tela, celuloide, chapa o de cualquier otro material.

### **CAPÍTULO 3 – DEL MOVIMIENTO**

**Artículo 12**— El modelado es el desplazamiento del modelo de acuerdo a una coreografía determinada.

### **CAPÍTULO 4 – DEL MODELADO ARTÍSTICO**

**Artículo 13**— El modelado artístico comprende los trabajos de pose de imagen para su reproducción en fotografía, dibujo o pintura, con fines estéticos.

### **CAPÍTULO 5 – DEL MODELADO PUBLICITARIO**

**Artículo 14**— El modelado publicitario comprende la exhibición de imagen, en pose o movimiento para campañas promocionales, comportamientos, ideas o venta de artículos y servicios, conjunta o separadamente del producto objeto de la publicidad.

### **CAPÍTULO 6 – DEL MODELADO DE MODAS**

**Artículo 15**— El modelado de modas comprende los trabajos de exhibición de imagen en pose o pasarela para la presentación de vestuario, joyas o peinados.

### **CAPÍTULO 7 – DE LA PROMOCIÓN COMERCIAL**

**Artículo 16**— La promoción comercial es la que realiza el modelo en forma personal y directa en centros comerciales, exposiciones, salas de conferencias o vía pública, de productos con o sin degustación o entrega de muestras gratis y folletería o información computarizada, destinada a direccionar el consumo de artículos o servicios.

## **TÍTULO IV DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 17**— Se habilita la modalidad de contrato de trabajo a prueba, establecida en la Ley N° 25.013.

### **CAPÍTULO 1 – DEL CASTING**

**Artículo 18**— Las pruebas para la selección del personal no devengan obligación contractual para las partes, quedando a cargo del empleador los gastos ocasionados por el desarrollo del casting.

### **CAPÍTULO 2 – DE LAS CONDICIONES**

**Artículo 19**— Las condiciones de trabajo serán convenidas mediante contrato individual suscripto por las partes, conforme lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo o los que se suscriban articulados a este, en los niveles inferiores por acuerdo de partes.

### **CAPÍTULO 3 – DEL MODELADO EN PASARELA**

**Artículo 20**— El modelo, individualmente o en grupo, exhibe su imagen luciendo en su cuerpo las prendas de vestir, joyas, o formas de peinados, mediante una rutina preestablecida, en desfile sobre pasarela o escenario o acompañando artículos, productos o ideas.

### **CAPÍTULO 4 – DEL MODELADO GRÁFICO**

**Artículo 21**— El modelo, individualmente o en grupo, posa para fotografiar su imagen, total o parcial.

### **CAPÍTULO 5 – DEL MODELADO EN FILM O TELEVISIÓN**

**Artículo 22**— El modelo posa estático o en movimiento, en lugares determinados, conforme una coreografía y escenografía establecida por el empleador, para ser grabada su imagen en film o vídeo o transmitida en directo por una emisora de televisión.

### **CAPÍTULO 6 – DE LA DIRECCIÓN**

**Artículo 23**— La dirección de la pose o acción de la imagen del modelo, corresponde al empleador o a la persona que éste designe.

**Artículo 24**— El modelo deberá cumplir la pose o rutina que la dirección le indique.

**Artículo 25**— El empleador no podrá exigir al modelo poses o acciones contrarias a las buenas costumbres.

### **CAPÍTULO 7 – DE LAS REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR**

**Artículo 26**— El trabajo no se presume gratuito y devenga la remuneración del trabajador que se establece en caso que no pueda determinarse a los efectos de los aportes y contribuciones legales y convencionales se tomarán las remuneraciones establecidas en cada uno de los Convenios Colectivos de Trabajo que se encuentren articulados al presente.

Las remuneraciones que perciban los modelos serán establecidas en los contratos individuales de trabajo, no pudiendo ser inferior a los que se establezcan en convenios articulados a nivel inferior, según el puesto de trabajo de que se trate.

### **CAPÍTULO 8 – DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 27**— La duración de la jornada de trabajo consiste en el tiempo que el modelo está a disposición del empleador, cualquiera sea el tiempo de exposición de su imagen.

**Artículo 28**— La duración de la exposición de la imagen será en sesiones no superiores a dos horas. Esta duración podrá ser modificada por acuerdo de las partes.

**Artículo 29**— En caso de fuerza mayor que impidiera la exhibición de la imagen, se dispondrá la suspensión, debiendo el modelo presentarse nuevamente, salvo que por razones personales o profesionales no pudiera concurrir a la nueva sesión, lo que deberá comunicar al empleador en el momento de decidirse la misma.

## **CAPÍTULO 9 – DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO**

**Artículo 30**— La vigencia del derecho de uso y plazo de imagen, será la establecida por las partes.

La duración del contrato individual, no deberá exceder de un año calendario contando a partir de la fecha de suscripción del mismo, salvo acuerdo en contrario de las partes.

**Artículo 31**— Al suscribir el contrato individual de trabajo las partes harán constar el espacio territorial del uso de la imagen tomada al modelo.

## **TÍTULO V DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 32**— Las partes reconocen la importancia profesional de los modelos.

### **CAPÍTULO 1 – DE LA ESCUELA DE MODELOS ARGENTINOS**

**Artículo 33**— La escuela de capacitación profesional de la Asociación de Modelos Argentinos, realizará cursos generales de modelado y especiales para las distintas ramas de la actividad, debiendo remitir a las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los programas que desarrollará durante el año lectivo.

## **TÍTULO VI DE LA BOLSA DE TRABAJO**

**Artículo 34**— Se conviene el funcionamiento de una Bolsa de Trabajo de Modelos Argentinos, que funcionará en la sede central de la Asociación de Modelos Argentinos y tendrá delegaciones en sus seccionales del interior del país.

### **CAPÍTULO 1 – DE SU CONSTITUCIÓN**

**Artículo 35**— La bolsa de trabajo de Modelos Argentinos, se inscribirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su Consejo Profesional estará integrado paritariamente por representantes de las entidades signatarias del presente Convenio, dirigida y administrada por la persona que designe la Asociación de Modelos Argentinos.

## **Reglamento de funcionamiento**

**Artículo 36**— Para su funcionamiento se regirá por el siguiente reglamento:

1. La Bolsa de Trabajo Modelos Argentinos, actuará sin fines de lucro y atenderá a los trabajadores de la actividad de modelos, con sede en la Av. Corrientes 1622, Piso 1°, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
2. El Consejo Profesional, aprobará los programas de promoción de empleo y entenderá en los recursos administrativos que interpongan los empleadores o trabajadores, contra las resoluciones que tome el Administrador de la Bolsa de Trabajo.
3. La Comisión Directiva de Asociación de Modelos Argentinos aprobará el presupuesto de gastos del funcionamiento de la Bolsa de Trabajo y los pagos se harán por tesorería.
4. Los empleadores podrán registrar su requerimiento de trabajadores, especificando lugar de trabajo, la categoría del trabajador, el puesto de trabajo a cubrir y la modalidad contractual.
5. El Administrador de la Bolsa de Trabajo, será el encargado de recibir los pedidos de trabajo que realicen los empleadores y llevará la nómina de solicitud de empleos de los trabajadores, las que serán exhibidas en la sede, difundidas en las publicaciones de la entidad y en todos los medios de comunicación, en la medida de los recursos disponibles.
6. Los trabajadores modelos egresados de la escuela de capacitación y los desempleados podrán inscribirse en el registro llenando la ficha ocupacional, dando sus datos personales, número de documento y Código Único de Identificación Laboral, domicilio, calificación profesional y antecedentes del puesto de trabajo que está dispuesto a desempeñar. En caso de estar percibiendo el subsidio de desempleo deberá comunicarlo al inscribirse.
7. Los puestos de trabajo requeridos por los empleadores serán otorgados al trabajador por orden de inscripción, de acuerdo a su calificación profesional.
8. Conforme al pedido del empleador para un trabajo, se le expedirá al modelo una nota individual con su curriculum para ser presentado al empleador.
9. El empleador tomará un casting al trabajador para constatar que reúne las condiciones del puesto de trabajo.
10. Una vez seleccionado el trabajador por el empleador, se suscribirá el contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades y remitirá una copia de éste para su registro en la misma.
11. Una vez cumplido el contrato suscripto con intervención de la Bolsa de Trabajo, el trabajador podrá volverse a inscribir.

12. El administrador de la Bolsa de Trabajo, podrá coordinar con la Comisión de Capacitación de la Asociación de Modelos Argentinos, Programas de Capacitación de los Trabajadores Desocupados, en las distintas especialidades de las ramas de la actividad.
13. El Secretario General de la Asociación Modelos Argentinos podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la aprobación de programas de fomento al empleo en la actividad para los trabajadores desempleados inscriptos.
14. El Director de la Bolsa de Trabajo informará al Consejo Profesional del desarrollo de la actividad que realiza.
15. El Administrador de la Bolsa de Trabajo, representará a la misma ante las autoridades y organismos públicos de aplicación y contralor, estando a su cargo la presentación de los informes y estadísticas.

### **CAPÍTULO 3 – DEL REGISTRO DE CONTRATOS INDIVIDUALES**

**Artículo 37**— Se crea un registro de contratos individuales que dependerá del Consejo Profesional y estará a cargo del Director de la Bolsa de Trabajo de Modelos Argentinos.

**Artículo 38**— Los contratos cuya copia haya sido entregada y anotada en el Registro de Contratos Individuales, harán plena fe para las partes que no lo suscribieron.

### **CAPÍTULO 4 – DE LOS REQUISITOS DE CONTRATACIÓN**

**Artículo 39**— El Consejo Profesional aprobará un contrato tipo, que será de uso para los trabajadores de modelado, en todo el territorio argentino.

### **TÍTULO VII DE LOS DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 40**— Las partes se comprometen a respetar y a hacer respetar el presente Convenio Colectivo de Trabajo y ejercer los derechos sindicales conforme las normas legales, ética y respeto recíproco que debe primar en las relaciones dentro de la actividad.

### **CAPÍTULO 1 – DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**

**Artículo 41**— La Asociación de Modelos Argentinos, ejercerá la representación sindical a través de los representantes que designe, conforme a sus órganos estatutarios.

### **CAPÍTULO 2 – DE LA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN**

**Artículo 42**— Se constituye la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo,

jo, y de los que se articulen al mismo, integrada por representantes de las partes signatarias.

**Artículo 43**— La Comisión de Interpretación, atenderá sobre cualquier interpretación controvertida respecto a la aplicación del presente o los convenios articulados al mismo que sean sometidos a su consideración.

**Artículo 44**— El reclamo deberá ser planteado por cualquiera de las partes signatarias mediante notificación a la contraparte. Cuando el modelo considere que su reclamo vinculado al contrato de trabajo, ha sido insatisfactoriamente atendido por el empleador, lo habilitará para plantearlo a la Asociación Modelos Argentinos y ésta ante la Comisión de Interpretación. Igual procedimiento seguirá el empleador con respecto a la Cámara signataria.

**Artículo 45**— La Comisión Paritaria de Interpretación se regirá por la siguiente reglamentación:

- a) Se constituirá la Comisión con un representante de cada una de las entidades empleadoras signatarias del presente Convenio o de las que adhieran al mismo y tres designados por la Asociación Modelos Argentinos, dentro de los treinta días de la iniciación de vigencia del presente Convenio y designar un Presidente y un Secretario.
- b) La Comisión deberá reunirse dentro de los cinco días de planteado el reclamo y dictaminar dentro de los diez días de producida las medidas probatorias ofrecidas por las partes.
- c) En los casos que traten exclusivamente propias a cualquiera de los convenios articulados al presente, la representación del sector empleador estará integrada por los representantes signatarios del mismo.
- d) El quórum se conformará con la presencia de las dos partes y las resoluciones se tomarán por la mayoría de los representantes de cada parte.
- e) En caso de empate después de haber agotado la consideración o de haberse vencido el término para dictaminar, se podrá designar un árbitro de común acuerdo entre las partes.
- f) La comisión para la mejor comprensión del caso a resolver, podrá requerir los informes que considere necesario.

### **CAPÍTULO 3 DE LA CALIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 46**— Las partes se comprometen a reunirse anualmente, durante el mes de agosto para confeccionar mediante votación directa, el ranking del año, de modelos profesionales de las distintas especialidades.

## CAPÍTULO 4 – DE LA CUOTA SINDICAL

**Artículo 47**— Los empleadores retendrán a los afiliados de la Asociación Modelos Argentinos, el importe de la contribución sindical, correspondiente a su condición de asociado. Las sumas retenidas deberán ser depositadas en la cuenta corriente N° 33304/45 que a tal efecto tiene habilitada en el Banco Nación Argentina debiendo remitir mensualmente la copia de la boleta de depósito y la planilla especificando los nombres de los modelos a que pertenece el pago.

Quando la contratación de modelos se haga por representantes, agencia o promotor la empresa usuaria del servicio deberá requerir la facturación con liquidación de los aportes sindicales y de la Obra Social Modelos Argentinos y remitir a la Asociación Sindical signataria, fotocopia de la misma dentro del plazo de diez días de efectuado el pago.

## CAPÍTULO 5 – DE LA APLICACIÓN

**Artículo 48**— Las previsiones de esta Convención serán aplicables a quienes contraten en forma directa trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Cuando el trabajador sea contratado a través de una organización dedicada a la realización de promociones publicitarias, desfiles de moda, eventos, etcétera, las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán aplicables a esa organización y no alcanzarán a la empresa anunciante del producto o servicio objeto de la actividad del trabajador, sin perjuicio de la solidaridad que legalmente le correspondiera como responsable solidario.

## CAPÍTULO DE PYMES DISPONIBILIDAD COLECTIVA ARTÍCULO 99 DE LA LEY N° 24.467

### Acuerdos empresa – Trabajadores

**Artículo 1°**— Las empresas podrán, en el marco del Decreto (...) llegar a acuerdos directos convenidos con sus empleados, en materia de jornadas de trabajo, aguinaldos y vacaciones. (Artículo 90 de la Ley N° 24.467).

Dichos convenios los remitirán a la Comisión Paritaria Nacional de la presente Convención Colectiva de Trabajo a fin de que la misma entienda, registre y ratifique el mismo.

### Movilidad interna

**Artículo 2°**— Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de la empresa, el trabajador podrá desempeñar tareas de distinta jerarquía. (Artículo 94 de la Ley N° 24.467).

Todo lo establecido en el presente artículo estará sujeto a las limitaciones determinadas por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del contrato de trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.

Quando un trabajador realice tareas comprendidas en dos o más categorías, percibirá el salario por la mejor remunerada de ellas.

### Modalidades de contratación

**Artículo 3°**— De conformidad a lo establecido en la Ley N° 25.013, las empresas podrán solicitar autorización a las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a fin de realizar contratos a prueba por el término de seis (6) meses.

### Centro de capacitación

**Artículo 4°**— Será de aplicación a las pequeñas y medianas empresas lo establecido en el Título V de la presente Convención Colectiva de Trabajo. (Artículo 96 de la Ley N° 24.467).

### Definiciones de pymes

**Artículo 5°**— De conformidad a lo normado en el artículo 83 penúltimo párrafo de la Ley N° 24.467 los representantes signatarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo modifican de común acuerdo el inciso a) del artículo antes mencionado “a) Su plantel no supere los ochenta (80) trabajadores”.

Este cómputo se realizará sobre el plantel existente al 1° de enero de 1995.

Fijar además a los fines del presente artículo el siguiente monto de facturación anual sin el impuesto al valor agregado \$ 10.000.000 modificadorio de la Resolución N° 1/95 (C.E.S.) (B.O. del 30/05/95). (Artículo 83 de la Ley N° 24.467).

### Preaviso

**Artículo 6°**— En las pequeñas empresas el preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un mes cualquiera fuera la antigüedad del trabajador. Esta norma regirá exclusivamente para los trabajadores contratados a partir del 01/04/95 (Artículo 95 de la Ley N° 24.467).

**Artículo 49**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, quedando las partes obligadas a su estricto cumplimiento y cuya violación será sancionada conforme a las leyes vigentes.

**Artículo 50**— En caso de producirse modificaciones en las leyes laborales que atañen a este Convenio Colectivo de Trabajo, las partes intervinientes se convocarán automáticamente a fin de acordar las pautas laborales a seguir.



# INDUSTRIA MADERERA

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75

### TRABAJADORES

**Partes intervinientes:** “Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines” (Uruguay 115, 2° piso, Dto. “E”, Capital Federal) y “Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina” (Rojas 234, Capital Federal).

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 19 de junio de 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Obreros de la industria maderera.

**Zona de aplicación:** De carácter nacional.

**Período de vigencia:** Salarios y condiciones generales desde el 01/06/75 al 31/05/76.

### RAMA GENERAL

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de junio del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las 16 horas, comparecen ante el Jefe del Departamento de Relaciones Laborales N° 2, don Osvaldo G. Vago, y el Secretario, señor Abel Carbone, en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria para la renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 179/73, vigente para los obreros de la industria maderera (rama nacional), los señores Alfredo Norese, Andrés M. Franco, José Antonio A. Di Santo, Antonio N. Basso, Olegario Sandoval, José Costa, Antonio Petrucci, Orlando Del Bello, Antonio Viscomi, Lorenzo P. Albonetti, Cecilio Maneyro, Jorge Andreini, Euclides L. Giachero, Juan V. Ledesma, Pascual H. Maradona y José A. Quinteros, y como asesores: Antonio Andrade y Dante J. Morelli, en representación de la “Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina” (U.S.I.M.R.A.) por una parte, y por la otra los señores José Tulipán, Plácido Toscano, Roberto G. Martín, Vicente Mastinu, Vicente Alvarez, Miguel Falcón, Roberto Clermont, Francisco Aguilar, José Durán, Osvaldo Kratsman, Marcos Fernández Moujan, Hipólito Pérez, Dib Antonio Squeff, Agustín Suárez, Gastón Noguera, Salvador Romeo, Julio C. Scaramella, Eleuterio Caballero, Juan Carlos Tuja, Argentino Foremmy, Alfredo Gadano, Pedro Truant, Enrique Castagnola, Amleto Guarnieri, Enrique Urtreger, Jacinto Sánchez Benjumeda, José G. Riportella y Héctor López Alcalá, en representación de la “Federación

Argentina de la Industria Maderera y Afines” (F.A.I.M.A.), la que consta de las siguientes cláusulas.

### Vigencia temporal

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

### Ámbito de aplicación

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de carácter nacional.

### Personal comprendido

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a ciento cuarente mil (140.000) obreros de la industria maderera.

### Reconocimiento de las partes

**Artículo 4°**— La Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (F.A.I.M.A.) y la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (U.S.I.M.R.A.) se reconocen recíprocamente, como así también las respectivas organizaciones empleadoras y obreras de cada zona, afiliadas a ellas, siempre y cuando el funcionamiento de las mismas se ajuste a las disposiciones de las Leyes Nros. 19.921 y 20.615.

### Comisiones de Relaciones

**Artículo 5°**— En virtud del reconocimiento recíproco de las partes signatarias de esta Convención, la entidad obrera estará representada en cada establecimiento por Comisiones de Relaciones constituidas por el personal del mismo, cuyas atribuciones se fijan en el artículo 39 de la presente Convención.

### Comisión Paritaria Nacional

**Artículo 6°**— Las cuestiones emergentes de la aplicación y/o interpretación de las disposiciones de la presente Convención serán resueltas, en forma inapelable, por la Comisión Paritaria Nacional de la Industria Maderera. Esta Comisión estará integrada por seis (6) representantes titulares y seis (6) suplentes por cada parte, cuyo mandato será igual a la vigencia de cada Convención y los cuales podrán ser reelectos sin limitaciones. Además de lo señalado prece-

dentemente, serán también funciones de la Comisión Paritaria Nacional:

- a) Estudiar y fijar los salarios básicos de la industria en todo el territorio de la Nación, conforme los datos suministrados por las respectivas Comisiones Paritarias Zonales, cuyas actuaciones totales se obligan a girar a esta Comisión Paritaria Nacional de la Industria Maderera;
- b) Fallar en forma definitiva en los casos que le fueran sometidos por las Comisiones Paritarias Zonales, atento lo dispuesto en el artículo 7° de esta Convención.

Esta Comisión deberá quedar constituida dentro del término de treinta (30) días desde la firma de la presente Convención y en su primera sesión tomará conocimiento de todos los asuntos entrados por esta única vez, con excepción de los casos en que actúe como tribunal de apelación y en todo lo concerniente a los salarios básicos, los que podrán tener entrada en cualquier momento. En la primera sesión dictará el reglamento a que ha de ajustarse su funcionamiento.

### Comisión Paritaria Zonal

**Artículo 7°**— A los efectos de resolver toda diferencia de interpretación, adaptación y/o aplicación de la presente Convención, créase una Comisión Paritaria Zonal en cada zona del país, integrada por seis (6) titulares y seis (6) suplentes por cada parte signataria, pudiéndose incorporar a las mismas un asesor por cada parte y cuyas funciones serán oportunamente reglamentadas por la Comisión Paritaria Nacional de la Industria Maderera. El funcionamiento de las Comisiones Paritarias Zonales deberá ajustarse en todo el territorio de la Nación a lo establecido en las leyes que hacen a la materia y por las disposiciones del Ministerio de Trabajo de la Nación. Son atribuciones de las Comisiones Paritarias Zonales, entre otras:

- a) Interpretar y fallar en forma inapelable cualquier cuestión emergente de la presente Convención que responda a modalidades zonales específicas;
- b) Proponer a la Comisión Paritaria Nacional los salarios básicos o la adaptación a los existentes, para cualquier nueva rama o subgrupo no determinado específicamente en esta Convención.

### Comisión Paritaria Zonal

**Artículo 8°**— Las Comisiones Paritarias Zonales, si no lo hubieran hecho a la fecha de iniciación de esta Convención, deberán abocarse al estudio de los salarios básicos de la misma, con cargo de girarlo a la Comisión Paritaria Nacional de la Industria Maderera que se especifica en el artículo 7° de esta Convención, en el término de noventa (90) días a partir de la fecha de la vigencia de la presente Convención, para su conocimiento.

### Suspensión del personal

**Artículo 9°**— En caso de escasez de trabajo las suspensiones del personal se efectuarán en forma general y/o rotativa teniéndose en cuenta, siempre que no afectare al normal desarrollo de la producción, el siguiente régimen:

- a) Serán suspendidos en primer término los obreros que tengan menos antigüedad y/o menos cargas de familia;
- b) En cualquier caso las suspensiones motivadas por escasez de trabajo se notificarán en forma fehaciente;
- c) Los días de suspensiones por falta de trabajo serán computados como jornadas trabajadas a los efectos del pago de los feriados nacionales.

### Reglamentaciones municipales y de salubridad

**Artículo 10**— Las empresas empleadoras y su personal obrero darán estricto cumplimiento a las disposiciones nacionales, provinciales y municipales relacionadas con la salud y la higiene en el trabajo teniendo en cuenta fundamentalmente las siguientes normas:

- a) Los lustradores y pintores a soplete serán provistos por su empleador de dos (2) litros de leche diarios y de guantes y caretas neutralizadoras;
- b) El personal que deba trabajar a la intemperie en días de lluvia será provisto por el empleador de la vestimenta adecuada (botas de goma, capa impermeable, etcétera);
- c) Las máquinas y demás elementos de trabajo fijos deberán estar bajo techo y disponer de la protección lateral contra los factores climáticos de la zona pertinente, y en condiciones de funcionar con seguridad para la protección física del obrero, no obligándose al mismo a utilizar dichas máquinas hasta tanto no estén en las condiciones precedentemente establecidas, pudiendo ser desplazado a otras tareas sin desmedro de su jornal;
- d) Las máquinas lijadoras y similares contarán con sistema de aspiración de polvo en perfecto funcionamiento, acordándose un plazo de noventa (90) días para el cumplimiento de esta disposición. Durante este lapso el obrero será provisto de su correspondiente careta protectora.

### Foguistas

**Artículo 11**— Los foguistas, para ser considerados en la calificación de “*oficial*”, deberán:

- a) Haber trabajado en esa actividad específica como mínimo dos (2) años;
- b) Poseer la correspondiente libreta que así lo acredite o, en su defecto, un certificado fehaciente del empleador donde constará la antigüedad en la actividad, tipo de caldera o calderas que atendía o importe del salario que percibía.

El ayudante foguista tendrá el salario del peón. Cuando quedare a cargo al año pasará a medio oficial. Si continuara en la misma función, al año de haber ascendido a medio oficial, tomará la categoría de oficial.

En aquellos casos en que la función se realizara alternativamente, a los dieciocho (18) meses podrá solicitar la formación de mesa examinadora para acreditar su condición



de oficial. De no aprobar no podrá rendir examen hasta seis (6) meses después, y así sucesivamente.

Los foguistas tomarán turno antes que el resto del personal, de acuerdo con la modalidad establecida por cada zona y/o rama. De no haber sistema establecido, el mismo será fijado por la Comisión Paritaria Zonal respectiva.

### Herramientas de trabajo

**Artículo 12**— El obrero que para sus tareas utilice herramientas de su propiedad en cantidad adecuada a su especialidad, percibirá como compensación por el desgaste de las mismas la suma de cuatro pesos (\$ 4) por cada día trabajado. Igualmente percibirán una compensación de dos pesos (\$ 2) por día trabajado los obreros tapiceros a quienes el empleador no provea de las herramientas y/o agujas necesarias para su tarea. Los conflictos que pudieran suscitarse en relación con lo dispuesto en el presente artículo serán sometidos a la consideración de la respectiva Comisión Paritaria Zonal.

### Ascensos de categoría

**Artículo 13**— Cuando un obrero se desempeñare circunstancialmente en una categoría superior a la habitual, por un período continuado de seis (6) meses o discontinuo por un plazo total de un (1) año, transcurrido dicho lapso será considerado automáticamente medio oficial; y a los seis (6) meses de revestir esta categoría tendrá derecho a solicitar que se le tome examen de capacidad para pasar a la categoría de oficial. En caso de trabajos discontinuos, a los que se refiere la parte precedente, el obrero solicitará y el empleador deberá entregar una certificación del tiempo que el obrero se desempeñó en la categoría superior. En cuanto al examen, será tomado por un representante del empleador y el delegado general del establecimiento o el obrero que éste designe. Si el obrero fuera desaprobado no tendrá derecho a solicitar nuevo examen hasta pasados los seis (6) meses. En caso de desacuerdo del tribunal examinador, el obrero podrá apelar inmediatamente a la Comisión Paritaria Zonal, la que decidirá en definitiva. Todo lo precedentemente establecido es sin perjuicio de que las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento serán llenadas con preferencia por aquellos obreros de mayor capacidad y antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior.

### Descanso por horario corrido

**Artículo 14**— Cuando la jornada de trabajo del personal fuera de horas corridas, se acordará un único descanso pago, intermedio, de treinta (30) minutos cuando la jornada fuera de seis (6) ó siete (7) horas, y de cuarenta (40) minutos cuando fuera ocho de (8) o más horas. Cuando la jornada de horas corridas fuera convenida en virtud de solicitud expresa y escrita del personal, el descanso intermedio pago mencionado precedentemente será fijado, en forma fehaciente, por acuerdo entre el personal y el empleador.

### Forma de pago de salarios

**Artículo 15**— En todo el territorio de la Nación el pago de los jornales, sueldos y salarios deberá efectuarse en efectivo, en horas y lugares de trabajo, conforme con la Ley N° 20.744. La liquidación se efectuará mediante recibos

extendidos por duplicado, uno de cuyos ejemplares quedará en poder del trabajador, en los cuales deberán constar con claridad los siguientes conceptos: cantidad de horas y días trabajados, salario horario o diario según corresponda, viáticos, incentivos, premios y demás retribuciones, descuentos efectuados por aportes jubilatorios o cualquier otro concepto. El pago en cheque podrá efectuarse en tanto se ajuste a las siguientes condiciones:

- a) Se tratará de cheque extendidos “*al portador*” y con fecha del día;
- b) El cobro de los cheques en la institución bancaria se efectuará en horas de trabajo;
- c) Si lo establecido en el inciso anterior no resultara posible en razón de la distancia de la entidad bancaria, la empresa deberá abonar el tiempo que insuma a los trabajadores hacer efectivo el cheque;
- d) En el recibo correspondiente deberá constar la recepción del cheque, número del mismo y nombre de la entidad bancaria contra la que es liberado;
- e) Los empleadores que implanten el pago de salarios mediante cheques deberán previamente comunicarlo a la organización sindical correspondiente.

### Categorías

**Artículo 16**— Se especifica que en todo el territorio de la Nación la presente Convención comprende también al personal de: carroceros, choferes, mecánicos, electricistas, motosierristas, hacheros, diableros, huelleros y operarios en artículos regionales de madera, etcétera, y a todo el personal afectado a la industria de la madera, aclarándose que estas diversas ramas serán equipadas, a los efectos de su clasificación, a los obreros específicos de la madera. En cuanto a los serenos y choferes, serán considerados como oficiales.

### Categorías o ramas no especificadas

**Artículo 17**— En caso de que en la presente Convención no se haya especificado claramente que están incluidas determinadas ramas de la industria, éstas deberán provisoriamente aplicar las mejoras efectuadas en la presente Convención hasta que se pronuncie la Comisión Paritaria Zonal según se dispone en el inciso b) del artículo 7° de esta Convención. Igual obligación tendrán los establecimientos y/o industrias que se establezcan con posterioridad a la fecha de la presente Convención.

### Cumplimiento del Convenio

**Artículo 18**— Ambas partes se comprometen a no pactar individual o colectivamente otros Convenios de Trabajo, en el ámbito de la industria maderera nacional, distintos del presente, y, al mismo tiempo, a cumplir sus disposiciones en todo el territorio nacional.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 19**— Las indemnizaciones por accidentes de trabajo se liquidarán de acuerdo con las Leyes Nros. 9.688 y 18.018. En caso de accidente de trabajo o enfermedad pro-

fesional el obrero afectado percibirá su jornal íntegro desde el primer día del infortunio.

### Vacaciones

**Artículo 20**— Para el otorgamiento de las vacaciones anuales se aplicarán en todo el territorio nacional los plazos establecidos por la Ley N° 20.744.

### Cuota sindical

**Artículo 21**— Los empleadores retendrán mensualmente a todo el personal de la industria el importe de su cuota sindical, cuya suma deberá ser girada a la organización respectiva antes del día 15 del mes siguiente al de la retención. La organización, en la primera vez, deberá comunicar a los empleadores la suma a retener, como así también toda variante ulterior de las mismas, con la debida anticipación.

### Trabajo a destajo

**Artículo 22**— En todo el territorio de la Nación donde, conforme modalidades vigentes en zonas o ramas, existan a la fecha de este Convenio sistemas de trabajo a destajo, los mismos serán mantenidos conforme las condiciones que seguidamente se establecen:

- a) La parte empleadora se compromete a no entregar trabajo fuera de su establecimiento o talleres que no se hallen en las condiciones estipuladas en esta Convención y, al mismo tiempo, a no entregar trabajo fuera del establecimiento cuando restare trabajo al personal efectivo del mismo;
- b) Los destajistas, cuando iniciada la tarea la misma no alcance a completar media jornada, cobrarán medio jornal, tomándose como base el cálculo previsto para el pago de los días feriados, conforme lo establece la Ley N° 20.744;
- c) Las suspensiones del obrero destajista por falta de trabajo serán notificadas en forma fehaciente, obligándose el obrero a firmar la comunicación respectiva cuando sea efectuada en forma personal;
- d) Queda eliminado el contratista dentro del establecimiento;
- e) La rama del parquet de la Ciudad de Rosario mantendrá el sistema vigente a la fecha de esta Convención;
- f) Cuando los obreros destajistas deban realizar tareas diferentes a las normales, dicho trabajo se realizará a jornal fijo, tomando como base para la fijación del mismo el cálculo previsto para el pago de los días feriados, conforme lo establecido en la Ley N° 20.744.

### Día del gremio

**Artículo 23**— Queda instituido como Día del Maderero el primer domingo del mes de agosto de cada año. Para gozar del beneficio señalado el obrero deberá:

- a) Haber trabajado seis (6) días hábiles durante la quincena primera del mes de agosto. Se considerarán ausencias

deducibles las que se produjeran con o sin aviso, o permiso con o sin causa justificada. No serán deducibles las que se produjeran con carácter de accidentado, enfermedad y/o vacaciones;

- b) Tener en el establecimiento una antigüedad de tres (3) meses como mínimo. Acreditará igual derecho el obrero que, sin cumplir esta condición, haya prestado servicios dentro de los tres (3) últimos meses en un establecimiento maderero;
- c) El empleador abonará juntamente con la quincena una jornada de ocho (8) horas, al salario que perciba el obrero en la oportunidad;
- d) Los obreros mensualizados, únicamente, percibirán el Día del Maderero sobre la base de dividir el sueldo mensual por veinticinco (25) días.

### Término de aprendizaje

**Artículo 24**— Los aprendices, cumplido su período de correspondiente aprendizaje establecido en tres (3) años de trabajo efectivo, pasan automáticamente a la categoría de medio oficial, con excepción de las ramas industriales que se rigen por modalidades propias. El aprendiz que ha cursado el período antes mencionado y ascendido a medio oficial, a los seis (6) meses de revestir esta categoría podrá solicitar ante la Comisión Paritaria Zonal la formación de mesa examinadora para acreditar su condición de oficial; si no fuera aprobado no podrá repetir el pedido de nueva formación de mesa hasta seis (6) meses de aquella fecha, y así sucesivamente. Todo lo precedentemente establecido es sin perjuicio de que las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento serán llenadas preferentemente por aquellos obreros de mayor capacidad y antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior.

### Movilidad y viáticos

**Artículo 25**— Se establecen las siguientes compensaciones por movilidad y viáticos. Los obreros que deban salir del taller para trabajar fuera del establecimiento percibirán, según las distancias que a continuación se determinan, los siguientes emolumentos:

- a) Hasta 10 kilómetros:
  1. Por alimentación, treinta y cinco pesos (\$ 35).
  2. El importe correspondiente al traslado del taller a la obra.
  3. Cuando el obrero deba salir a trabajar dentro de un radio de diez (10) cuadras del establecimiento no gozará del beneficio acordado en el punto 1 de este inciso.
- b) Desde 10 hasta 60 kilómetros:
  1. Por alimentación, treinta y cinco pesos (\$ 35).
  2. El importe del pasaje de ida y vuelta correspondiente al traslado del taller a la obra.

3. Un doce por ciento (12%) de bonificación sobre el salario ordinario de taller.
- c) Fuera del radio establecido en el inciso b), y para toda la República, el empleador abonará:
1. Por albergue y alimentación, lo que el obrero haya gastado de acuerdo con comprobantes de hoteles y restaurantes de una categoría razonable a la condición del obrero.
  2. Un quince por ciento (15%) de bonificación sobre el salario ordinario de taller.
  3. El importe del viaje o en su defecto un pasaje de primera clase y que cuando el obrero llegare a destino después de la una de la madrugada, incluirá también la cama del tren.
  4. El importe de los gastos del tren de acuerdo con los comprobantes.
  5. Durante el viaje el operario gozará de un jornal ordinario de taller.
- d) En lo referente a los obreros contratados en la zona de trabajo (la obra), sólo regirán las condiciones de las planillas de salarios vigentes en el lugar de la obra, no abonándose bonificaciones, viáticos de ninguna naturaleza, ni salario de emergencia.

### Salarios

**Artículo 26**— El personal comprendido en la presente Convención percibirá, a partir del 1° de junio de 1975, las siguientes remuneraciones:

- a) Se deja establecido que los salarios básicos de la Convención Colectiva de Trabajo N° 179/73, incrementados con la Ley N° 20.517, Decretos Nros. 1.012/74, 1.448/74, 572/75 y 796/75, conforman el salario de todo el personal incluido en esta Convención y que a continuación se detallan:

Categorías	Conformado al 31/05/75 \$/hora	Aumento 45% \$	Básico al 01/06/75 \$
Oficiales	21,03	9,47	30,50
Medio oficial	18,62	8,38	27,00
Peones y ayudantes	16,89	7,61	24,50
Menores y aprendices	Se regirán en todos los casos por el salario mínimo, vital y móvil.		

- b) Esta paritaria acuerda la unificación de los jornales en todo el ámbito del país. En consecuencia, a partir de la vigencia de la presente convención quedan eliminadas todas las diferencias salariales que existieron por quitas zonales en distintas zonas del país como consecuencia de los sucesivos convenios nacionales firmados hasta el presente, como así también por la aplicación de leyes

y/o decretos provinciales que inciden en los salarios de sus zonas. Consecuentemente con el propósito de esta unificación de salarios, en aquellas provincias donde incida en los montos salariales la ley del sábado inglés se establece que en los jornales resultantes de esta Convención están incluidos los beneficios de dicha ley y decreto.

Categoría	Básico Prov. p/hora \$	c/sábado inglés 9,1% \$	Total al 01/06/75 \$
Oficial	27,95	2,55	30,50
Medio oficial	24,75	2,25	27,00
Peones y ayudantes	22,46	2,04	24,50

En caso que en lo sucesivo en alguna provincia se dictara ley o decreto que implantara beneficios adicionales, que distorsionaran los salarios uniformes resultantes de esta Convención nacional, las partes sindical y empresaria se avendrán a lo resuelto por U.S.I.M.R.A. y F.A.I.M.A.

- c) Todo personal que al 31/05/75 estuviese percibiendo una remuneración superior (incluido el 9,1%) al básico conformado que se establece por el presente acuerdo, el aumento del cuarenta y cinco por ciento (45%) deberá aplicarse sobre el mencionado básico conformado, debiéndose mantener las diferencias remunerativas en más que estaban percibiendo.
- d) Las ramas de fabricación de madera aglomerada y de colocación y pulido de parquets se rigen por las condiciones especificadas en los Anexos que forman parte de la presente Convención.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 27**— A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención, el personal comprendido en la misma gozará del siguiente escalafón por antigüedad:

- a) El personal con una antigüedad de entre tres (3) y quince (15) años percibirá un adicional de un peso (\$ 1) por día;
- b) El personal con más de quince (15) años de antigüedad percibirá un adicional de dos pesos (\$ 2) por día;
- c) Los adicionales establecidos precedentemente serán computados para el pago de enfermedad, accidente, vacaciones, sueldo anual complementario, feriados nacionales y todo otro beneficio u obligación previstos en la legislación o disposiciones convencionales vigentes;
- d) A los efectos de la liquidación de los adicionales aludidos, las empresas que trabajen el medio día de los sábados computarán el mismo como media jornada;
- e) Los adicionales establecidos en los incisos a) y b) del presente artículo se abonarán en la misma cuantía en

todo el territorio de la Nación. En las provincias donde existía “*ley del sábado inglés*” que todavía se aplique al personal ingresado con anterioridad al 1° de junio de 1969, se considera incluido en la proporción del 9,1% dentro de las sumas estipuladas en este artículo;

- f) En todos los casos se computará exclusivamente la antigüedad del trabajador a las órdenes del mismo empleador.

### Salario básico por categoría

**Artículo 28**— El personal comprendido en la presente Convención percibirá como mínimo el salario básico correspondiente a su categoría, cualquiera sea su edad. El personal mayor de veintiún (21) años no podrá percibir un salario inferior al establecido para el peón o ayudante. Los menores de veintiún (21) años que realicen tareas de peón o ayudante, percibirán el jornal correspondiente a tales categorías.

### Licencia por matrimonio

**Artículo 29**— El personal que contraiga matrimonio de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación vigente, y que acredite derecho a la “*asignación por matrimonio*”, gozará, además de diez (10) días de licencia paga con el último jornal, conforme lo establecido por la Ley N° 20.744.

### Licencia por nacimiento

**Artículo 30**— Por el nacimiento de hijos, el personal comprendido en la presente Convención que acredite derecho a la “*asignación por nacimiento*” establecida en la legislación vigente, gozará además de dos (2) días de licencia paga conforme lo dispone la Ley N° 20.744.

### Licencia por fallecimiento (2)

**Artículo 31**— <sup>1</sup>En caso de En caso de En caso de fallecimiento de padres, esposa, hijos o hermanos, se acordará al obrero tres (3) días de permiso extraordinario con su correspondiente jornal pago. En caso de fallecimiento de otros familiares que se produzca fuera de la localidad en que se domicilia el operario, éste gozará de un permiso especial de dos (2) días, más el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, todo ello sin goce de sueldo.

### Fondo de Cooperación Social y Capacitación Profesional

**Artículo 32**— <sup>2</sup>Los empedadores comprendidos en la presente Convención aportarán a partir del 01/05/95, el equivalente sesenta centésimos por ciento (0,60%) del total de remuneración que corresponda a cada obrero en particular, en forma mensual y por persona ocupada. Los fondos se distribuirán en forma igual para cada parte signataria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75 (F.A.I.M.A. y U.S.I.M.R.A.), y serán aplicados y administrados para los fines correspondientes en forma independiente por cada una de ellas. Todo ello sin perjuicio de la subsistencia de las deudas pendientes de pago por incumplimiento del artículo 32, hasta el 30 de abril de 1995.

### Licencia por estudios

**Artículo 33**— Los empleadores concederán al personal comprendido en esta Convención que curse estudios secundarios o universitarios hasta quince (15) días de licencia paga por año para rendir exámenes.

A tal efecto el personal deberá comunicar a su empleador con una antelación no menor de quince (15) días, su deseo de hacer uso de este beneficio y la fecha aproximada en que rendirá examen. El dependiente, al retornar al trabajo, deberá acreditar fehacientemente que ha rendido examen.

### Ropa de trabajo

**Artículo 34**— Las empresas comprendidas en el ámbito de la presente Convención proveerán a su personal obrero de dos (2) juegos de ropa de trabajo anuales, beneficio que estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a) Un juego de ropa se entregará durante el mes de abril de cada año y otro durante el mes de octubre de cada año, al personal que cuente con una antigüedad mínima de dos (2) meses;
- b) La empresa podrá disponer la colocación, en lugar visible, del nombre o emblema del establecimiento;
- c) La ropa de trabajo para el personal masculino estará constituida, a juicio del empleador, por pantalón y camisa u overol, confeccionados en cada caso con tela apta a su condición de tal (tipo grafa o similares). La ropa de trabajo del personal femenino estará constituida, también a opción del empleador, por un equipo de dos piezas o guardapolvo;
- d) Contra entrega del equipo el operario firmará el recibo correspondiente, quedando en virtud de este acto a su cargo su conservación y limpieza hasta el momento de producirse la reposición semestral, sin cargo de devolución del equipo anterior usado;
- e) El extravío o deterioro de la ropa, producido por el uso en actividades distintas a la labor normal del obrero, obligará a éste a la reposición por su cuenta de los elementos perdidos;
- f) El personal que deje de pertenecer al establecimiento antes de cumplidos los seis (6) meses de antigüedad deberá reintegrarlo a su empleador o, en su defecto, abonar el valor del mismo;
- g) El uso de la ropa de trabajo será obligatorio dentro del ámbito de la empresa empleadora o fuera del mismo cuando se estuviere a las órdenes de aquélla; lo dispuesto lleva implícita la prohibición del uso de la ropa de trabajo fuera del ámbito del establecimiento en tanto se esté a las órdenes del empleador;
- h) Los empleadores que a la fecha de la firma de la presente Convención no hubieran provisto los juegos de ropa de trabajo correspondientes a períodos anteriores deberán compensar al personal afectado, dentro de los

<sup>1</sup> Texto según acuerdo de fecha 14/02/92, homologado por Disposición N° 1.022 (D.N.R.T.) de fecha 15/05/92.

<sup>2</sup> Texto según acuerdo de fecha 04/05/95, homologado por Disposición N° 8/95 (D.N.R.T.) de fecha 19/10/95.

treinta (30) días de la fecha mencionada precedentemente, con una suma igual a los precios vigentes en plaza a la fecha del correspondiente reintegro. Lo precedentemente expuesto rige por esta única vez.

### Dadores voluntarios de sangre

**Artículo 35**— El personal que concurra a hospitales, sanatorios o bancos de sangre a efectos de donar sangre, gozará de un (1) día franco con goce de sueldo, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- a) En lo posible avisar a su empleador con una antelación no inferior a las cuarenta y ocho (48) horas;
- b) Presentar posteriormente certificado extendido por hospital, sanatorio, banco de sangre o establecimiento similar;
- c) También tendrá derecho al cobro de las horas perdidas el personal que habiendo concurrido a donar sangre no concreta la donación por causas ajenas a su voluntad. Esta situación deberá constar en el certificado aludido en el inciso b) del presente artículo.

### Bomberos voluntarios

**Artículo 36**— A todo obrero que preste servicios en el Cuerpo de Bomberos Voluntarios, acreditado con su correspondiente credencial, le será abonado el jornal que pierde cuando sus servicios sean requeridos por la Institución para colaborar en la extinción de incendios, como asimismo cuando su colaboración sea requerida para actuar en otros siniestros. Si tales servicios hubieran sido prestados durante la noche, el obrero no trabajará en la empresa empleadora el día siguiente, percibiendo igualmente el salario correspondiente.

### Audiencias en el Ministerio de Trabajo

**Artículo 37**— Cuando haya lugar a audiencia ante el Ministerio de Trabajo de la Nación por causas correspondientes a la aplicación de esta Convención o de leyes laborales, interpuestas por intermedio de la organización obrera respectiva, en caso de ausencia voluntaria del empleador o de su representante que de lugar a una nueva audiencia por el mismo motivo, si el obrero hubiera concurrido personalmente y perdiera su jornal, tendrá derecho a que se le reintegren las horas que hubiera perdido con motivo de la audiencia, siempre que:

- a) La citación al empleador hubiera llegado con notificación fehaciente con una antelación mínima de tres (3) días;
- b) Que la audiencia fuera motivada por hechos producidos al servicio del mismo empleador.

### Registro Nacional Empresario

**Artículo 38**— Créase el Registro Nacional de la Industria Maderera en el que deberán inscribirse obligatoriamente las empresas involucradas en la presente Convención. Dicho Registro tendrá su sede en la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (F.A.I.M.A.), Uruguay 115, 2° piso, departamento E, Capital Federal; será dirigido y administrado por la Comisión Directiva de aquella y será

su objetivo fundamental la obtención y actualización permanente de datos y antecedentes estadísticos, vinculados con el desenvolvimiento de la industria maderera nacional. Su funcionamiento se ajustará a las siguientes normas generales:

- a) Las empresas empleadoras comprendidas en la Convención Colectiva de Trabajo de la industria maderera formalizarán su inscripción antes de transcurridos ciento veinte (120) días a contar desde la fecha de la firma de la misma;
- b) La inscripción se realizará utilizando el “*formulario de inscripción*” que confeccionará y proveerá la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines;
- c) La inscripción se renovará entre los días 1° de enero y 30 de abril de cada año, con la actualización de la información requerida en el respectivo formulario;
- d) El formulario de inscripción, así como el formulario de renovación, sólo contendrá requerimientos vinculados estrictamente con los objetivos del Registro y sus datos, individualmente, no podrán trascender a conocimiento de terceros;
- e) A efectos del sostenimiento del Registro las empresas obligadas abonarán, al formalizar su inscripción y en ocasión de cada renovación anual, los aranceles que en cada caso establezca la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines.

### Reglamento de relaciones

**Artículo 39**— Las relaciones entre los empleadores y las comisiones internas se regirán, además de por las normas legales específicas, por las siguientes disposiciones:

- a) La Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina y sus sindicatos afiliados podrán colocar a la entrada de los establecimientos, en su parte interior, carteles de propaganda en pro de la agremiación del personal, en los cuales se deberá prescindir de todo cuanto se refiera a cuestiones políticas, religiosas o de orden personal, o que puedan significar un ataque a cualquier empresa o empleador. Para la colocación de los carteles murales deberá darse aviso previo al empleador el que dispondrá su ubicación.
- b) La entidad sindical correspondiente notificará fehacientemente al empleador el nombre y apellido de los delegados elegidos por el personal, así como la duración de sus respectivos mandatos.
- c) Las Comisiones de Relaciones se elegirán conforme a las disposiciones vigentes. Para ser miembro de las mismas se requiere una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento. La cantidad de integrantes se regulará de acuerdo con la siguiente escala:

1. De 5 a 10 obreros: 1 delegado.

2. De 11 a 20 obreros: 2 delegados.

3. De 21 a 50 obreros: 3 delegados.
  4. Más de 50 obreros: 4 delegados.
- d) Los conflictos que pudieran suscitarse entre el empleador y los representantes del personal a que se refiere el presente artículo serán obligatoriamente sometidos –a manera de instancia conciliatoria– a la consideración de las entidades empresarias y sindical correspondientes a la zona de ubicación del establecimiento. Fracasada la instancia mencionada las partes podrán ejercitar libremente los derechos que les acuerda la legislación vigente.

### Comisión para el estudio de salarios básicos

**Artículo 40**— Se constituye una Comisión integrada con por lo menos tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por cada parte, la que deberá proyectar y proponer a la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina y a la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines un nuevo sistema para la calificación del personal y para la fijación de los correspondientes salarios básicos.

### Comisión para el estudio de la incorporación del personal administrativo y su salario

**Artículo 41**— La Comisión constituida en virtud del artículo 40 de la presente Convención deberá estudiar la posibilidad de incluir al personal administrativo de las empresas involucradas en la misma. A tal efecto, deberá proyectar y presentar a la consideración de las partes signatarias un régimen de trabajo y una escala de sueldos mínimos.

### Infracciones

**Artículo 42**— Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de la presente Convención quedan sometidas en un todo a las normas establecidas por las reglamentaciones vigentes.

### Aplicación y vigilancia

**Artículo 43**— El Ministerio de Trabajo de la Nación será el Organismo de Aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

### Violación de las condiciones

**Artículo 44**— La violación de las condiciones estipuladas será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

### Copia autenticada

**Artículo 45**— El Ministerio de Trabajo de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a solicitud de parte interesada, expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención.

## RAMA DEL PARQUET

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los diecinueve días del mes de junio del año mil novecientos setenta y cinco, entre la Cámara Argentina del Parquet y Afines, re-

presentada por los señores Miguel Lecumberri, Héctor F. López Alcalá, Jaime Drezco y Roberto C. Martín, y el Sindicato de Obreros y Empleados de la Madera de la Capital Federal, representado por el señor José Costa, Secretario General, y Antonio Petrucci, Secretario Adjunto, y los integrantes de la Subcomisión de la Rama del Parquet, los señores Beleslao Grigiel, Ladislao Krum, José Ponikar, Alejandro Strelcsuk, y Servelio E. Silva, se deja establecido el siguiente acuerdo sobre la fijación de los valores que corresponden para los diferentes tipos de colocación y rasqueteo de parquet, a partir del 01/06/75, para los obreros incorporados y a incorporarse en relación de dependencia para la Capital Federal, Avellaneda, Lomas de Zamora, Quilmes y sus zonas adyacentes.

### Colocadores y pulidores de la rama del parquet, incorporados al Convenio de la Industria Maderera

#### Parquet bastón roto

A) Colocación derecha o diagonal, pegado con asfalto y clavado con un clavo estable, pasado una mano de parafina y colocación del zócalo correspondiente:

- 1) Arriba de 0,012 m<sup>3</sup> de superficie por listón, incluida la medida de 0,20 x 0,06 m – Base 12 m<sup>2</sup> por día: \$ 23,38 x m<sup>2</sup>.
- 2) De 0,012 a 0,009 m<sup>2</sup> de superficie por listón: \$ 25,58 x m<sup>2</sup>.
- 3) De menos de 0,009 m<sup>2</sup> de superficie por listón se pagará por jornal.

B) Pegado con cola, pasado una mano de parafina y colocación del zócalo correspondiente:

- 1) Medidas ídem A.1 – Base 14 m<sup>2</sup> por día \$ 20,04 x m<sup>2</sup>.
- 2) Medidas ídem A.2 – Base 13 m<sup>2</sup> por día \$ 21,58 x m<sup>2</sup>.
- 3) Medidas ídem A.3 – Se pagará por jornal.

C) Pegado con asfalto en caliente previa mano de pintura primaria, pasado una mano de parafina y colocación del zócalo correspondiente:

- 1) Medidas ídem A.1 – Base 11 m<sup>2</sup> por día \$ 25,51 x m<sup>2</sup>.
- 2) Medidas ídem A.2 – Base 10 m<sup>2</sup> por día \$ 28,06 x m<sup>2</sup>.
- 3) Medidas ídem A.3 se pagará por jornal.

#### Parquet damero

D) Pegado con cola, pasado una mano de parafina y colocación del zócalo correspondiente:

- 1) Base 25 m<sup>2</sup> por día: \$ 11,22

E) Colocaciones especiales:

- 1) Bastón roto 2 x 2: 30% Recargo

- 2) Bastón roto 3 x 3 – 4 x 4 ó 5 x 5: 40% Recargo
- 3) Bastón roto c/1 filete y contraguarda: 70% Recargo
- 4) Bastón roto c/2 filetes y contraguarda: 100% Recargo
- 5) Colocación sinfín con tacos sin filetes: 100% Recargo
- 6) Colocación sinfín con tacos c/1 ó 2 filetes: 150% Recargo
- 7) Entablonados c/colocación previa de contrapisos pegados con asfalto y clavados y el entablonado pegado c/asfalto y atornillado y entangado c/ agujeros realizados en fábrica: \$ 65 x m<sup>2</sup>.
- 8) Ídem E.7 con entablonado dosado: \$ 60 x m<sup>2</sup>.
- 9) Entablonado pegado y con asfalto, atornillado sobre contrapiso existente y entangado sobre agujeros realizados en fábrica: \$ 30 x m<sup>2</sup>.
- 10) Ídem E.9 con entablonado clavado: \$ 30 x m<sup>2</sup>.
- 11) Colocación parquet bastón roto de más de 2 medidas por ambiente: 25% de recargo.
- F) Colocación de zócalo:
- 1) Clavado \$ 3,50 x m lineal.
- 2) Lustrado recargo \$ 1,20 x m lineal.
- 3) Contrazócalo \$ 2,20 x m lineal.
- G) Por pasar una mano de pintura primaria sellador \$ 1,50 x m<sup>2</sup>.
- H) Colocación de parquet bastón roto con lengüeta, recargo: \$ 1,50 x m<sup>2</sup>.
- I) Colocación de parquet bastón roto con 2 clavos por s/listón, recargo: \$ 5,00 x m<sup>2</sup>.
- J) Colocación de parquet bastón roto con clavos acerados (1 clavo x listón) en obras completas únicamente, recargo: \$ 4,00 x m<sup>2</sup>.
- K) En caso de pulidos en obras de metrajes en menores de las bases estipuladas, se abonarán las bases.
- c) Sobre parquet damero 37m<sup>2</sup> x día: \$ 7,55 x m<sup>2</sup>
- d) El rasqueteador que utilice su propia máquina cobrará por desgaste de la misma: \$ 0,80 x m<sup>2</sup>.
- e) El rasqueteador que provea la lija cobrará por el suministro de este material:
- 1) Para bastón roto clavado o pegado en caliente: \$ 3,00 x m<sup>2</sup>.
- 2) Para bastón roto pegado c/cola: \$ 4,00 x m<sup>2</sup>.
- 3) Para parquet damero: \$ 3,30 x m<sup>2</sup>.
- 4) El precio estimado en los puntos e.1), e.2) y e.3) será reajutable de acuerdo a las variaciones del precio de plaza que se produzcan, habiéndose tomado como base de los mismos para la lija N° 30: \$ 310 m lineal y para la lija N° 60: \$ 170 m lineal.

### Cláusulas generales

Jornal diario: \$ 280,60

- A. En caso de que la parafina o cera no sea suministrada en obra ya preparada se convendrá de común acuerdo el costo de la preparación.
- B. Clavos: El suministro de los mismos será efectuado por la empresa, cuya responsabilidad quedará a cargo del colocador. A tal efecto, se calcula un promedio de un kilogramo de clavos por cada 25m<sup>2</sup> de colocación.
- C. Tanto el parquet como los zócalos deberán ser puestos por la empresa constructora al pie de la obra, es decir en el lugar de trabajo.
- D. Para la colocación de los zócalos deberán estar colocados tacos de madera exclusivamente, los cuales deberán ser colocados cada 0,50 ó 0,60 metros, y al ras de la pared. En caso contrario, la empresa constructora será responsable del resultado de la colocación.
- E. En caso de corte de luz ocurrido en la obra, la empresa deberá avisar con anticipación para no paralizar los trabajos; en caso contrario y con la constancia de la conducción de la obra se abonarán las horas perdidas.

Colocación de placares: Cuando ésta no se efectúe juntamente con la colocación del parquet, se pagará por jornal.

El traslado de las máquinas del colocador o pulidor a obra será efectuado por cuenta de la empresa.

Para la rama del parquet, colocadores y rasqueteadores, correspondientes a establecimientos para la Capital Federal, se establece:

- 1) Los obreros que deban salir del perímetro de 10 kilómetros de la Capital Federal, hasta los 60 kilómetros de la misma, gozarán de gastos de movilidad y comida.

- 2) Fuera del perímetro de 60 kilómetros se establece la siguiente condición:
- Pasaje de primera clase, ida y vuelta y pago de gastos efectuados en el viaje (desayuno, almuerzo y cena);
  - Pago de salarios ordinarios durante las horas de viaje;
  - Pago de estadía en hoteles y pensiones de categoría, gozando además de un quince por ciento (15%) de bonificación sobre su salario ordinario.

Todo lo precedentemente establecido rige para empleadores y obreros de la Capital Federal. En lo que se refiere a las restantes zonas del país, los gastos de movilidad y viáticos, se liquidarán conforme a la modalidad existente en cada zona donde hubiere sistema establecido; el mismo será fijado por la Comisión Paritaria Zonal respectiva.

De conformidad se firma la presente acta para ser incorporada al Convenio Nacional de la Industria Maderera de la República Argentina.

## CONVENIO PARA LA INDUSTRIA DE MADERA AGLOMERADA

### I – LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

#### Sectores denominados “A”

- Secaderos con horno.
- Planta elaborada de formol.
- Prensas planas de más de 15 kg/cm<sup>2</sup> de presión específica.
- Lijadoras automáticas con lijado simultáneo de ambas caras.

#### Sectores denominados “B”

- Astilladoras, viruteadoras y chipeadoras.
- Silos.
- Esparcidoras con su tren en formación.
- Escuadradoras.
- Secaderos.
- Lijadoras automáticas, pero con lijados independientes de caras.
- Clasificación.
- Planta elaboradora de resina.
- Otras prensas.
- Encoladoras de viruta y preparación de cola.

Los sectores arriba mencionados comprenden las máquinas y todos los elementos inherentes a éstas, así como las instalaciones complementarias de alimentación y descarga, y aquellos elementos que permiten un correcto funcionamiento del sector.

#### Tableros de mando

Se considera tal a aquel tablero desde el cual se comanda por medio de botones o llaves la puesta en marcha, parada y demás maniobras para el funcionamiento del sector. No se toman en cuenta los tableros de prueba de emergencia o cualquier otro comando que sea casual o esporádico. Tampoco se considera tablero de mando a aquél que tan sólo sea de lectura o indicación, pero sin elementos de comando.

#### Niveles de producción

- Nivel 1. Operario que atiende más de un sector de los comandos “A”, con por lo menos un tablero de mando, preparación de máquinas y control de proceso.
- Nivel 2. Operario que atiende un sector denominado “A”, juntamente con uno o más de los denominados “B”, con por lo menos un tablero de mando, preparación de máquina y control de proceso.
- Nivel 3. Operario que atiende solamente un sector “A”, o dos o más sectores “B”, con por lo menos un tablero de mando, preparación de máquinas y control de proceso.
- Nivel 4. Operario que atiende varios sectores “A” o “B”, sin tablero de mando, o un sector “B” con un tablero de mando, preparación de máquina y control de proceso.
- Nivel 5. Operario que atiende un sector “A” o “B”, sin tablero de mando, con preparación de máquina y control de proceso.
- Nivel 6. Peones o ayudantes.

### II – VEHÍCULOS

- Nivel 2. Vehículos con más de tres movimientos combinados sin riesgo o guías. Por ejemplo: hidrogrúas para movimiento de madera.
- Nivel 3. Vehículo con traslación y elevación de la carga; como ser: montacargas y guinches sobre rieles o guías.
- Nivel 4. Vehículos de traslación solamente.

### III – MANTENIMIENTO

#### Oficial especializado primera

Oficial que atiende un turno de fábrica con conocimiento de planos eléctricos y electrónicos, mecánicos e hidráulicos, según sea el caso. Debe conocer las cuatro operacio-



nes aritméticas y tener nociones de geometría. Conocer los materiales utilizados en la especialidad. Saber reparar elementos utilizando para ello, las máquinas, herramientas y los instrumentos de medición. Debe soldar eléctrica y autógena (mecánico) y poder rendir prueba de suficiencia en exigencias y tiempo, según los requerimientos de cada empresa.

### Oficial especializado segunda

Oficial que atienda un turno de fábrica pero que no cumpla con los requisitos del oficial especializado primera, o aquél que no atienda un turno de fábrica, cumpliendo con todos los requisitos del oficial especializado de primera.

### Oficial de primera

Oficial que atienda algún sector específico de mantenimiento (por ejemplo vehículos), o que conozca perfectamente la utilización de máquinas-herramientas y lectura de planos de armado y montaje.

### Oficial de segunda

Oficial soldador, calderero, electricista de instalaciones, carpintero, albañil, engrasador, etcétera.

### Medio oficial

Medio oficiales serán aquellos operarios que hayan terminado su aprendizaje, no habiendo adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la rapidez y precisión exigibles al oficial.

## IV – SERVICIOS

Nivel A. Personal con título habilitante y prueba de suficiencia, según requerimientos de la empresa, que opere más de un equipo (motores Diesel, a vapor, compresores, calderas, bombas, etcétera) y sea responsable de todo un sector. Oficial de usina.

Nivel B. Personal con título habilitante que atienda un sólo equipo, foguista.

Nivel C. Afilación de sierras o cuchillas.

Nivel 6. Peones y ayudantes.

## V – CONDICIONES GENERALES

- 1) Las funciones que desempeñen los operarios en su nivel estarán dadas por las indicaciones que para ello elabora cada empresa.
- 2) Todo operario deberá realizar cualquier tarea que se le indique y que pueda realizar eficientemente, independientemente del nivel normal en el que se encuentre calificado, siempre que ello pueda justificarse por necesidad y no afecte al salario ni signifique menoscabo.
- 3) La empresa tendrá la opción de decidir acerca de la cantidad de operarios requeridos para la atención de los sectores enumerados, teniéndose en cuenta para ello la posibilidad de ascensos a niveles superiores y la certeza de una eficiente atención.

La Comisión Interna expondrá sus puntos de vista en lo concerniente al agrupamiento de tareas y al mejor desenvolvimiento de los operarios en sus niveles.

Cuando se proponga una reducción del número de operarios sin que se opere un cambio en el sistema de trabajo o de la tecnología, la proposición no se podrá poner en práctica hasta que no exista un mutuo acuerdo con la Comisión Interna y/o la Paritaria Zonal.

En caso de desinteligencia al respecto se someterá el problema a la Comisión Paritaria Zonal, la que decidirá en definitiva.

## SALARIOS CONFORMADOS

Aumentos del 45% y básicos (pesos/hora) al 1° de junio de 1975			
Producción	Básico \$	Aumento 45% \$	Básico 01/06/75 \$
Nivel 1	24,80	11,20	36,00
Nivel 2	22,80	10,20	33,00
Nivel 3	21,00	9,50	30,50
Nivel 4	19,65	8,85	28,50
Nivel 5	18,30	8,20	26,50
Nivel 6	16,90	7,60	24,50

Vehículos	Básico \$	Aumento 45% \$	Básico 01/06/75 \$
Nivel 2	22,80	10,20	33,00
Nivel 3	21,00	9,50	30,50
Nivel 4	19,65	8,85	28,50

Mantenimiento	Básico \$	Aumento 45% \$	Básico 01/06/75 \$
Oficial especial 1ª	27,60	12,40	40,00
Oficial especial 2ª	25,20	11,30	36,50
Oficial de 1ª	22,80	10,20	33,00
Oficial de 2ª	21,00	9,50	30,50
Medio oficial	19,65	8,85	28,50
Nivel 6	16,90	7,60	24,50

Servicios	Básico \$	Aumento 45% \$	Básico 01/06/75 \$
Nivel A	25,20	11,30	35,50
Nivel B	22,80	10,20	33,00
Nivel C	21,00	9,50	30,50
Nivel 6	16,90	7,60	24,50

Buenos Aires, octubre 22 de 1975

Atento que por Resolución N° 3/75 (M.T.), ratificada por Decreto N° 1.865, ha sido homologada la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 46/57 y Anexos de fojas 58/61 y 62/65 celebrada entre "Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina" con "Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines" por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la citada Convención. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 2 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efectos de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Luis J. Rams

## ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

**Acuerdo de fecha 14/02/92.**

**Homologado por Disposición N° 1.022 (D.N.R.T.) de fecha 15/05/92.**

**Modificación del artículo 31**

Expediente N° 829.274/88

En la Ciudad de Buenos Aires, a los catorce días del mes de febrero del año mil novecientos noventa y dos, siendo las 15.45 horas, comparecen ante este Departamento Relaciones Laborales N° 2 de la Dirección Nacional Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ante mí, Luis Horacio Bravo, Secretario de Relaciones Laborales, los señores Alicia Duffau de Horofi, Plácido Toscano, José Alanino; Roberto Genoud y el señor Osvaldo Aníbal Rosales, quienes lo hacen en representación de F.A.I.M.A., por una parte y por U.S.I.M.R.A. los señores: Víctor Villagra, Pedro Lorenzo Albonetti, Gerónimo Suárez, Antonio Andrade, Luis María Guzmán, Jorge Cornatti, Pedro Bonghi, Lorenzo Giachero.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y en uso de la palabra los integrantes de la Comisión Negociadora instituida por Disposición N° 382/88, que tiene a su cargo las consideraciones y análisis de la materia laboral que ha de reemplazar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75 exponen lo siguiente: Que luego de amplias deliberaciones atento la problemática planteada en las últimas reuniones han de acordar lo siguiente: 1) Que siempre dentro del marco legal establecido en el Decreto N° 1.334/91, incrementar los salarios básicos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75 y a partir del 1° de enero de 1992 y hasta el 30 de junio de 1992, uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) mensual acumulativo; 2) Modificar los artículos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75 que se detallarán y que harán al aumento de la producción y compensarán el aumento establecido en el punto 1), Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75, artículo 12. Derógase el artículo 31 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75: En este artículo queda sin efecto el

pago del subsidio por fallecimiento de \$ 150 y sus consiguientes incrementos con sus actualizaciones, quedando en consecuencia en plena vigencia el resto del artículo; 3) Queda establecido que los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75 deberán dar estricto cumplimiento con referencia al inicio y término de cada jornada de trabajo en sus respectivos puestos de trabajo; 4) Se establece que las designaciones y cantidades de delegados que correspondan a cada establecimiento, se realizarán atento las disposiciones de la Ley N° 23.551; 5) Se establece que en las regiones de trabajo temporario interviene la U.S.I.M.R.A. para la solución de eventuales conflictos; 6) Se acuerda presentar ambas partes al 30 de abril de 1992 un anteproyecto en el cual se indicará la forma de futuras negociaciones por rama o sectores en base a productividad dentro del Decreto N° 1.334/91. Que además en el término de cinco (5) días las partes se comprometen a presentar las nuevas planillas con los básicos acordados.

No siendo para más, siendo las 20.10 horas se da por terminado el acto, firmándose la presente de plena conformidad, previa lectura y ratificación ante mí que certifico.

Luis H. Bravo

Secretario de Relaciones Laborales

**Acuerdo de fecha 04/05/95.**

**Homologado por Disposición N° 8/95 (D.N.R.T.) de fecha 19/10/95.**

**Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo. Sustitución del artículo 32**

Por la presente, la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (F.A.I.M.A.), con personería jurídica 948 y la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (U.S.I.M.R.A.), con personería gremial 464, en su carácter de signatarias del Convenio Colectivo N° 335/75, que rige la industria maderera de todo el país, acuerdan: Abrogar al artículo 32 del citado Convenio Colectivo, reemplazándolo por un nuevo artículo que llevará el mismo número: esto es, el número 32 del dicho Convenio, que se denominará "Fondo de Cooperación Social y Capacitación Profesional" y por el que los empleadores comprendidos en la presente convención aportarán a partir del 01/05/95 el equivalente al sesenta centésimos por ciento (0,60%) del total de remuneración que corresponda a cada obrero en particular, en forma mensual y por persona ocupada. Los fondos se distribuirán en forma igual para cada parte signataria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75 (F.A.I.M.A. y U.S.I.M.R.A.), y serán aplicados y administrados para los fines correspondientes en forma independiente por cada una de ellas. Todo ello sin perjuicio de la subsistencia de las deudas pendientes de pago por incumplimiento del artículo 32, hasta el 30 de abril de 1995.

En este acto, las partes conforman una Comisión, que se abocará de inmediato a la formalización de la reglamentación de dicho artículo, en un plazo no mayor de treinta (30) días, a contar de la fecha. Por F.A.I.M.A., integran dicha Comisión los señores: Plácido Toscano; Osvaldo Broglia y Armando Nusynkier y, por U.S.I.M.R.A., lo hacen los se-

ñores Antonio N. Basso; Jorge O. Gornatti y Luis María Guzmán.

No siendo para más y de común acuerdo, las partes requieren la correspondiente homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 4 días del mes de mayo de mil novecientos noventa y cinco, las partes firman este acuerdo en sendos textos de igual tenor.

**Acuerdo de fecha 21/07/95.**

**Homologado por Disposición N° 8/95 (D.N.R.T.) de fecha 19/10/95.**

**Reglamentación del nuevo artículo 32 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 335/75.**

La Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (U.S.I.M.R.A.), representada por los señores Antonio N. Basso, Jorge O. Gornatti y Luis María Guzmán, por una parte, y la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (F.A.I.M.A.), representada por los señores Plácido Toscano, Osvaldo Broglia y Armando Nusynkier, en su carácter de signatarias del Convenio Colectivo N° 335/75, como entidades más representativas de la industria maderera de todo el país y, coincidiendo en el reconocimiento de la necesidad de arbitrar medios idóneos, que permitan concretar dentro de cada una de sus áreas de actuación todo tipo de actividades que propicien la capacitación, perfeccionamiento técnico-profesional, mejoramiento de la salud, la elevación cultural, educativa y recreativa, etcétera, tanto de los trabajadores como de los empleadores, han estimado que para el cumplimiento del propósito enunciado, al que las partes podrán agregar otros que hagan al mismo interés, resultó imprescindible arbitrar los medios necesarios para cumplir con tales objetivos.

Por ello, ambas partes han convenido en instituir el Fondo de Cooperación Social y Capacitación Profesional, según acta acuerdo del 4 de mayo de 1995, presentada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones Laborales, el 18 de mayo pasado, en la cual se abroga el artículo 32 y su correspondiente aporte, reemplazándolo por un nuevo artículo con igual número. Por este nuevo artículo se crea el Fondo de Cooperación Social y Capacitación Profesional, el cual se integrará con la contribución de todos los empleadores pertenecientes a la industria de la madera en todo el territorio de la Nación y que consistirá en un sesenta centésimos por ciento (0,60%) mensual aplicable al total de las remuneraciones que perciban los trabajadores de la actividad, independiente de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan por el presente convenio. De la recaudación obtenida, el cincuenta por ciento (50%) corresponderá a la U.S.I.M.R.A. y el cincuenta por ciento (50%) restante, corresponderá a F.A.I.M.A.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y la fiscalización de la contribución establecida por el citado acuerdo, será la siguiente:

**Artículo 1°**— El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirán la U.S.I.M.R.A. y la F.A.I.M.A., según método a convenir. Dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación (o el primer día hábil subsiguiente, si aquél fuera inhábil).

**Artículo 2°**— La F.A.I.M.A. y U.S.I.M.R.A., utilizarán para la percepción de la contribución, la cuenta recaudadora 84048/88, de la que la U.S.I.M.R.A. es titular. La F.A.I.M.A. procederá a la apertura de una cuenta corriente (U.S.I.M.R.A. ya la posee), en la Sucursal Caballito del Banco de la Nación Argentina. Cada una de estas cuentas corrientes será receptora del cincuenta por ciento (50%) de los depósitos correspondientes a la citada contribución, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos, por acuerdos judiciales o extrajudiciales.

**Artículo 3°**— Los importes depositados se acreditarán en la cuenta recaudadora 84048/88, de la que U.S.I.M.R.A. es titular, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, Sucursal Caballito, o el que corresponda, para que proceda a distribuir los fondos recaudados en concepto del sesenta centésimos por ciento (0,60%) —previa deducción de sus gastos, comisiones bancarias— por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que posee la U.S.I.M.R.A. y que abrirá la F.A.I.M.A. en el mismo Banco.

**Artículo 4°**— La U.S.I.M.R.A. tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del sesenta centésimos por ciento (0,60%) mensual, con más las actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada en los artículos 2° y 3°, precedentes.

**Artículo 5°**— La U.S.I.M.R.A. se compromete a facilitar, en su sede administrativa a la F.A.I.M.A., la documentación necesaria —talón remitido por el Banco y acuerdos de pago— para el contralor periódico de la recaudación y administración originada por este acuerdo.

**Artículo 6°**— La U.S.I.M.R.A. asume la obligación de hacer entrega a la F.A.I.M.A. en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios aportantes conteniendo su estado de cuenta y los datos y detalles necesarios para su correcta individualización.

**Artículo 7°**— La F.A.I.M.A. atento a las labores a cargo de la U.S.I.M.R.A., relativas a la impresión y distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudatoria —según artículo 4° de la presente reglamentación—, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como porcentaje único un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina

o el que corresponda, en la cuenta corriente de la F.A.I.M.A., cita en el artículo 2°. Dicho porcentaje será abonado a la U.S.I.M.R.A., del día 1° al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

**Artículo 8°**— En los casos que eventualmente se produjeran acreditaciones indebidas, no correspondientes a la generación natural de los recursos genuinos para la cual fuera creado el Fondo de Cooperación Social y Capacitación Profesional, las partes se comprometen a reintegrar entre sí los valores que no correspondieran.

**Artículo 9°**— El cumplimiento de las obligaciones emergentes de este Convenio, sólo podrá demostrarse mediante la presentación de la boleta (artículo 1°) debidamente sellada por el Banco de la Nación Argentina.

**Artículo 10**— Cada una de las entidades arbitrará medidas para emprender una labor que permita concretar dentro de sus respectivas áreas de actuación, todo tipo de actividades que propicien la elevación social, cultural, educativa, salud, recreativa y de capacitación profesional.

**Artículo 11**— La U.S.I.M.R.A. y la F.A.I.M.A., conjunta o separadamente, comenzarán a cumplir con los objetivos para los cuales fue creado el presente Fondo, a partir de la percepción del tercer depósito.

Buenos Aires, 21 de julio de 1995

Plácido Toscano; Secretario Gremial;  
Antonio N. Basso; Secretario General  
(U.S.I.M.R.A.)

### **DISPOSICIÓN N° 8/95 (D.N.R.T.) HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO**

**Homologación del acuerdo de fecha 04/05/95 y acuerdo reglamentario de fecha 21/07/95**

Expediente N° 1.002.286/95

Buenos Aires, 19 de octubre de 1995

VISTO el acuerdo obrante a fojas 2/5, celebrado entre la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines

con la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina, signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo N° 335/75.

CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado tiene por objeto modificar el artículo 32 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 335/75, creando el Fondo de Cooperación Social y Capacitación Profesional, a partir del 1° de mayo de 1995, obrando a fojas 3/5 la reglamentación para su aplicación.

Que a fojas 10 se ha expedido favorablemente la Asesoría Técnico Legal.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

EL DIRECTOR NACIONAL DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante a fojas 2/5 como parte integrante de la Convención Colectiva de Trabajo N° 335/75, por el que se modifica el artículo 32 de la misma.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómese razón del acuerdo. Cumplido, notifíquese a las partes signatarias (Grupo de Trabajo 4), girándose luego al Departamento Coordinación para su agregación al Convenio Colectivo de Trabajo N° 335/75.

Jorge L. Ginzo;  
Director Nacional de Negociación Colectiva

# MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 27/88*

### **TRABAJADORES**

#### **Partes intervinientes**

Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina con la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores y Afines.

#### **Lugar y fecha de celebración**

Buenos Aires, 1° de Diciembre de 1988.

#### **Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere**

Personal obrero y administrativo de los talleres mecánicos, chapa y pintura, desarmaderos de automotores, rectificación de motores, fábrica y reparación de carrocerías, talleres de electricidad, instalaciones eléctricas del automóvil, instrumental electromecánicos y toda otra actividad afín que complementa la explotación de los talleres, todo ello en concordancia con lo establecido en el artículo dos (2) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Zona de aplicación**

Todo el territorio de la República Argentina.

#### **Cantidad de beneficiarios**

45.000

#### **Período de vigencia**

Cláusulas salariales: 1° de mayo de 1988 hasta el 28 de febrero de 1989. Condiciones generales de trabajo. 1° de mayo de 1988 hasta el 28 de febrero de 1990.

En la Ciudad de Buenos Aires a los catorce días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y ocho siendo las diecisiete horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Conciliación y Arbitraje N° 3, ante el Señor Carlos Enrique Cortese, en calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, según Disposición D.N.R.T. N° 46/88, obrante a fs. 21 del Expediente N° 830.747/88, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al personal mencionado precedentemente, y como resultado del Acta Acuerdo final firmada el 1° de diciembre de 1988, los siguientes miembros paritarios, Señores: José Rodríguez,

Raúl Amín, Manuel M. Pardo, Roberto Navarro, Rogelio C. Iannella, Pedro Lozano, Justo N. Maradona, Ernesto Di Martino, Antonio Nemor, Mariano Costanzo, Ever Sonaglione, José Caballero y Julio Salva, en representación del SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES, DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, con domicilio en la Avda. Belgrano 665, Capital y los Señores José Raimundo Solari, Luis Angel Gallo, Norberto Mario Colom, Luis Ramallo, Miguel Angel Minetti y Joaquín Gómez en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE ASOCIACIONES DE TALLERES DE REPARACIÓN AUTOMOTORES Y AFINES, con domicilio en la calle Alsina 2540, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas.

#### **Aplicación de la Convención**

##### **Vigencia**

**Artículo 1°**— El presente Convenio regirá a partir del 1° de mayo de 1988 y hasta el 28 de febrero de 1989 para las cláusulas salariales; y desde el 1° de mayo de 1988 hasta el 28 de febrero de 1990 para las condiciones generales de trabajo.

##### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— El presente Convenio tendrá carácter Nacional y será de aplicación obligatoria en todos los establecimientos que se dediquen a: talleres mecánicos, chapa, pintura, desarmaderos de automotores, rectificación de motores, fábrica y reparación de carrocerías, talleres de electricidad, instalación eléctrica del automóvil, instrumental del automotor, sus repuestos y accesorios, talleres electromecánicos, de reparación de automotores, motos, motonetas, ciclomotores, camiones, tractores, motores, máquinas agrícolas y viales, equipos de caminos, reparación de equipos hidráulicos, fabricación y colocación de limpia parabrisas, venta y reparación de automotores usados, reparación y colocación de aire acondicionado, fabricación, reparación y colocación de amortiguadores, fabricación, reparación y colocación de radiadores, fabricación armado y reparación de acumuladores, reparación y colocación de vidrios y burlletes, de tapicería del automotor, de alineación de ruedas, balanceo, venta y reparación de cubiertas, reparación de tren delantero, fabricación y/o colocación de defensas, de accesorios, colocación y repa-

ración de cerraduras del automotor, fabricación, colocación y reparación de elásticos, reparación de bombas inyectoras, fabricación, colocación y reparación de caños de escape, venta de repuestos y accesorios, fabricación y reparación de elementos componentes del sistema de frenos, fabricación, ventas, colocación y reparación de sistemas de has, eléctrico y solar, estaciones de servicio, y toda otra actividad afín complementaria de talleres si forma una unidad jurídica económica.

### Reconocimiento representativo mutuo

**Artículo 3°**— Las partes, de acuerdo a las respectivas personarías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades precedentemente detalladas. (artículo 2°):

- a) La aplicación de la presente convención colectiva, por un empleador cuya actividad corresponda a cualquiera de las indicadas en el precedente artículo (artículo 2°), importará el reconocimiento automático por parte del mismo, sin admitirse alegación en contrario de la capacidad legal de representación del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (S.M.A.T.A.), respecto de sus trabajadores dependientes y a todos los efectos legales.
- b) La homologación de la presente convención colectiva importará por parte de la autoridad de aplicación el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicados en el artículo anterior (artículo 2°).

Asimismo, dicha homologación dejará sin efecto y sin valor legal alguno a cualquier disposición contenida en todo otro Convenio Colectivo de Trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica a alguna o algunas de las actividades indicadas en el artículo 2°.

### Personal comprendido

**Artículo 4°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para la totalidad del personal dependiente del establecimiento y que no estuviere comprendido en las excepciones previstas en el artículo 5°, aunque se trate de trabajadores eventuales o transitorios.

Cuando se contraten prestaciones a cargo de contratistas o subcontratistas, el establecimiento deberá prever la obligación por parte de estos de dar fiel e íntegro cumplimiento al presente Convenio y a las leyes y disposiciones vigentes con respecto al personal que trabajando bajo las órdenes de los referidos contratistas o subcontratistas efectúe sus tareas para el principal.

Queda entendido que si el contratista o subcontratista no tuviere personal a cargo deberá considerarse a todos los efectos legales del presente Convenio Colectivo de Trabajo como trabajador en relación de dependencia directa del establecimiento.

En todos los casos, el principal será directamente responsable por los incumplimientos en que pudieren incurrir los contratistas o subcontratistas de las cláusulas convencionales que se acuerden en esta Convención.

Los trabajadores dependientes de contratistas o subcontratistas tendrán la representación gremial del S.M.A.T.A.

### Personal excluido

**Artículo 5°**— Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio el personal que ocupe alguno de los puestos que se especifican a continuación:

- a) Gerente o subgerente.
- b) Secretaria/o de Dirección y/o Gerencia; Contador.
- c) Apoderado, entendiéndose por tal a todo empleado superior poseedor de un poder que comprometa a la firma y que actúe en nombre de la misma.
- d) Jefe de Taller y/o Encargado y/o Capataz que dirijan o distribuyan el trabajo al personal con facultad de dirección sobre el mismo.
- e) Personal de vigilancia, entendiéndose por tal al que tenga a su cargo tareas de agentes de vigilancia de los intereses del establecimiento en que presta servicio.
- f) Habilitado, entendiéndose por tal a todo aquel que tenga autorización escrita para administrar, dirigir o contratar por cuenta del principal con sueldo fijo o mediante participación en los beneficios.

El personal excluido de Convenio no podrá superar el veinte por ciento (20%) del total del personal en aquellos establecimientos en los que se desempeñaren más de veinticinco (25) trabajadores.

### Condiciones Generales de Trabajo

#### Discriminación de categorías laborales y de tareas y régimen de reemplazos y vacantes

**Artículo 6°**— El personal comprendido en el presente Convenio estará dividido en dos (2) grupos a saber:

- a) Personal obrero.
- b) Personal administrativo de oficinas, de ventas de repuestos y accesorios.

### Disposiciones para la Rama Obrera

#### División por rama

**Artículo 7°**— Quedan establecidas para la clasificación general de los establecimientos las siguientes ramas:

- a) Mecánica.
- b) Tornería.
- c) Rectificación.

- d) Electricidad. Queda expresamente aclarado que cuando en algunos momentos no hubiere trabajo de soldadura, el soldador está obligado a trabajar en otras secciones del taller.
- e) Soldadores autógenos y/o eléctricos (una sola rama).
- f) Herreros y/o elástiqueros. Queda también aclarado que, existan o no operarios soldadores, es parte de las tareas de los herreros y chapistas efectuar todas las soldaduras que el desempeño de su trabajo demande, como ha sucedido hasta el presente.
- g) Chapistas.
- h) Pintores.
- i) Tapiceros. f) Herreros y/o elástiqueros: Serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- j) Carroceros y/o carpinteros (una sola rama). g) Chapistas: Serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- k) Radiadoristas. h) Pintores: Serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen tareas inherentes a esta especialidad.
- l) Gomeros. i) Tapiceros: Serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- m) Engrasadores, operarios ayudantes, lavadoras, gamuzadores, limpiadores y expendedores de combustibles. j) Carroceros y/o carpinteros: Solamente se reconocerá esta rama cuando el volumen del trabajo en esta especialidad justifique la existencia de obreros que desarrollen únicamente este trabajo. Queda expresamente aclarado que cuando no hubiere trabajado de carrocería y/o carpintería, el operario estará obligado a trabajar en otras secciones del taller.
- n) Instaladores de aire acondicionado. Cuando el volumen de los trabajos de carrocerías y/o carpintería sea escaso, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlos. Los armadores y desarmadores de unidades desmontables de carrocerías si los hubiere, deberán ser clasificados en cualquiera de las ramas de mecánicos, chapistas, carroceros y/o carpinteros.
- ñ) Cerrajeros.
- o) Alineadores.
- p) Bombistas.
- q) Desarmadores de motores.
- a) Mecánica: Estarán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen tareas de montaje y reparaciones de unidades automotrices (automóviles, camiones, tractores, motocicletas, motores de combustión interna, diesel, máquinas agrícolas, equipos de caminos, etcétera).
- b) Tornería: Comprenderá los trabajos específicos de tornería, control alineación sobre torno de tuberías, cañoneras, puentes, ejes, brazos, extremos. La fabricación de cualquier tipo de piezas o repuestos, fabricación o corrección de herramientas, etc.
- c) Rectificación: Comprenderá los trabajos específicos de rectificador de automotores, cigueñales, bielas, árbol de levas, válvulas, campana de frenos, colocación de casquillos y el encamisado de block cuando se realicen en máquinas rectificadoras.
- d) Electricidad: Estarán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen tareas de: bobinadores, magnetistas, instaladores, instrumentistas, encendido, dínamos, arranques y alternadores, acumuladores, bocinas y torneros.
- e) Soldadores Autógenos y/o eléctricos: Solamente se reconocerá esta rama cuando exista el volumen de trabajo en esta especialidad que justifique la existencia de operarios soldadores que desarrollen únicamente este trabajo.
- k) Radiadoristas: Solamente se reconocerá esta rama cuando el volumen de trabajo en esta especialidad justifique la existencia de obreros que desarrollen únicamente este trabajo. Queda expresamente aclarado que cuando no hubiere trabajo de radiadores, el operario estará obligado a trabajar en otra sección del taller. Cuando el volumen de los trabajos de radiadores sea escaso, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlo.
- l) Gomeros: En los casos en que en los talleres del establecimiento exista una sección gomería, se reconocerá la existencia de esta rama; quedando expresamente establecido, que la sección gomería deberá comprender la existencia de las siguientes máquinas y accesorios: recauchutadoras de cubiertas y cámaras, vulcanizadora de cubiertas y cámaras, pulidoras, etc. En los casos que no exista la sección gomería y hubiera en el establecimiento personal ocupado en esas tareas con carácter permanente se considerará al mismo como gomero, revistando en

la categoría que en sus tareas automáticamente le definen. Cuando no exista personal permanente ocupado en las tareas de gomero y éstas sean de carácter ordinario y comunes, serán realizadas por el personal que designe la Dirección, como hasta el presente.

- m) Engrasadores, operarios ayudantes, lavadores, gamuzadores, limpiadores y expendedores de combustible: Serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad. Los ayudantes de lavado, engrase, gamuzado y expendio de combustible, cuando efectúen por sí solos y eficientemente dichas tareas percibirán el salario estipulado para los engrasadores, lavadores, limpiadores, gamuzadores y expendedores de combustible.

Cuando en la estación de engrase de los establecimientos, el trabajador, además de sus tareas específicas de engrase y lubricación, efectúe reparaciones de índole mecánica, no relacionadas en el engrase y/o cambio o colocación de lubricantes en las distintas partes del automotor será clasificado en la rama de la mecánica, dentro de la categoría "oficial" como mínimo. En ningún caso el trabajador podrá invocar su clasificación de dos ramas: inciso a) mecánica, e inciso m) engrasadores, etcétera, para solicitar su ubicación en la categoría de oficial de primera.

- n) Instaladores de aire acondicionado: Serán considerados en esta rama, todos los obreros que realicen las tareas relacionadas con esta especialidad.
- ñ) Cerrajeros: Se considerarán en esta especialidad a todos aquellos obreros que trabajen en la colocación y reparación de cerraduras, incluyendo la fabricación de llaves.
- o) Alineadores: Se considerarán en esta especialidad a todos aquellos obreros que trabajen en la alineación de direcciones, sea en forma manual, mecánica o electrónica.
- p) Bombistas: Serán considerados en esta rama a todos los obreros que realicen la reparación y/o colocación de bombas inyectoras.
- q) Desarmador de motores: Serán considerados en esta rama todos aquel los obreros que realicen las tareas inherentes a la rama.

### División por categorías

**Artículo 8°**— Quedan establecidas las siguientes categorías en la clasificación general del establecimiento:

- a) Oficial Inspector.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial.
- d) Medio Oficial.
- e) Aprendiz Ayudante.

- a) Oficial Inspector: Será considerado en esta categoría el oficial que tuviera capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama y sea utilizado en la práctica además de sus tareas habituales, para asesorar personal de su sector, recepción y prueba de vehículos y responsabilidad del trabajo efectuado cuando la dirección de la empresa así lo disponga.

- b) Oficial de Primera: Será considerado en esta categoría el oficial que tuviera capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama, aunque habitualmente también desempeñe tareas de otras ramas, sin necesidad de que en estas últimas tenga semejante eficiencia.

- c) Oficial: Será considerado en esta categoría, el obrero que no reúna las condiciones y capacidad de oficial de primera, y se incluirán en la misma los operarios que sean especialistas dentro de la rama. Con el fin de permitir el ascenso a la categoría superior del oficial especializado, que actualmente revista en tal situación, se establece la rotación dentro de la rama y se tendrá en cuenta el tiempo prudencial que necesite para su capacitación en cada especialidad, hasta que tenga los conocimientos necesarios para la categoría de oficial de primera.

Cuando un oficial reúna una total capacitación en una especialidad de su rama y solicite la rotación de tareas para adquirir la capacitación en todas las especialidades de esa rama, necesaria para ascender a oficial de primera, el establecimiento podrá optar entre acordar la rotación o mantenerlo en la categoría de oficial, abonándole el jornal de oficial de primera.

- d) Medio Oficial: Se entiende por medio oficial a aquel operario que efectúe sus trabajos bajo el asesoramiento y responsabilidad de: jefe de taller, capataces, subcapataces, encargado, oficial inspector, oficial de primera y/u oficial.

Para permitir que se adquieran los conocimientos necesarios de dominio de la rama se establece la rotación de medios oficiales en cada especialidad durante el tiempo que la capacidad del operario exige para su total capacitación en la misma. Una vez que hayan aprendido cada especialidad estarán en condiciones de ser promovidos a la categoría de oficial.

- e) Aprendiz ayudante: Esta categoría comprenderá a los operarios mayores o menores de edad, que desarrollen tareas en el terreno del aprendizaje, siendo orientados por oficiales. Queda aclarado que no podrá emplearse en forma permanente a los aprendices ayudantes en tareas de limpieza o de mandadero fuera del lugar de trabajo. Los aprendices ayudantes menores de 18 años serán empleados únicamente en las tareas inherentes al aprendizaje para el que están autorizados. Los aprendices ayudantes podrán solicitar examen práctico cuando consideren que están en condiciones de ascender a la categoría inmediata superior, aprobado el mismo serán promovidos a la categoría de medio oficial; en caso contrario continuarán como aprendices ayudantes, con el jornal correspondiente a su edad, no pudiendo solici-



tar nuevo examen hasta transcurridos ciento veinte (20) días del examen anterior.

**Artículo 9°**— Estará comprendido en las disposiciones de los artículos 6° y 7°, personal obrero, del presente Convenio, el siguiente personal que desarrolla habitualmente sus tareas en las distintas secciones del establecimiento.

- a) Choferes.
- b) Peones, montacarguistas, acompañantes de choferes.
- c) Porteros y serenos, no comprendidos en la excepción prevista en el inciso e) del artículo 5° del presente Convenio.
- d) Personal de manutención con oficio, cualquiera sea el lugar donde desempeñe sus tareas.

## Disposiciones para el personal administrativo

### División por categorías

**Artículo 10**— El personal administrativo de oficinas, de ventas de repuestos y accesorios estará subdividido en cuatro (4) categorías a saber:

**Auxiliar de primera:** Esta categoría comprende a:

- Auxiliares principales de contaduría que distribuyan el trabajo a los auxiliares y/o apropien comprobantes contables no regidos permanentemente por normas o tablas.
- Dibujantes técnicos especializados con título habilitante.
- Auxiliar principal de sección repuestos que se desempeñe al mismo tiempo como empleado técnico a cargo de venta de repuestos y accesorios, y que en ausencia del jefe de repuestos reemplace a éste con las funciones del mismo.
- Auxiliares principales a cargo de cajas, cobros y pagos, y que tenga la responsabilidad de la vigilancia de los créditos y cobranzas.
- Vendedores de rodados automotrices, tractores, maquinarias agrícolas, equipos de camino, nuevos o usados.
- Auxiliares a cargo de oficinas de personal (donde no haya jefe de personal).
- Operador principal de máquinas de contabilidad National, IBM y/o similares, de mayor, cajas de bancos y que realicen tareas de imputación.
- Liquidadores de impuestos en general.
- Empleados a cargo de libros de stock (property).
- Auxiliares a cargo de licitaciones y/o documentos públicos con poder temporario.
- Intérpretes y traductores de idiomas.
- Auxiliares principales a cargo de asuntos legales y/o judiciales, gestoría, patentamiento, transferencia y/o inscripciones prendarias.
- Ayudante de jefe de taller que habitualmente elabora efectivamente los presupuestos, atiende las compañías de seguros por venta de servicio y que en ausencia del jefe de taller reemplazará a éste en las funciones del mismo (excluida su parte técnica).
- Auxiliar principal a cargo de la sección reclamos por garantía a fábrica.

- Recepcionista a cargo de atención de clientes donde no haya inspector de servicios.
- Auxiliar principal de la sección cuentas corrientes o cuenta correntista único que tenga a cargo y bajo su responsabilidad la vigilancia de los créditos y de la cobranza.

Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.

**Auxiliar de segunda:** Esta categoría comprende a:

- Empleados a cargo de compra en plaza de automotores, de repuestos y accesorios.
- Probadores de unidades reparadas.
- Presupuestistas que calculan y elaboran efectivamente el presupuesto.
- Dibujantes prácticos.
- Taquidactilógrafos.
- Auxiliares principales de oficinas administrativas y/o generales (secciones: venta, contaduría, crédito, repuestos, talleres de servicio, de reparaciones, depósitos, expedición y propaganda).
- Encargados de secciones, departamentos y pisos, no considerados como jefes ni segundos jefes correspondientes.
- Taquidactilógrafos con idioma extranjero.
- Auxiliares calculistas de precios de costo por compra o importación de mercaderías.
- Empleados que atienden compañías de seguro por venta de servicios.
- Ayudantes de jefe de taller.
- Empleados técnicos a cargo de ventas al mostrador de repuestos y accesorios.
- Auxiliares a cargo de libros rubricados principales que mayorizan y sacan balances.
- Facturistas y operadores de máquinas National, Comp-tometer, Bourroughs y/o similares.

Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.

**Auxiliar de tercera:** Esta categoría comprende a:

- Auxiliares de cuentas corrientes.
- Auxiliares de contaduría, oficinas administrativas y generales, no clasificados en otras tareas.
- Empleados de entrega de materiales a los talleres.
- Empleados de repuestos y almacenes y ventas al mostrador.
- Empleados a cargo de playas.
- Empleados de estaciones de servicio.
- Empleados de fijación de precios a pedidos.
- Cobradores.
- Empleados de control de mano de obra de talleres.
- Operadores de Rotaprint.
- Empleados a cargo de recepción de mercaderías y materiales.
- Auxiliares de caja, fondo fijo y caja chica (cobranzas solamente).
- Empleados a cargo de libros auxiliares, rubricados o no.
- Empleados de ventas de unidades nuevas y usadas.
- Empleados de ficheros o libros de stock con promedios de costos.
- Liquidadores de órdenes de reparaciones de taller.

- Telefonista a cargo del conmutador.

Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.

**Auxiliar de cuarta:** Esta categoría comprende a:

- Apartadores de repuestos.
- Herramentistas.
- Empleados de oficinas de depósitos.
- Empleados de oficina de expedición.
- Empleados ayudantes de almacenes.
- Empleados ayudantes de oficinas de estaciones de servicio o talleres de servicios.
- Empleados ayudantes de ventas al mostrador.
- Empleados ayudantes de liquidación de órdenes de reparación de taller.
- Empleados de suministros.
- Empleados de ficheros de existencia de mercaderías, sin promedio costos.
- Empleados de ficheros de clientes.
- Archivista.
- Enfermeras.
- Dactilógrafos.
- Dactilógrafos facturistas.
- Empleados ayudantes de repuestos.
- Preparadores de pedidos.
- Empleados ayudantes de oficina en general (trabajos simples)
- Embaladores.

Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.

**Cadetes:** Esta categoría comprende al personal que tenga menos de 18 años de edad. En caso de que el personal clasificado en esta categoría deba realizar tareas comprendidas en categorías superiores, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 14.

### **Categoría maestranza**

**Artículo 11**— Esta categoría comprende al personal que se enuncia a continuación:

- Peones de limpieza de oficinas.
- Ascensoristas de oficinas.
- Repartidores en general.
- Ordenanzas.

**Artículo 12**— Estará comprendido en las disposiciones del artículo 6° del personal obrero, del presente Convenio, el siguiente personal que desarrolle habitualmente sus tareas en la sección taller del establecimiento.

- a) Choferes.
- b) Peones, montacarguistas y acompañantes de choferes.
- c) Porteros y serenos, no comprendidos en la excepción prevista en el inciso e) del artículo 5° del presente convenio.
- d) Personal de manutención con o sin oficio cualquiera sea el lugar donde desempeñe sus tareas.

### **Categorías profesionales**

**Artículo 13**— Las partes acuerdan constituir una Comisión integrada por seis (6) miembros, tres (3) por cada parte signataria, la que se constituirá a los treinta (30) días a partir de la firma del presente Convenio.

Dicha Comisión deberá expedirse dentro de un término de ciento veinte (120) días sobre el encuadramiento de las categorías profesionales del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo. Las partes signatarias podrán de común acuerdo, prorrogar el plazo dado a la Comisión por otro período igual de ciento veinte (120) días, si ello fuera menester.

Los acuerdos a que se arriben formarán parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Relevos en categorías superiores**

**Artículo 14**— Todo el personal clasificado que pase a reemplazar a otro, en tareas especialmente determinadas en una categoría superior, percibirá el jornal inicial que corresponda a dicha categoría, a partir de la primera jornada normal de trabajo de efectuado el relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo.

Si dicho relevo cumpliera noventa (90) días, continuos o alternados durante la vigencia del presente Convenio, automáticamente queda incorporado a la categoría de dicho relevo. Este período se eleva a ciento veinte (120) días en el caso de aprendices ayudantes y cadetes.

### **Las vacantes en categorías superiores**

**Artículo 15**— Serán cubiertas preferentemente por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior, con mayor capacidad y antigüedad en ellas que demuestren poseer los conocimientos necesarios. Si el candidato indicado para ascender no reuniera las condiciones requeridas, la vacante será ocupada preferentemente por el trabajador que le siga en el orden inmediato de capacidad, antigüedad, foja de servicio y, así, sucesivamente.

Todo personal que desempeñe tareas de una categoría superior, percibirá el jornal que le corresponda a dicha categoría.

### **Relevos de categorías inferiores**

**Artículo 16**— Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de categoría e importen un menoscabo moral.

Si ocasionalmente o cuando no hubiera tareas continuas en su categoría tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

El personal administrativo que en el desempeño de su labor habitual deba desarrollar actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, siempre dentro de la rama administrativa, podrá ser designado en todos los trabajos que dentro de dicha labor habitual sea necesario, pero sin perjuicio de la categoría en que estén clasificados.

El personal que tenga que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual, contará con la cooperación de personal adecuado.

### Jornada de trabajo

**Artículo 17**— Con relación a la jornada de trabajo el establecimiento se ajustará a las leyes pertinentes.

En aquellos casos en que las tareas sean interrumpidas por motivos ajenos a la voluntad del trabajador y siempre que el mismo haya iniciado las tareas en su horario habitual, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes.

### Feridos no laborables y pagos

**Artículo 18**— Las empresas darán asueto pago, además de los feriados nacionales, el 24 de febrero (Día del Trabajador del Automotor), también concederán asueto pago el 24 y 31 de diciembre a partir de las doce (12) horas.

### Vacaciones ordinarias

**Artículo 19**—

- a) Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido en el presente Convenio se regirán por las correspondientes leyes y reglamentaciones vigentes.
- b) Además, todo el personal con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento que no registre más de siete (7) inasistencias dentro del año inmediato anterior al momento de salir de vacaciones, gozará de siete (7) días de licencia extraordinaria por asiduidad, con goce de haberes, la que será agregada a los días que por vacaciones anuales correspondiere. No se considerarán como ausencias, a los efectos de la licencia extraordinaria por asiduidad, las inasistencias que tengan como causa cualquiera de los siguientes motivos:
  - 1) Licencia por fallecimiento de familiares directos;
  - 2) Licencia por nacimiento de hijos;
  - 3) Licencia para rendir examen;
  - 4) Inasistencias motivadas como integrantes de la Comisión Paritaria designada por S.M.A.T.A. para la discusión y/o renovación y/o interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo;
  - 5) Por casamiento del trabajador;
  - 6) Cuando el personal concurra a dar sangre;
  - 7) Por mudanza, con excepción de cuando vivan en pensiones u hoteles;
  - 8) Por examen prenupcial del trabajador;
  - 9) Día del Trabajador Automotor;
  - 10) Accidente de trabajo;
  - 11) Enfermedad profesional;

12) Congreso Ordinario y Extraordinario citados por el S.M.A.T.A. (con notificación previa);

13) Por intervención quirúrgica de familiares hasta seis (6) días al año;

14) Por citaciones previstas en el presente Convenio.

Al personal que falte media jornada, su falta se computará como media inasistencia.

### Asignación remuneratoria vacacional

**Artículo 20**— El establecimiento pagará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones según su antigüedad en la misma, una remuneración vacacional que represente el importe de cien (100) horas del salario o jornal básico correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado a la fecha de la toma de las vacaciones, con más el adicional por antigüedad de acuerdo al artículo 35 del presente Convenio, la que se liquidará conjuntamente con la remuneración por vacaciones.

- a) En el caso que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, el establecimiento abonará dicho subsidio a razón de doce (12) horas del salario básico con más el adicional por antigüedad de la categoría en que se encuentre, por cada día de vacaciones a que tenga derecho.
- b) Para el supuesto que las vacaciones fueran indemnizadas por cese de la relación laboral, el trabajador percibirá esta asignación en forma proporcional a los días que por su antigüedad le corresponde, en razón de doce (12) horas por cada día de licencia que tenga derecho, hasta un máximo de cien (100) horas, calculadas en la forma determinada en el párrafo anterior.

Para los casos contemplados en los incisos a) y b), que el trabajador tenga derecho a vacaciones proporcionales o indemnizadas por cese de la relación laboral, el importe a percibir no podrá exceder de las cien (100) horas antes mencionadas.

### Día del trabajador del automotor

**Artículo 21**— Se instituye el 24 de febrero de cada año como el día del “Trabajador del Automotor” el que no será laborable para el trabajador y deberá ser pagado por las empresas, aún cuando coincida con día domingo o feriado. En caso de que quedare comprendido en período legal de vacaciones, éstas se extenderán un día más. Lo precedentemente acordado no constituirá obligación para el empleador de cerrar el lugar de trabajo.

### Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades y accidentes inculpables

**Artículo 22**—

- a) Los empleadores se ajustarán a las leyes vigentes en la materia. En todos los casos en que, por accidente de

trabajo o enfermedad profesional, el trabajador se encontrare temporariamente inhabilitado para prestar servicios, los empleadores abonarán íntegramente la retribución por los días de trabajo perdidos por el afectado, de acuerdo con el sueldo o salario que le correspondería percibir de hallarse en actividad, sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación vigente.

Cuando se determine la existencia de incapacidad producida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los empleadores abonarán al trabajador la indemnización legal, además del pago íntegro de los salarios correspondientes a los días de trabajo perdidos durante el tiempo de su curación.

Los empleadores efectuaron la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, ante la autoridad competente, dentro del término de cinco (5) días de producido aquél.

- b) En caso de accidentes o enfermedades inculpables, los empleadores se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable, comunicado y acreditado mediante certificado médico, percibirá la remuneración que le correspondería de hallarse en actividad, debiendo hacerse efectiva la misma en la fecha legal de pago de haberes.

El enfermo facilitará en todos los casos el derecho a verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la empresa. En los casos en que no pueda efectuarse por no encontrarse aquél en su domicilio declarado en la empresa o el indicado a la misma en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución Médico Asistencial, el enfermo facilitará la verificación de su estado, concurriendo, si es citado y su estado lo permite al Médico de la empresa o reiterando el pedido médico a domicilio. En ambos casos, el afectado deberá presentar certificado médico, en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para concurrir a desarrollar sus tareas, debiendo determinarse el documento, firma y matrícula del profesional y dentro de lo posible, lugar y horario de atención.

El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad, deberá comunicarlo a la empresa el primer día de inasistencia, hasta la mitad de su jornada laboral. Este aviso deberá darlo por cualquiera de los medios que se indican a continuación.

- Telegrama: A los efectos del cómputo de la hora de aviso, se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.
- Telefónico: En este caso, quien dé el aviso, solicitará el número de recepción y confirmación de la hora en que fue recibido, e individualización de la persona que recibió el aviso.
- Por tercera persona: En este caso, el encargado de dar el aviso, se presentará a la empresa a la cual proporcionará los siguientes datos: Apellido y nombre del enfermo, número de tarjeta y motivo de la ausencia, debiendo el empleador entregar constancia de dicho aviso, con expresa mención de la hora de recepción.

- Personalmente: En este caso, la empresa entregará al trabajador constancia de dicho aviso con expresa mención de la hora del mismo.
- Horario de control: El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables, deberá ser realizado por médicos con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará dentro del horario de 8 a 21 horas.

- c) Incapacidad parcial: Al personal que, con motivo de accidente de trabajo o enfermedad profesional o accidente o enfermedad inculpable, quedase parcialmente incapacitado y no pudiera realizar sus tareas habituales, la empresa deberá suministrarle tareas acordes con su limitación, según dictamen del servicio médico competente. En todos los casos, se tratará que esas tareas correspondan a la categoría de convenio del afectado y, de no haberlas, se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible.

Si desapareciera su incapacidad determinante, será reintegrado a su anterior situación.

### Junta médica paritaria

**Artículo 23**— Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad, y siempre que la misma superé el término de los cinco (5) días de duración del reposo, la empresa podrá someter el caso por ante la Junta Médica Paritaria creada por este Convenio Colectivo de Trabajo. A los efectos de este artículo se crea la Junta Médica Paritaria, que estará integrada por un (1) médico que designe el S.M.A.T.A., un (1) médico que designe la patronal y un tercer médico que será designado por la autoridad sanitaria competente y/u otra que la Paritaria determine, de la zona de que se trate. Esta Comisión deberá reunirse y estudiar el caso, dando dictamen dentro del menor tiempo posible y especialmente expedirse sobre: a) enfermedad del paciente; b) naturaleza de la dolencia y c) imposibilidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el lapso en que se expida la Junta Médica Paritaria el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones del trabajador. La Junta Médica Paritaria deberá expedirse dentro de un término máximo de diez (10) días corridos, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión. Si dicho pronunciamiento fuera desfavorable al trabajador, el empleador tendrá derecho a descontarle de sus haberes, los días u horas que no hubieren sido justificados.

### Higiene y seguridad

**Artículo 24**— El establecimiento pondrá sus instalaciones de trabajo y edificios en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente.

Proveerá servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación y en número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo a su cantidad, etc., como así también suministrará agua fría para beber en época de verano, habilitándose los

bebederos y/u otro elemento idóneo que reúna las condiciones de higiene en un todo de acuerdo a la Ley N° 19.587 y su decreto reglamentario.

En cada establecimiento, en lugar apropiado y cómodo se instalarán guardarrobas en cantidad suficiente al personal que se ocupe y en condiciones de higiene y salubridad.

Asimismo, la empresa proveerá al personal de jabón y papel higiénico en cantidad necesaria para su uso.

Al personal del taller se le proveerá de dos (2) toallas de género para manos y una (1) toalla de género para baño, por año y por cada trabajador, que se entregarán con la primera provisión de ropa de trabajo.

La empresa proveerá para aquellos trabajos que lo requieran fosas y/o autoelevadores y/o rampas.

### Medicina preventiva

**Artículo 25**— El establecimiento tendrá la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establezcan las leyes y reglamentaciones en la materia.

A esos fines dispondrá también que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios

### Comité de Higiene, Salubridad Y Seguridad en el Trabajo

**Artículo 26**— Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida e integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo.

- a) Misión: Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Constitución: Estará constituido por tres (3) miembros representativos del sindicato y tres (3) miembros por la representación empresaria, en el ámbito nacional. Ambas representaciones podrán delegar en representantes regionales el tratamiento de problemas zonales.
- c) Funciones:
  - Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el Orden del Día.
  - Elaborar un plan anual de prevención.
  - Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo.
  - Verificar el cumplimiento de las normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del Comité, las leyes y reglamentaciones.

Este Comité se constituirá dentro de los sesenta (60 días de homologado el presente Convenio y todas aquellas cuestiones que no hubieren sido previstas en estos artículos y que sean acordadas en el seno del Comité, serán anexadas al presente Convenio.

### Ropa de trabajo

**Artículo 27**— Los establecimientos tendrán la obligación de entregar a cada trabajador dos (2) mamelucos de trabajo por año, o dos (2) jardineras y camisas a elección del principal y dos (2) guardapolvos para el personal administrativo.

En los casos de deterioro, se entregara un tercer juego de ropa, contra la entrega del anterior.

Queda establecido que la primera entrega de ropa de trabajo, conjuntamente con un par de zapatos de seguridad por año se efectuará en el mes de marzo y la segunda en el mes de setiembre de cada año. Al personal que ingrese, la primera entrega se efectuará dentro de un plazo de tres (3) meses a contar de la fecha de ingreso y la segunda a los seis (6) meses de la primera.

Los uniformes son propiedad del establecimiento en todos los casos.

Al personal de choferes, además de los dos (2) mamelucos que le corresponden, se le facilitará por parte del establecimiento la ropa de agua respectiva cuando deba efectuar trabajos en los días de lluvia.

Al personal que deba realizar auxilios en los días de lluvia, les será provista la ropa de agua correspondiente.

Los lavadores de estaciones de servicio y playas serán provistos de camperas o sacos impermeables, botas y delantales de goma para realizar sus tareas.

El personal de engrase de estaciones de servicio que deba realizar sus tareas en días de lluvia a la intemperie, será provisto de camperas o sacos impermeables.

El personal de engrase en fosa o sistema similar al del túnel-lavado será provisto de camperas impermeables y zuecos para engrase.

El personal del túnel-lavado será provisto de capas impermeables, delantal y botas de goma.

Al personal afectado a tareas de soldaduras eléctricas, será provisto de delantal y botas de goma.

El personal afectado a tareas de soldaduras eléctricas, será provisto de delantal con protección de cuero y plomo, caretas, guantes y polainas.

El personal que realice tareas de especialidad de acumuladores, será provisto de delantal, polainas, guantes de goma para protegerse contra los ácidos.

El personal que realice tareas de soldaduras "sobre cabeza" se le proveerá de campera de cuero.

El personal que realice tareas de lavado con soda cáustica, será provisto de botas de goma y delantal impermeable.

El personal que realice tareas de lavado y desarme de motores, se lo proveerá de delantal guantes y zapatos de seguridad.

Para todos los establecimientos situados al sur del Río Colorado, y otras provincias de la Precordillera, cuyas condiciones climáticas así lo requieran, al trabajador que realice tareas a la intemperie, se le proveerá de un mameluco térmico y un gabán térmico en perfectas condiciones de uso, para la realización de las mismas y adecuado a la anatomía del trabajador.

El calzado de seguridad, para estos supuestos, deberá ser botines con puntera de acero tipo media caña.

### Útiles de labor

**Artículo 28**— El establecimiento deberá suministrar las herramientas necesarias en perfecto estado de conservación y de uso, para el normal desempeño de su trabajo y su caja donde guardarlas con candado de seguridad.

## Condiciones especiales de trabajo

### Lugares y/o tareas insalubres

**Artículo 29**— El polvo, vapores y emanaciones deberán ser captadas por medios mecánicos apropiados en el propio lugar de origen y evacuados al exterior y los lugares donde se efectúen tareas insalubres estarán perfectamente aislados de los demás.

Al personal afectado a estos lugares insalubres, se les suministrará sin cargo alguno, los medios que los resguarden de los perniciosos efectos de esos agentes nocivos.

Los sitios peligrosos serán advertidos con avisos visibles, las máquinas estarán instaladas en forma que ofrezcan el menor peligro posible con barandas protectoras para el personal, cuando corresponda y en general se adoptarán medidas tendientes a prevenir accidentes.

Cada establecimiento deberá tener los elementos sanitarios indispensables para la atención de urgencia.

Los establecimientos procederán a dar cumplimiento a lo establecido precedentemente en la forma, modo y tiempo que permitan las características de cada local, de acuerdo con la representación sindical.

Para pintar una carrocería, el trabajo se hará dentro de la respectiva cabina siempre que haya trabajadores en el taller. La empresa suministrará al personal de la sección pintura, ropa adecuada para las tareas y la máscara correspondiente, debiendo renovar la máscara en forma periódica.

Para pintar parcialmente, se autoriza la realización del trabajo en espacios libres de otras tareas, siempre que se encuentre en perfectas condiciones de ventilación y que no se permita que otro personal trabaje en la misma unidad ni en las cercanías.

Todo el personal que trabaje con soplete por un período mínimo de cuatro (4) horas diarias, se le asignará un horario de seis (6) horas con un jornal equivalente a ocho (8) horas.

En los casos de construcción de un nuevo local, el establecimiento deberá instalar y/o adecuar fosas con profundidad mínima de 1,65 m. o rampas elevadoras a elección del establecimiento.

Asimismo se establece la obligatoriedad de instalar calefactores y/o ventiladores, y/o extractores a consideración del Comité de Higiene y Seguridad que corresponda.

### Trabajo de menores

**Artículo 30**— El establecimiento dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de 18 años.

### Viáticos por traslado

**Artículo 31**— Al personal que con motivo de tareas encomendadas por el establecimiento fuera del lugar habitual de trabajo, no pueda concurrir a comer donde lo hace habitualmente se le reintegrará el gasto de cada comida contra comprobante de la misma y hasta un máximo equivalente a cinco (5) horas de la máxima categoría de la escala de jornalizados.

Al personal que el establecimiento destine a efectuar tareas fuera de un radio de cuarenta (40) Km. del lugar habitual de trabajo, se le asignará un suplemento del treinta por ciento (30 %) sobre sus haberes durante el tiempo que dure la realización de esa tarea y sin perjuicio del viático que en cada caso se convenga y que nunca podrá ser inferior al citado en el párrafo anterior. Al personal se le deberá asegurar un lugar adecuado para pernoctar. Este personal en su jornada de trabajo se ajustará a las disposiciones de ley.

## Salarios, cargas sociales y beneficios sociales, sueldos y jornales.

### Remuneraciones

**Artículo 32**— Se considera remuneración a los efectos del presente Convenio y a partir de su homologación, todo ingreso que percibiere el trabajador en dinero o en especie u otra forma susceptible de apreciación pecunaria como retribución por su actividad personal en concepto de sueldos o salarios, sueldo anual complementario, asignación remuneratoria vacacional, comisiones, gratificaciones habituales y suplementos adicionales, viáticos y gastos de representación sin rendición de cuentas, premios, bonos y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia.

Atendiendo a tal carácter, estas remuneraciones serán pasibles de descuentos, contribuciones y aportes legales y/o convencionales.

### Salarios convenidos

**Artículo 33**— Las partes acuerdan que, a partir de la escala de salarios conformados fijados para noviembre de

1988, para los meses de diciembre de 1988, enero de 1989 y febrero de 1989, se aplicará la siguiente metodología para determinar los incrementos salariales en cada uno de ellos:

**Diciembre de 1988:** Las partes convienen en aplicar el índice de inflación pronosticada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo aceptado por ambas partes que sea el Señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo quien elabore el mismo, por resolución fundada, antes del día 10 de diciembre de 1988, utilizando como indicadores el índice de precios al consumidor –nivel general– u otras pautas referenciales. Determinado por resolución el índice de inflación de diciembre, antes del día 10 del precitado mes, por el Señor Director Nacional, dicho índice se aplicará a la escala salarial conformada del mes de noviembre de 1988, para conformar la escala salarial del mes de diciembre de 1988.

Asimismo, para el mes de enero de 1989, se aplicará idéntico mecanismo procesal, a los efectos de la determinación del índice a utilizar, debiéndose sumar o restar a la inflación pronosticada para el mes de enero de 1989, la diferencia que pudiera haber resultado, comparando la inflación oficialmente determinada por el I.N.D.E.C. conforme el índice de precios al consumidor –nivel general– y la pronosticada por el Señor Director Nacional para el mes de diciembre de 1988.

Las partes acuerdan para el mes de febrero de 1989, la aplicación del mismo mecanismo procesal a los efectos del correspondiente incremento salarial para dicho mes.

En atención a mantener la agilidad procesal del presente acuerdo, las partes convienen que la Resolución fundada del Señor Director Nacional por la cual determine el índice de inflación pronosticada, será irrecurrible.

**Acta Complementaria**

Las partes convienen, a partir de la firma del Acta-acuerdo de sueldos y salarios de los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo S.M.A.T.A.–F.A.A.T.R.A. y que forma parte de lo pactado en el marco de la Negociación Paritaria, los siguientes puntos que se integran como un todo homogéneo con el Convenio Colectivo de Trabajo precitado.

1. Establecido como norma para los incrementos salariales de los meses de diciembre de 1988 y enero y febrero de 1989 el procedimiento de inflación estimada o pronosticada en la persona del Señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo y Seguridad Social de la Nación, queda acordado expresamente, en el marco de la Negociación Colectiva y como parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) que la escala salarial para el mes de diciembre de 1988 será, en definitiva la que surja de aplicar el índice de inflación pronosticada con más un cuatro por ciento (4 %) de recomposición salarial;

- b) para el mes de enero de 1989, a la escala conformada para el mes de diciembre de 1988 de acuerdo al punto anterior, se le deberá adicionar el índice de inflación pronosticada para el mes de enero de 1989, con más un cuatro por ciento (4 %) de recomposición salarial;
- c) para el mes de febrero de 1989, a la escala conformada para el mes de enero de 1989 de acuerdo al punto anterior, se le deberá adicionar el índice de inflación pronosticada para el mes de febrero de 1989, con más un cuatro por ciento (4%) de recomposición salarial.

Las partes dejan aclarado, a todos los efectos legales correspondientes, que las referencias en los puntos a), b) y c) de este escrito al porcentaje de recomposición salarial se refiere a puntos, es decir, cuando queda dicho “cuatro por ciento (4 %) de recomposición salarial”, las partes se refieren a cuatro (4) puntos de recomposición salarial y así sucesivamente.

**Sueldos y salarios**

**Artículo 34—** Quedan establecidos para el mes de noviembre de 1988 los siguientes sueldos y salarios para el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, jornalizado y mensualizado.

Personal Jornalizado	A
Oficial Inspector	20,45
Oficial de Primera	18,69
Oficial	17,81
Medio Oficial	16,69
Peón	13,79
<b>Aprendices Ayudantes</b>	
A los 16 y 17 años	12,31
A los 18 y 19 años	13,21
<b>Engrasadores, Operario, Ayudante, Lavadores, Limpiadores y Expendedores de combustible</b>	16,45

Personal Mensualizado	A
Auxiliar de Primera	3.686
Auxiliar de Segunda	3.304
Auxiliar de Tercera	3.082
Auxiliar de Cuarta	2.980
<b>Choferes</b>	
<b>Maestranza</b>	
<b>Cadetes</b>	
Menores hasta 16 años	2.348
Menores de 17 hasta 18 años	2.462
<b>Personal a Sueldo Comision y/o Bonificación</b>	2.980

**Adicional por antigüedad**

**Artículo 35—** El personal jornalizado y mensualizado percibirá sobre los salarios y sueldos básicos de este Con-

venio Colectivo un adicional por cada año de antigüedad en la empresa, en forma no acumulativa, según el siguiente detalle:

Cantidad Años de Antigüedad	Porcentaje
1	2,0
2	4,0
3	5,0
4	6,0
5	7,0
6	8,0
7	9,0
8	10,0
9	11,0
10	12,0
11	13,0
12	14,0
13	15,0
14	15,5
15	16,0
16	16,5
17	17,0
18	17,5
19	18,0
20	18,5
21	19,0
22	19,5
23	20,0
24	20,5
25	21,0

Este adicional se abonará conjuntamente con la remuneración normal y habitual **a partir** del primer día del mes inmediato posterior a aquél en el que el personal cumpla el primer año de antigüedad en la empresa, practicándose los sucesivos incrementos correspondientes a cada nuevo año de antigüedad el primer día del mes inmediato posterior a aquel en el que el trabajador cumpla tal antigüedad y hasta los veinticinco (25) años de antigüedad. Para el supuesto de que hubiere períodos discontinuos de trabajo como consecuencia de reincorporaciones de personal, se tendrán en cuenta a los efectos de este beneficio por antigüedad todos los períodos anteriores trabajados para la empresa o establecimiento a partir del primer mes de trabajo<sup>1</sup>.

**Subsidios**  
**Artículo 36—**

- a) Por casamiento: El personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a los subsidios previstas en la Ley N° 18.017, sus modificatorias y actualizaciones.
- b) Por salario familiar: Rige de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.017 y sus modificatorias. De igual beneficio gozará el personal femenino cuyo esposo se encuentre incapacitado. Los beneficiarios deberán probar fehacientemente ante el empleador su derecho al cobro del subsidio, en la forma que determine la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de Comercio.
- c) Por nacimiento: En caso de nacimiento de hijos, el personal percibirá los subsidios previstos en la Ley N° 18.017 y sus modificatorias y actualizaciones. En el caso de que al realizar el parto la criatura/s no tuviera/n vida o falleciera/n en el parto, se le deberá abonar los subsidios correspondientes a nacimiento y fallecimiento en cada caso.
- d) Por servicio militar: Al personal que deba cumplir con el servicio militar obligatorio, se le asignará mensualmente veinte (20) horas calculadas sobre el salario correspondiente a oficial inspector, mientras dure el período normal de dicho servicio, que percibirá en las fechas determinadas por el establecimiento para el pago de los haberes a su personal. Para tener derecho a este subsidio el personal afectado deberá acreditar una antigüedad mínima en el establecimiento de un (1) año.
- e) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: El personal percibirá un subsidio equivalente a cincuenta (50) horas del jornal máximo de la escala de jornalizados de este Convenio, vigente a la fecha de producido el fallecimiento.
- f) Por fallecimiento de padres: El personal percibirá un subsidio equivalente a cincuenta (50) horas del jornal máximo de la escala de jornalizados de este Convenio, vigente a la fecha de producido el fallecimiento.
- g) Por fallecimiento de hermanos y padres políticos: El personal percibirá un subsidio equivalente a treinta (30) horas del jornal máximo de la escala de jornalizados de este Convenio, vigente a la fecha de producido el fallecimiento.
- i) Internación de familiares: En caso de intervenciones quirúrgicas que impliquen internación del cónyuge e hijos y /o padres del personal de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga, mientras dure su internación y hasta dos (2) días por cada internación máximo de seis (6) días por año calendario. Para obtener este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado médico del hecho invocado, y tener como mínimo una antigüedad de seis (6) meses en el establecimiento. Asimismo la empresa podrá constatarlo mediante el médico autorizado que designe.

<sup>1</sup> Lo precedentemente pactado comenzará a regir a partir del día 1° de julio de 1988.



- j) Personal que utilice idiomas extranjeros: El trabajador que domine, además del castellano uno o varios idiomas, cuyo uso le sea indispensable para el desempeño de sus tareas habituales, gozará de un adicional equivalente a diez (10) horas del jornal o sueldo que percibe el trabajador, por cada idioma que emplee habitualmente, además del sueldo mensual que le corresponda percibir de acuerdo con las escalas establecidas.
- k) El personal que tenga título habilitante por el CONET: (Consejo Nacional de Educación Técnica) o equivalente, tendrá un subsidio mensual igual al diez por ciento (10%) de su salario habitual.
- h) El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial gozará de un (1) día de licencia paga.
- i) El establecimiento otorgará (1) día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión.
- j) El personal que deba concurrir a revisión médica para ingresar al servicio militar obligatorio, gozará de licencia extraordinaria paga hasta un máximo de tres (3) días, debiendo presentar la correspondiente certificación.

## Licencias con goce de haberes

### Artículo 37—

- a) Por matrimonio: De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.338, artículo 1° inciso c): 10 días corridos. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta comprobante del matrimonio. El interesado deberá solicitar esta licencia extraordinaria a la Dirección del establecimiento, con quince (15) días de anticipación, cuando el matrimonio se contrajera en el período autorizado por las disposiciones vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá solicitar con previo aviso de veinte (20) días, que se le acuerden ambas licencias en forma conjunta y consecutivas. Esta facultad no procederá cuando el establecimiento tenga previsto licencias anuales pagas mediante el cierre total del establecimiento.
- b) Por nacimiento de hijos/as: El personal masculino tendrá derecho a tres (3) días de licencia extraordinaria (artículo 7° Ley N° 18.338).
- c) Por maternidad: Conforme Ley N° 18.338.
- d) Por fallecimiento de cónyuge, hijo/a y padres: Se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de tres (3) días.
- e) Por fallecimiento de hermanos/as, padres políticos: Se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de tres (3) días.  
Tanto el permiso concedido en el inc. d) cuanto el del e) se extenderá a cinco (5) días cuando el desenlace ocurra a más de trescientos (300) km. de distancia.
- f) Examen: El personal que realice estudios especiales, secundarios o universitarios, gozará de un permiso con pago de haberes los días que tenga que rendir exámenes, hasta un máximo de doce (12) días al año, debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia a tal acto.
- g) Cuando el personal concurra a dar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación.

- k) Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo, si así no se procediera se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente, aquel personal que se encuentre radicado fuera del radio de acción del correo, ya sea para comunicaciones postales o telegráficas, constituirá obligatoriamente un domicilio especial, para la recepción de la correspondencia de referencia.

Los empleadores contemplarán la posibilidad de licencias anuales sin goce de sueldo, al personal que por motivos especiales debidamente justificados deban atender problemas particulares.

## Citaciones

**Artículo 38—** El establecimiento abonará al personal los salarios cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, o los Ministerios u organismos provinciales de trabajo, citado por la Comisión Paritaria de Interpretación o la revisión médica para el Servicio Militar Obligatorio o a la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación u organismos equivalentes en las provincias, a los efectos de los reconocimientos para medicina preventiva. Regirá también esta disposición para las citaciones judiciales y la Comisión Paritaria para la renovación de este Convenio.

## Comedores

**Artículo 39—** El establecimiento de acuerdo a la cantidad de personal que ocupe, facilitará un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, siempre que la naturaleza y la seguridad del local lo permita. Este lugar deberá mantenerse aseado y en buen estado de salubridad.

En los casos de establecimientos habilitados o construidos a partir del año 1975 los mismos deberán proveer comedor proporcionado al personal que ocupe, contemplando la posibilidad de instalar cocinas y heladeras para el uso del mismo.

Las empresas que tengan horario corrido dispondrán que su personal goce de veinte (20) minutos, como mínimo de descanso para tomar el refrigerio.

## Representación gremial Sistema de reclamaciones

### Régimen disciplinario

**Artículo 40**— Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente a trabajador alguno delante de terceras personas.

Las medidas disciplinarias serán: apercibimiento, amonestación, suspensión sin goce de sueldo y despido, entendiéndose que las mismas serán progresivas y por causas debidamente justificadas.

No se podrán sancionar faltas que no han sido objeto de medidas disciplinarias oportunamente.

Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado y con expresión de motivos por duplicado, guardando el afectado en su poder el original y entregando la copia firmada por la parte correspondiente a la manera de acuse de recibo, entendiéndose que esa firma al pie de la notificación no implica la aceptación o rechazo de los cargos. También podrá ser notificada por telegrama u otro medio fehaciente.

La culpabilidad o responsabilidad del personal se establecerá por resolución debidamente fundada y la Comisión Interna de Reclamos o Delegados intervendrán en todos los casos a pedido del afectado, por ante la Dirección como primera instancia, para la reconsideración de la medida, siendo las demás instancias, resortes propios del Sindicato.

La no observancia del procedimiento indicado, por parte del empleador significará la pérdida de su derecho a aplicar sanción alguna.

Antes de la aplicación de sanciones a Delegados y/o Subdelegados la empresa comunicará de inmediato al Sindicato dicha situación, para posibilitar que el mismo efectúe los descargos respectivos dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas hábiles.

### Derechos y obligaciones

**Artículo 41**— El personal comprendido en el presente Convenio, al mismo tiempo que acepta los derechos y mejoras que en el mismo se lo reconocen, deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando ayuda decidida y colaboración con su mayor voluntad para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso o mejoramiento.

Debe tenerse presente que la contribución mínima que se le reclama a todos y a cada uno, signifique cooperar en la solución integral del trascendental problema de la producción, en vista de lo cual deberá realizar los trabajos que se les encomiende en el tiempo que la práctica ha establecido para los mismos en cada establecimiento, pero para ello, el empleador proveerá al personal de todas las herramientas necesarias, equipos indispensables y lugar adecuado.

La actuación del personal deberá ajustarse a las siguientes normas:

- a) Es obligación principal de todo el personal entregar su trabajo correctamente efectuado. El tratar de hacer pasar un trabajo que le conste ser inútil, impropio o defectuoso, o que ocasione la inutilización de ese trabajo, se considera una falta del trabajador.
- b) Todo el personal deberá ser económico en el uso de los materiales de trabajo y prolijo en el cuidado de los útiles que emplee, siendo todo obrero o personal de maestranza responsable de la atención, conservación, lubricación y limpieza de las máquinas o herramientas que le están afectadas en forma permanente.
- c) Todo el personal es responsable de los útiles y herramientas que se la entreguen o de las que en forma permanente o transitoria tenga inventariado a su cargo personal.
- d) Es obligación de todo personal, sin excepción, comunicar al superior más inmediato toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de las herramientas o materiales abandonados o expuestos fuera del lugar habitual y dar parte de los efectos personales que se hallasen.
- e) El personal no podrá tomar directamente los materiales que requiera la realización de su trabajo, debiendo siempre pedirlos al almacén o sección respectiva, todo el material sobrante después de terminarse una reparación deberá entregarlo en la sección de origen.
- f) En todas las secciones donde se efectúen trabajos que por su naturaleza requieran precauciones especiales, el establecimiento colocará avisos permanentes, cuyas instrucciones deberá seguir el personal.  
En consecuencia será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que el establecimiento pondrá a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes, y muy especialmente en lo que se refiere al uso de caretas y anteojos protectores.
- g) Es obligación de todo personal, incluso del Personal Superior la corrección en el trato mutuo y recibir y cumplir en forma correcta las órdenes durante las horas de trabajo y respetar los carteles indicadores de seguridad.
- h) No se podrán abandonar las tareas sin causa justificada y particularmente para la mudanza de ropas, lavarse o prepararse antes de la señal del término del horario de trabajo.
- i) El personal deberá permanecer en la Sección en que trabaja y no deberá trasladarse a otro lugar, salvo que ello sea motivado por necesidades propias de las tareas que cumpla. Durante las horas de trabajo, el personal no deberá entablar discusiones o distribuir propaganda sobre temas políticos o ideológicos, vender rifas, o efectos y mantendrá un ordenamiento correcto en sus funciones específicas.
- j) No deberán realizarse trabajos particulares dentro del establecimiento, sea cual fuere su cargo, ni tampoco sacar

materiales o elementos de propiedad del establecimiento sin permiso del empleador, aunque sean sobrantes sin valor, serán consideradas faltas disciplinarias.

- k) Se efectuarán revisiones al personal de los bultos o paquetes que llevan, a la entrada o salida del establecimiento, deberán hacerse en lugar privado y en presencia de testigos.
- l) La falta de cumplimiento de las presentes disposiciones o la transgresión deliberada o intencional, debidamente comprobada, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo al grado de importancia o gravedad de cada una de ellas y a lo prescripto en el capítulo respectivo de este mismo Convenio.
- m) El trabajador que falte a sus tareas por causas imprevistas, además de justificarlas, salvo casos de imposible justificación, dará el aviso correspondiente dentro de la primera mitad de la jornada habitual de labor.
- n) El personal deberá estar preparado en su puesto de trabajo a la hora señalada por el horario del establecimiento para la iniciación tareas.

### Representación gremial

**Artículo 42**— El personal comprendido en el presente Convenio tendrá su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión Interna de Reclamos, integrada por (3) miembros, delegados y/o subdelegados elegidos por el personal respectivo. Habrá una Comisión Interna de Reclamos para el personal jornalizado y una para el personal administrativo, cuando el número del personal del establecimiento conforme al artículo 44 así lo haga posible.

En aquellos establecimientos que no existiera Comisión Interna de Reclamos Administrativa, los problemas de esta rama serán atendidos y gestionados por la Comisión Interna de Reclamos de la Rama Obrera.

En caso de que el número de delegados no alcanzara para elegir la Comisión Interna de Reclamos, el Cuerpo de Delegados o el Delegado ejercerán sus funciones con los mismos derechos y obligaciones de la Comisión Interna de Reclamos.

### Estabilidad gremial sindical

**Artículo 43**— Los delegados y subdelegados del personal, los miembros de las Comisiones Internas de Reclamos y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato. Vencido éste, la estabilidad gremial se extenderá por un año más.

Los empleadores no podrán disponer respecto a los delegados o subdelegados, cambios de sección o lugares de trabajo o cambios de horarios distintos a los de los trabajadores por ellos representados, sin previa comunicación y conformidad de la Organización Sindical.

### Disposiciones para ocupar la representación gremial

**Artículo 44**— Para ocupar el cargo de delegado o subdelegado e integrar la Comisión Interna de Reclamos el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias del S.M.A.T.A. vigentes. En cada sección deberá contarse como mínimo con un número no inferior a cinco (5) trabajadores. En las secciones que no cubran dicha cantidad habrá un delegado conjunto, es decir, un delegado por cada cinco (5) trabajadores de distintas secciones. Ninguna sección tendrá más de dos (2) delegados y se podrán designar tantos subdelegados como delegados correspondan.

### Comisión Interna de Reclamos. Cuerpo de delegados. Funciones

**Artículo 45**— Son funciones de los miembros integrantes, las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio;
- b) Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes;
- c) Velar para que se cumplan las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo emergentes de leyes laborales y de este Convenio.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) No tomar decisiones de carácter coercitivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación empresarial y con la intervención del S.M.A.T.A.
- f) Elevar los reclamos a la autoridad designada por la empresa sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

La empresa dará las facilidades necesarias al Cuerpo de Delegados para el mejor desempeño de sus funciones específicas. Proporcionará un lugar adecuado donde los delegados desarrollaron sus tareas gremiales.

### Normas para el funcionamiento de la representación gremial

**Artículo 46**— La dirección del establecimiento informará a la representación gremial de inmediato la aplicación de toda medida de carácter disciplinario/as, como todo caso de despido o transferencia de personal a una distinta sección del establecimiento. Los actos de la representación gremial se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de la representación gremial se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la representación gremial se realizarán en los horarios de trabajo que en cada establecimiento convengan las partes.

- c) Plantearán las cuestiones a la Dirección, solicitando su intervención por intermedio del Jefe inmediato superior a la persona que la Dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.
- d) La Dirección estudiara las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado, la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes.
- e) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., la reclamación solo podrá ser sometida a la Dirección por la representación gremial, cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento.
- f) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre la representación gremial y la Dirección, serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.
- g) Los representantes gremiales podrán plantear excepcionalmente en forma verbal asuntos a la Dirección del establecimiento, solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.
- h) Deberán comunicar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con sus funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros.

### **Certificado de Trabajo y Certificación de Servicios**

**Artículo 47**— Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a poner a disposición del trabajador dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la desvinculación, de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el artículo 8° de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

### **Comisión paritaria de interpretación**

**Artículo 48**— Cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de la Comisión Paritaria de Interpretación a los efectos de la interpretación y/o aplicación en todo el territorio del país, del presente Convenio.

Esta Comisión se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrada por tres (3) miembros del S.M.A.T.A. y tres (3) miembros de F.A.A.T.R.A.

### **Junta asesora de clasificación**

**Artículo 49**— La Comisión Paritaria de Interpretación en los casos que estimara conveniente, podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un (1) representante del S.M.A.T.A. y otro de F.A.A.T.R.A.

En el desempeño de sus funciones, esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar informes, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal a examinar y consultar, junta o separadamente a las autoridades del establecimiento y a la Comisión Interna de Reclamos. Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros.

La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión Paritaria de Interpretación, la que en definitiva a resolverá las cuestiones planteadas.

Todo personal que de acuerdo a la Resolución de la Comisión Paritaria de Interpretación, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás que se consideran necesarias para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión Paritaria de Interpretación un nuevo examen, luego de un período no menor de noventa (90) días.

### **Cierre voluntario de los establecimientos por días festivos**

**Artículo 50**— Todos los cierres por fiestas dispuestos por voluntad del establecimiento, que no coincidan con días feriados según el calendario o declarados feriados o de asueto por las autoridades de la Nación o de las Provincias, dará derecho al personal a percibir el sueldo o jornal correspondiente.

### **Beneficios existentes superiores al convenio**

**Artículo 51**— Las mejoras estipuladas en el presente Convenio, no significarán dejar sin efecto beneficios superiores que pudiera tener actualmente el personal comprendido en el mismo, siempre que no fueran acumulativos.

Las diferencias de salarios que se concedan a partir de la firma del presente Convenio sobre los sueldos y salarios establecidos en el mismo, serán mantenidas al aplicarse la Convención Colectiva, salvo que hayan sido dadas a cuenta de la misma y que tal carácter se encuentre fehacientemente documentado.

### **Vitrinas o pizarra para comunicaciones del S.M.A.T.A.**

**Artículo 52**— En los establecimientos se colocará, en un lugar visible para todo el personal, una vitrina o pizarrón donde las autoridades del sindicato colocarán las informaciones referentes al mismo.

Los delegados y el representante del sector empresario acordarán la ubicación de la misma. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotriz.

tor. Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada.

### **Comunicaciones al personal**

**Artículo 53**— En los establecimientos que ocupen personal comprendido en el presente Convenio, deberá colocarse en lugar visible para dicho personal, una copia de las categorías y de los salarios y sueldos estipulados por el presente Convenio.

### **Vacantes. Bolsa de trabajo. Régimen de ingreso**

**Artículo 54**— Cuando se produzcan vacantes, estas serán llenadas, preferentemente, con el personal del establecimiento, teniéndose en cuenta las condiciones de capacidad para desempeñar eficazmente el trabajo y su foja de servicio.

El Sindicato y sus respectivas delegaciones y Seccionales, organizarán un sistema de bolsa de trabajo, donde los empleadores que requieran la incorporación de personal, tendrán a su disposición, en caso de que la vacante no pueda ser cubierta por personal de la empresa, la nómina de aspirantes inscriptos dentro del oficio y categoría, con el fin de ser considerados para el puesto requerido.

### **Formación profesional**

**Artículo 55**— El sector empresario, dentro de sus posibilidades, colaborará en los programas de formación profesional que encare o realice la asociación profesional signataria de la presente Convención, con fines de propender a la capacitación técnica del trabajador y a la evolución de la actividad.

Lo precedente debe coordinarse con los planes nacionales de desarrollo económico y social, las aspiraciones de los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas de forma tal que el avance tecnológico disponga de mano de obra idónea y al mismo tiempo se evite el desplazamiento de trabajadores.

Para el logro de tales objetivos, se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos intensivos orientados a la formación, capacitación y reconversión de mano de obra, mediante el otorgamiento de becas, licencias, etc.

## **Disposiciones especiales**

### **Retenciones al personal**

**Artículo 56**— Las empresas deberán retener mensualmente a todo el personal encuadrado dentro de este Convenio Colectivo de Trabajo los aportes correspondientes a la Cuota Sindical establecida por el S.M.A.T.A. y las leyes sociales vigentes, en los términos de las disposiciones legales y sus reglamentaciones.

Asimismo actuarán como agentes de retención de un (1) día de jornal de cada beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a la firma de la misma, debiendo depositar dichas retenciones dentro de los diez (10) días hábiles; siguientes a su descuento, en la cuenta bancaria que al afecto disponga el S.M.A.T.A.

Además, todos los empleadores comprendidos en la presente Convención, se obligan a dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones de la Ley de Obras Sociales, debiendo depositar los aportes y contribuciones respectivos en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central y/o Sucursales, a la orden de la Obra Social del S.M.A.T.A. en el Banco Nación, Cuenta N° 12-316-53.

### **Ingreso y egreso de personal**

**Artículo 57**— Los empleadores deberán notificar por escrito a la representación gremial y al S.M.A.T.A. el ingreso y egreso de todo el personal comprendido en el presente Convenio, dentro de los quince (15) días hábiles de ocurrido este. En el mismo término harán saber las bajas que se produzcan. En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de su ingreso, la rama y categoría en que se reviste y el sueldo o jornal que percibe.

### **Permisos gremiales**

**Artículo 58**— La empresa a solicitud del S.M.A.T.A. otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos o representativos, permiso gremial para cumplir tareas gremiales específicas fuera del establecimiento.

### **Condiciones especiales para la región patagónica, coeficiente zonal**

**Artículo 59**— Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sur, percibirán un veinte por ciento (20%) adicional sobre las remuneraciones establecidas en el presente Convenio.

Si a la entrada en vigencia de lo acordado en el presente artículo hubieren en las zonas detalladas coeficientes zonales superiores al veinte por ciento (20%) establecido, deberán mantenerse las diferencias mayores de acuerdo a lo establecido en el artículo 51 del presente Convenio Colectivo de Trabajo. El presente artículo es de aplicación a partir del 01/12/88.

### **Mensualización de personal jornalizado**

**Artículo 60**— En los casos en que hubiera que mensualizar personal jornalizado, previa expresa conformidad del mismo, el salario mensual será igual a doscientas (200) horas del jornal horario correspondiente a su categoría laboral. Percibirá, además, todos los adicionales que esta Convención establece.

### **Distribución de la producción**

**Artículo 61**— La empresa procurará distribuir armónicamente el proceso de tareas del personal a lo largo del año de manera de no producir reducciones de los niveles de empleo.

### **Contribución extraordinaria**

**Artículo 62**— Las empresas se obligan a efectuar por esta única vez, a la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo, una contribución extraordinaria equivalente a cinco (5) horas del jornal por cada trabajador beneficiario del mis-

mo. El empleador que no tenga personal en relación de dependencia, aportara el equivalente a cinco (5) horas de la categoría superior de este Convenio. Dicho aporte deberá ser depositado a partir de los quince (15) días subsiguientes a la firma del Convenio, en una cuenta bancaria especial en el Banco de la Nación Argentina, denominada "F.A.A.T.R.A. Convención Colectiva de Trabajo" -10.804/03-Sucursal San Luis-Rosario (Sta. Fé).

Esta contribución extraordinaria de los empleadores estará destinada, principalmente, a solventar los gastos permanentes o transitorios que demande la constitución y el funcionamiento de la Comisión Negociadora para la renovación del Convenio, de la Comisión Paritaria de Interpretación prevista en el artículo 48, del Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo, previsto en el artículo 26, de la Comisión de Encuadramiento de Tareas contemplada en el artículo 13, para la impresión del presente Convenio Colectivo de Trabajo y otras erogaciones no enunciadas, y que hagan al funcionamiento administrativo de la propia Federación, de acuerdo con las obligaciones y derechos emergentes de sus Estatutos.

### **Denuncia del convenio**

**Artículo 63**— Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo de Trabajo con una anticipación no menor de sesenta (60) días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendientes a la concertación de una nueva Convención.

Queda establecido por el presente artículo la ultra actividad de todas y cada una de las cláusulas del presente convenio hasta que entre en vigencia una nueva convención entre las partes.

Buenos Aires, 16 de diciembre de 1988.

Visto la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, con la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMOTORES Y AFINES, aplicable al personal obrero y administrativo de talleres de reparación de auto-

motores y afines, con *Ámbito de Aplicación* en todo el Territorio de la Nación, con término de vigencia fijado desde el 1° de mayo de 1988 hasta el 29 de febrero de 1989 para las cláusulas salariales y desde el 1° de mayo de 1988 hasta el 28 de febrero de 1990 para las condiciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscrito en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 199/265. Cumplido vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Hecho pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo a fin que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponer la publicación del texto íntegro de la convención (Decreto N° 108/88 artículo 4°) procediéndose al depósito del presente legajo.

Hecho, gírense las actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que tome conocimiento de la cláusula N° 62, referida a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9 y 58 de la Ley N° 23.051 y artículo 4° del Decreto N° 467/88).

**Juan Alberto Pastorino**

Director Nacional de Relaciones del Trabajo  
A/C Dirección Nacional.

Buenos Aires, 16 de diciembre de 1988

Conforme a lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 199/265 quedando registrada bajo el N° 27/88

**Simón Mímica**

Jefe Departamento Coordinación.

# TRABAJADORES DE SERVICIOS DE VERIFICACIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 455/2006*

**(B.O. DEL 03/08/2006)**

### **Resolución N° 438/2006**

Buenos Aires, 24/07/2006

VISTO el Expediente N° 1.106.736/2005 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 198/218 del Expediente N° 1.106.736/2005, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y la Cámara Argentina Verificadora de Automotores (C.A.V.E.A) conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho Convenio es renovación de su anterior N° 304/98, cuyas partes signatarias son la entidad gremial mencionada ut supra y las empresas Control Electrónico Vehicular Sociedad Anónima, V.T.V Norte Sociedad Anónima, V.T.V. Oeste Sociedad Anónima, y Cont-Mar Sociedad Anónima.

Que corresponde dejar constancia que todas las empresas señaladas en el párrafo anterior, actualmente se encuentran adheridas a la Cámara firmante, según constancia de autos.

Que asimismo el instrumento convencional a homologarse será para el personal dependiente de las empresas adheridas que tengan como actividad principal la verificación técnica vehicular actuando como concesionarias de dicho servicio.

Que será de aplicación territorial en el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las Provincias de Buenos Aires y Córdoba.

Que en cuanto a la vigencia se extenderá desde el 1° de diciembre de 2005 hasta el 1° de diciembre de 2007.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la empresa signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que la homologación del presente Convenio Colectivo, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y la Cámara Argentina Verificadora de Auto-

motores (C.A.V.E.A.), que luce a fojas 198/218 del Expediente Nº 1.106.736/2005, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o 2004).

**Artículo 2º**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 198/218 del Expediente Nº 1.106.736/2005.

**Artículo 3º**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4º**— Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales Nº 2 para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pasen a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a fin que por intermedio se elabore el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, para dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5º**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6º**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente Nº 1.106.736/2005**

Buenos Aires, 26 de julio de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución Nº 438/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 198/218 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 455/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO S.M.T.A. – CAVEA**

**Partes intervinientes:** El Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina,

en adelante el S.M.A.T.A., con domicilio legal en la Avda. Belgrano 665, Capital Federal y la Cámara Argentina Verificadora de Automotores, con domicilio legal en la calle Reconquista 661, piso 2º, en adelante C.A.V.E.A..

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 26 de diciembre de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Personal dependiente de las Concesionarias de Servicios de Verificación Técnicas de Vehículos en todo el Territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las Provincias de Buenos Aires y Córdoba.

**Cantidad de beneficiarios:** Un mil (1.000) trabajadores.

**Zona de aplicación:** Todas aquellas empresas que tengan por actividad principal la verificación técnica vehicular actuando como concesionarias de dicho servicio, en todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las Provincias de Buenos Aires y Córdoba.

## **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Partes signatarias**

**Artículo 1º**— Intervienen en esta Convención Colectiva de Trabajo, por una parte, el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina, en adelante el S.M.A.T.A. y, por la otra, la Cámara Argentina Verificadora de Automotores, en adelante C.A.V.E.A..

### **Vigencia**

**Artículo 2º**— Del 1º de diciembre de 2005, hasta el 1º de diciembre de 2007 para condiciones generales y desde el 1º de diciembre de 2005 hasta el 30 de junio de 2006 para condiciones salariales.

### **Reconocimiento representativo mutuo**

**Artículo 3º**— Las partes, de acuerdo a las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de los trabajadores y de los empleadores indicados en el artículo 1º de la presente y como pertenecientes a las actividades detalladas en el artículo 9º de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Ante la instalación de nuevos establecimientos, reconocerán al S.M.A.T.A. como la única entidad representativa de los trabajadores que se encuadren en el presente Convenio.



## Exclusión de disposiciones de otros Convenios

**Artículo 4°**— El presente Convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito descrito en el Capítulo II y en atención a las particulares características del mismo. Por ello, quedan excluidos de esta Convención toda disposición o beneficios emergentes de cualquier otro Convenio, inclusive de aquellos que tenga celebrados o celebre en el futuro el S.M.A.T.A. para otras actividades o con otras Cámaras Empresarias.

## Remisión a leyes generales

**Artículo 5°**— Las condiciones de trabajo y relaciones entre las empresas y su personal o con sus representantes, que no se contemplen en el presente Convenio Colectivo o en los acuerdos que en el futuro celebren el S.M.A.T.A. y las empresas, serán regidas supletoriamente por las leyes, decretos y disposiciones vigentes sobre la materia.

## CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito territorial

**Artículo 6°**— Todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las Provincias de Buenos Aires y Córdoba, para aquellas empresas o establecimientos que tengan por actividad principal ser concesionarias de servicios de verificación técnica vehicular ya sea de vehículos particulares como así de transporte no interjurisdiccional.

### Actividades comprendidas

**Artículo 7°**— Sin que ello signifique excluir actividades no enunciadas, las comprendidas son todas aquellas que se realicen en las plantas fijas y móviles que tengan actualmente o en el futuro, cada una de las concesionarias.

### Tareas comprendidas

**Artículo 8°**— En general, se comprenden todas las tareas de verificación técnica de vehículos, que se lleven a cabo en las plantas emplazadas para tal servicio. A título ejemplificativo, se indican: la verificación de la identificación del vehículo, entrega de turnos e informes de inspección; alineación de ruedas directrices, luces, bocinas, limpiaparabrisas, comprobación del sistema de frenos, control del mecanismo de dirección, verificación visual de la parte inferior del vehículo, verificación del acondicionamiento interior del vehículo, control de la emisión de los gases de escape, verificación del buen estado del silenciador del vehículo, nivel de ruido producido por el equipo silenciador, control del estado general del sistema de suspensión, etcétera.

### Personal comprendido

**Artículo 9°**— Quedan comprendidos dentro de la presente Convención, todos los trabajadores que, remunerados a sueldo o jornal, se desempeñen en los establecimientos pertenecientes a la actividad. A los efectos del presente Convenio y con base en la Ley N° 23.451 de aprobación del Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) sobre Igualdad de Oportunidades, Trato entre los Trabajadores – Trabajadoras y Trabajadores con Responsabilidades Familiares, las partes convienen tener en

cuenta el ingreso de personal femenino para trabajos administrativos, manuales o de línea.

Asimismo se contemplará el ingreso de personas con capacidades diferentes.

En ambos casos se aplicará en un todo el contenido de este Convenio Colectivo de Trabajo.

### Personal excluido

**Artículo 10**— Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio, el personal que ocupe alguno de los puestos que se especifican a continuación: jefes de plantas y supervisores, secretaria del jefe de planta y el responsable y/o encargado del área administrativa y de sistemas de cada una de ellas.

## CAPÍTULO III: FUNCIONES

### Agrupamiento

**Artículo 11**— Quedan comprendidos en este Convenio los operarios polivalentes que realicen las tareas indicadas en los artículos 8° y 9° de este Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a sus conocimientos de los sistemas técnicos a utilizar y el personal administrativo, con excepción de los excluidos expresamente en el artículo 10 de este Convenio.

### Funciones y clasificaciones

**Artículo 12**— Las tareas del personal comprendido en esta Convención, serán las propias de las siguientes categorías y estarán comprendidas dentro de las pautas enunciadas en el artículo 13 de este Convenio:

- a) Maestranza/Sereno/Auxiliar administrativo: Estará encuadrado en esta categoría todo aquel personal que desempeñe funciones que no necesiten de una preparación técnica previa, a saber: Limpieza de edificios (interna y externa), mantenimiento de parques y jardines, atención del servicio de cafetería y toda otra tarea afín a las enunciadas. También estará encuadrado en esta categoría todo el personal dependiente de las empresas que desempeñe tareas de sereno, tanto en forma diurna como nocturna, entendiéndose por tales las que incumben al cuidado de los establecimientos, sin portación de armas. También estará comprendido todo aquél que realice tareas administrativas generales básicas de planta, excepto las tareas descriptas en el apartado d).
- b) Auxiliar mecánico: Es todo aquel operario que, con conocimientos técnicos, desarrolla algunas de las tareas enunciadas en el artículo 8° de este Convenio, trabajando bajo la supervisión técnica del inspector mecánico. El trabajador encuadrado en esta categoría deberá ser capacitado por la empresa, la que dispondrá la rotación en las diferentes tareas, a efectos de cumplir con lo enunciado en el artículo 13 de esta Convención Colectiva.
- c) Inspector mecánico: Es todo aquel operario que, poseyendo conocimientos técnicos superiores y/o mediante la capacitación brindada por la empresa, desarrolla las tareas enumeradas en el artículo 8° de este Convenio, trabajando con iniciativa propia y bajo la supervisión

del Supervisor o del jefe de planta. También deberá ser apto para capacitar a los “auxiliares mecánicos”, aprendices, becarios y/o pasantes que se encuentran desarrollando su prestación laboral, capacitación, etcétera, en las plantas verificadoras. Además, deberá reemplazar a los “auxiliares mecánicos”, en ausencia de estos o cuando a solo juicio del supervisor o jefe de Planta así lo requieran las necesidades del servicio.

- d) Empleado administrativo/cajero: Es todo aquel empleado que desempeña tareas administrativas, a saber: Facturación, control de documentación, liquidación de sueldos y jornales, operación de computadoras, conciliación de saldos bancarios, manejo de caja diaria, realización de trámites bancarios y/o ante Organismos oficiales y toda otra tarea propia de la administración de la planta, con excepción del personal indicado en el artículo 10 del presente Convenio. Desarrolla sus funciones bajo la supervisión del responsable y/o encargado del área administrativa de la Planta verificadora y/o del Jefe de la Planta Verificadora.

### Polivalencia funcional y multifuncional

**Artículo 13**— A las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente Convenio, se los considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne, acorde a su capacitación, de conformidad con las pautas contenidas en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo de Trabajo y siempre que ello no implique menoscabo moral y/o material alguno.

### Asignación de tareas

**Artículo 14**— Cuando, por razones de necesidad y operatividad, debieran adecuarse los roles o reasignarse, aún dentro de una misma jornada, las tareas de una planta, el empleador podrá asignar a cada trabajador otras tareas dentro de la misma, siempre dentro de las pautas previstas en este convenio y en la legislación vigente.

### Cobertura de suplencias

**Artículo 15**— La ausencia temporaria de uno o más operarios, será cubierta por cualquiera de los empleados de la empresa, dentro del marco polivalente, multifuncional y multiprofesional que tendrán los trabajadores comprendidos en este Convenio, acorde a la capacitación de los mismos, de conformidad con las pautas de la legislación vigente y el horario normal y habitual de los mismos.

## CAPÍTULO IV: MODALIDADES DE TRABAJO

### Jornada de trabajo

**Artículo 16**— En todo el ámbito de aplicación de la presente Convención, la jornada de trabajo se regirá por las disposiciones de la Ley N° 11.544 y sus modificatorias, en especial lo previsto en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se establece una jornada semanal promedio de cuarenta y cinco (45) horas, que será distribuida por el empleador de conformidad a las necesidades de organización del trabajo que así lo requieran. Los horarios de trabajo serán asigna-

dos por las concesionarias, de acuerdo a las necesidades de prestación del servicio y/o a la organización del trabajo. En tal sentido y a los efectos de proteger el nivel de empleo en situaciones de baja producción –ajeno a la voluntad de las partes del presente convenio–, se acuerda el siguiente sistema de jornadas:

- Con el objetivo específico de proteger el nivel de empleo se establece que las concesionarias podrán reducir la jornada de trabajo del personal encuadrado en esta Convención Colectiva de Trabajo, hasta un mínimo de una (1) jornada completa por vez y sin afectación de la remuneración mensual prevista en el artículo 21 de este Convenio. En estos supuestos, las concesionarias podrán compensar las eventuales reducciones horarias pagas con jornadas mayores, mediante un sistema de créditos y débitos horarios, respetando las normas previstas en la legislación vigente referidas a la duración del trabajo y descanso.
- El registro de horas en débito o crédito será comunicado a los trabajadores en forma mensual.
- Cuando exista débito de horas por parte de los trabajadores, las concesionarias priorizarán que las correspondientes compensaciones sean efectuadas de lunes a viernes con seis horas semanales de tope. En ningún caso se dispondrán compensaciones de horas en débito los días feriados.
- La devolución de las horas en débito por parte de los trabajadores, se computará de la siguiente manera: Por cada hora trabajada de lunes a viernes y los sábados hasta las trece (13:00) horas, se compensará el equivalente a una hora y media (1:30 hs.), por cada hora trabajada después de las trece (13:00) horas, del día sábado se compensará el equivalente a dos (2) horas.
- El pago de horas extras se efectuará en el mes en que aquellas se trabajen cuando no haya débito de horas por parte de los empleados. Cuando exista débito de horas, las concesionarias priorizarán que las correspondientes compensaciones sean efectuadas de lunes a viernes con seis (6 hs.) semanales de tope.
- El crédito de horas que se fuera generando a favor de las concesionarias, será compensado por los empleados en el plazo máximo de seis (6) meses, a contar del primer día del mes siguiente en que cada crédito se genere. Vencido dicho plazo, sin haber sido compensado por el empleado, el crédito quedará extinguido.
- La devolución o compensación de horas en débito por parte de los trabajadores, siempre se efectuará mediante prestación efectiva de trabajo y nunca en dinero.
- En caso de ejercer el derecho establecido en este artículo, las empresas se obligan a comunicar a cada trabajador comprendido en la redistribución de horas, con una anticipación no menor a cuarenta y ocho (48) horas.

## CAPÍTULO V: LICENCIAS

### Vacaciones

**Artículo 17**— Las vacaciones anuales se gozarán, liquidarán y comunicarán de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Con acuerdo de cada trabajador con su empleador, se podrán desdoblar, garantizando que el período mínimo de catorce (14) días sea otorgado entre el 1° de diciembre y el 31 de marzo de cada año, y los días que excedan el mínimo de catorce (14) se gozarán durante cual-

quier época del año. Abonándose al inicio la asignación vacacional. La asignación vacacional de cien (100 hs.) del salario se mantendrá en dicho valor hasta siete años de antigüedad y se incrementará a ciento veinte (120 hs.) para los trabajadores que cuenten con ocho (8) u ocho o más años de antigüedad.

### Día del trabajador mecánico

**Artículo 18**— El día 24 de febrero de cada año, se celebra el “*Día del Trabajador Mecánico*”. A todos los fines el mismo tendrá los alcances del feriado nacional.

### Feriatos y días no laborables

**Artículo 19**— En materia de feriatos nacionales y días no laborables, se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente.

Las concesionarias otorgarán asueto pago a su personal, los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

### Licencias especiales

**Artículo 20**— Las partes acuerdan adherir a la Ley de Contrato de Trabajo, con referencia al capítulo de licencias especiales, así como también se dará cumplimiento a las licencias especiales previstas en la legislación vigente. En forma complementaria, se incluye:

- El goce de cinco (5) días de licencia pagos por año calendario, por enfermedad grave y/o internación de familiar directo declarado a cargo del trabajador y que conviva con éste, siempre y cuando no hubiera quien pudiese atender al enfermo en la emergencia. En estos casos, el trabajador deberá facilitar los medios para que las concesionarias efectúen verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia.
- El goce de hasta dos (2) días pagos por año cuando el personal concorra a donar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, debiendo presentar la correspondiente certificación. En casos extraordinarios, la empresa podrá extender esta licencia.
- Las concesionarias abonarán al personal la remuneración correspondiente, cuando deba concurrir en horas de trabajo y con conocimiento previo del empleador, al Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, Salud Pública, Tribunales Judiciales, Policía u otros Organismos oficiales. Será requisito para este pago acreditar fehacientemente la comparecencia y el tiempo de la gestión.
- Licencia por mudanza: La empresa otorgará un (1) día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión.

## CAPÍTULO VI: REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS

### Remuneraciones

**Artículo 21**— Las partes convienen que las remuneraciones para cada categoría de trabajadores se encuadrarán dentro de los siguientes rangos:

Se establece el pago a los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de la cantidad equivalente a cincuenta pesos (\$ 50) mensuales en vales alimentarios regi-

dos por el Decreto N° 815/2001, prorrogados hasta el 31/12/2005 por el Decreto N° 519/2005. Si cumplido el plazo de prórroga de la citada norma, el Poder Ejecutivo Nacional no dispusiere nueva extensión de tal beneficio, la cantidad mensual comprometida se otorgará a través de vales de almuerzo en los términos del artículo 103 bis inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo.

Categorías	Sueldo Vigencia 01/12/2005 \$	Tickets Decreto N° 815/2001 \$
<b>Rango inferior</b>		
Sereno–Maestranza–Auxiliar administrativo	834,00	50,00
Auxiliar mecánico	938,00	50,00
Inspector mecánico	1.162,00	50,00
Empleado administrativo/ Cajero	1.049,00	50,00
<b>Rango superior</b>		
Sereno–Maestranza–Auxiliar administrativo	934,00	50,00
Auxiliar mecánico	1.040,00	50,00
Inspector mecánico	1.426,00	50,00
Empleado administrativo/ Cajero	1.154,00	50,00

### Asignación por mejoramiento técnico personal

**Artículo 22**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirán, en concepto de “*asignación por mejoramiento técnico personal*” y sobre la remuneración establecida para su categoría, un adicional del tres por ciento (3%) –no acumulativo– por los dos primeros años de antigüedad en la empresa.

A partir del tercer año y sucesivamente, tendrá derecho a uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) adicional por cada año que acumule por antigüedad.

Por ello, en el mes veinticinco (25) se le incrementará un tres por ciento (3%) su remuneración de categoría y a partir del mes treinta y siete (37) de antigüedad, se incrementará un cuatro con cincuenta centésimos por ciento (4,50%) sobre la remuneración de la categoría de cada trabajador y así sucesivamente.

El adicional referido en el presente artículo, se abonará conjuntamente con la remuneración mensual.

### Asignaciones y subsidios familiares

**Artículo 23**— Todas las asignaciones y subsidios familiares, sean de pago periódico o de pago único, serán abonadas por las empresas de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente sobre la materia.

### Viáticos

**Artículo 24**— El personal que, por cualquier causa, debiera realizar tareas fuera de su lugar habitual de trabajo, percibirá, además de su remuneración habitual, el importe no remunerativo correspondiente a los gastos efectivamente incurridos con motivo de dicho traslado, dentro de los lími-

tes previamente autorizados por las concesionarias y contra la presentación de los comprobantes respectivos.

## CAPÍTULO VII: ACTIVIDAD GREMIAL

### Delegados sindicales y actuación de los delegados

**Artículo 25**— Las partes acuerdan que la cantidad de delegados en cada una de las plantas, será la siguiente:

- De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores por planta fija, un (1) delegado;
- De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores por planta fija, dos (2) delegados;
- De ciento uno (101) trabajadores por planta fija en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el apartado anterior.

Se entiende por personal de planta fija a todo aquel convenionado que se desempeñe en las mismas como también con aquellos que lo hagan en las móviles.

Si se instrumentase más de un turno de trabajo, habrá —en las plantas en que así se instrumente— un (1) delegado por turno, como mínimo, si en cada turno trabajan un número igual o superior a diez (10) personas.

En el supuesto que exista superposición de turnos de trabajo, se acuerda que cuando el tiempo superpuesto de cada turno sea igual o superior a la mitad de su jornada, se computará como el mismo turno a los fines de este artículo.

Las empresas reconocerán a cada uno de los delegados sindicales hasta ciento diez horas (110 hs.) por año calendario, no acumulativas, como crédito horario pago para el ejercicio de sus funciones dentro del establecimiento, o para realizar tareas propias de la organización sindical fuera del mismo.

A fin de posibilitar la labor de los delegados dentro del establecimiento a la que alude el párrafo precedente, las concesionarias determinarán un lugar adecuado, en las plantas que por sus características así lo permitan, donde puedan tramitarse asuntos propios de su gestión con la debida privacidad.

Cuando el S.M.A.T.A. requiera la participación de algún delegado que se desempeñe en las concesionarias, para realizar tareas propias de la organización sindical fuera del establecimiento, deberá efectuar el pedido con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y el empleador otorgará el permiso correspondiente hasta quince (15) días por año.

### Vitrinas o pizarras sindicales

**Artículo 26**— A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, las concesionarias colocarán vitrinas o pizarras dentro de cada planta fija, en lugares visibles, destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros directivos del S.M.A.T.A. o, en su defecto, con sello o membrete oficial del sindicato.

### Cuota sindical

**Artículo 27**— Los empleadores se obligan a retener y a depositar a favor del S.M.A.T.A. las contribuciones y/o cuotas sindicales, conforme a la legislación vigente sobre la materia y a este Convenio Colectivo de Trabajo.

A tales efectos, los empleadores se obligan a comunicar al S.M.A.T.A. las altas y bajas que se operen en sus planteles de personal comprendido en el presente Convenio y el sindicato se obliga a comunicar las altas que se produzcan en su padrón de afiliados con una antelación de diez (10) días hábiles al fin de mes.

### Contribución solidaria por usufructo de Convenio

**Artículo 28**— El S.M.A.T.A., en los términos de lo normado en el artículo 9°, segundo párrafo, de la Ley N° 14.250 (t.o. por Decreto N° 108/88) establece una contribución solidaria a favor de la Organización Sindical, a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, consistente en un aporte mensual del tres por ciento (3%) de su remuneración.

Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9°, primer párrafo, de la Ley N° 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al S.M.A.T.A., en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

La empresa, actuará como agente de retención de esta contribución, debiendo depositar los importes pertinentes a favor del S.M.A.T.A. en la cuenta corriente N° 21845/14, que esta entidad posee en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y para el caso del Interior del País, en las cuentas que cada Seccional del S.M.A.T.A. informe a las concesionarias.

### Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales y otros del S.M.A.T.A.

**Artículo 29**— A partir de la vigencia de este Convenio, cada una de las concesionarias efectuará en forma mensual, una contribución al S.M.A.T.A. por cada trabajador comprendido en las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo o que realice en las concesionarias tareas comprendidas en el mismo, equivalente al dos por ciento (2%) de la remuneración bruta que le corresponda percibir a cada trabajador, excluidos los rubros que no tienen carácter remuneratorio a los fines de la Seguridad Social y las asignaciones familiares. Este aporte deberá efectuarse en la misma forma, procedimiento y plazo utilizado para el pago de la cuota sindical, en la Cuenta N° 41.571/14 que el S.M.A.T.A. posee en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo. El S.M.A.T.A. declara que las sumas provenientes de la contribución objeto del presente acuerdo, serán destinadas por el S.M.A.T.A. al cumplimiento y desarrollo de los fines y propósitos fundamentales de la Organización

sindical y que ampliamente se detallan en el artículo 5° de su Estatuto Social, y que los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical cuya administración será ejercida por el Consejo Directivo Nacional del S.M.A.T.A.

### Seguridad industrial y medio ambiente

**Artículo 30**— En el marco de lo dispuesto en la Ley N° 24.557, en su artículo 42, inciso b), las partes acuerdan:

- a) Las Concesionarias cumplirán con todas las disposiciones legales vigentes, a que se encuentren obligadas, en materia de higiene y seguridad en el trabajo; asimismo, se comprometen a adoptar todas aquellas medidas de higiene y seguridad que permitan mejorar las condiciones de trabajo.
- b) El S.M.A.T.A. podrá ejercer las facultades de inspección y verificación de pago de contribuciones a la A.R.T. donde se encuentre afiliado cada empleador, todo ello en el marco de lo previsto en la Ley N° 24.557 y sus disposiciones complementarias.
- c) Los trabajadores deberán utilizar todos los elementos de protección y de seguridad provistos por el empleador y cumplir las disposiciones legales sobre la materia, sometiéndose a todos los exámenes médicos que, en uso de sus facultades legales, establezca el empleador y/o la A.R.T. donde este último se encuentre afiliado.

### Servicio médico

**Artículo 31**— Las concesionarias implementarán o contratarán un sistema de atención médica de urgencia, que cubra a su personal ante la eventualidad de accidentes en planta. Asimismo, se dispondrá de un botiquín con medicamentos y elementos médicos cuyo contenido será propuesto por personal médico y acordado con el S.M.A.T.A.

Asimismo, cuando el servicio médico sea contratado directamente por las concesionarias o por medio de la A.R.T., esta circunstancia deberá ser comunicada al S.M.A.T.A.

## CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### Derechos y obligaciones

**Artículo 32**— El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, al mismo tiempo que acepta los derechos y mejoras que en el mismo se le reconocen, deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando colaboración con su mayor voluntad para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso o mejoramiento.

Debe tenerse presente que la contribución que se reclama a todos y a cada uno, significa cooperar en la solución integral de los problemas derivados del servicio que brindan las empresas, en vista de lo cual se deberán realizar los trabajos que se encomienden en el tiempo que la práctica ha establecido para los mismos, en cada establecimiento, pro-

veyendo el empleador los medios necesarios, equipos indispensables y lugar adecuado.

El personal superior no podrá reconvenir disciplinariamente al trabajador delante de terceras personas.

Las medidas disciplinarias serán: apercibimiento, amonestación, suspensión sin goce de sueldo y despido, entendiéndose que las mismas serán progresivas, proporcionadas a la gravedad del incumplimiento y por causas debidamente justificadas.

El sistema de progresividad antes enunciado podrá ser dejado sin efecto, en los supuestos excepcionales en que la magnitud del incumplimiento así lo justificare.

### Domicilio

**Artículo 33**— El trabajador debe notificar a la empresa su domicilio en la ficha de ingreso que esta última le suministre. Será válida toda comunicación que efectúe la empresa al domicilio denunciado por el trabajador, el que deberá denunciar uno especial, en caso que el mismo no tenga reparto de correspondencia.

Todo cambio de domicilio, deberá ser notificado por escrito por el trabajador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de producido. En caso de que el trabajador no cumpliera con esta obligación, se considerarán válidas las notificaciones cursadas por la empresa al último domicilio denunciado.

### Avisos por ausencias derivadas de enfermedad o accidente inculpable

**Artículo 34**— En caso de ausencia por enfermedad o accidente inculpable, el personal deberá dar aviso a la empresa dentro de la primera mitad de su jornada de trabajo, salvo fuerza mayor acreditada, comunicando el domicilio en el cual permanecerá durante su enfermedad o accidente inculpable, si éste no fuera el domicilio real denunciado ante su empleador. La omisión injustificada de dicha comunicación, podrá ser considerada como acto de indisciplina.

Se ratifica la facultad de cada empleador de efectuar el control médico correspondiente al trabajador en situación de ausentarse por una enfermedad o accidente inculpable. En este sentido, el trabajador se obliga a permanecer en su domicilio o residencia transitoria, en caso que sea diferente al primero y siempre que haya sido comunicado en forma fehaciente a su empleador, entre las ocho (8:00 hs.) y las veinte horas (20:00 hs.), salvo motivos de tratamiento médico debidamente acreditados.

### Ropa de trabajo

**Artículo 35**— Las concesionarias proveerán ropa de trabajo a todo el personal, en la forma que se describe a continuación siendo su uso obligatorio durante el horario de trabajo.

Las concesionarias, al comienzo de la relación laboral, proveerán dos (2) equipos completos de ropa de trabajo, de tipo, color y tela adecuada, libre de todo cargo, renovando un (1) equipo cada año aniversario de trabajo.

En el mismo sentido y también con renovación anual, las concesionarias proveerán a su personal un par de zapatos de seguridad, en aquellos sectores que, por la índole de las tareas realizadas, su uso se torne necesario.

El personal será directamente responsable del buen uso, limpieza y conservación de su ropa de trabajo. En casos excepcionales, en que la ropa se ensucie excesivamente con sustancias de muy difícil eliminación, las concesionarias analizarán, en cada caso, la factibilidad de subsanar la situación. Las prendas que sufran deterioros debidamente justificados, causados por las tareas que realice el personal, serán repuestas sin cargo por las concesionarias cuando tales circunstancias ocurran.

Al personal que realice sus tareas a la intemperie, aunque dichas tareas no sean continuas, le será provista ropa exterior de abrigo, durante la estación invernal. En los días de lluvia, será provista ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales.

Los elementos a que se refiere este artículo, serán entregados bajo recibo fehaciente, debiendo la empresa proveer un lugar seguro donde guardarlo.

### Útiles de trabajo

**Artículo 36**— El empleador entregará todos los útiles, materiales y demás elementos de trabajo, destinados al normal desempeño de las tareas. Las mismas no presentarán riesgos para los trabajadores. Se capacitará al personal sobre todos los riesgos derivados del mal uso de éstos y sobre su mantenimiento y limpieza.

Los elementos a que se refiere este artículo, serán entregados bajo recibo fehaciente, debiendo la empresa proveer de un cofre donde guardarlos si no procediera su reintegro al finalizar la jornada laboral.

### Certificado de trabajo y certificación de servicios

**Artículo 37**— Las concesionarias entregarán al personal que deje de pertenecer a las mismas, un certificado en el que constará fecha de ingreso y egreso, último salario que perciba y tareas que realizaba en la planta, como así también la certificación de servicios y cesación de servicios, en los casos que corresponda.

### Comedor

**Artículo 38**— Las concesionarias facilitarán a su personal un lugar adecuado para que en él pueda almorzar, en las plantas fijas.

Las concesionarias y el personal deberán mantener este lugar aseado y en buen estado de salubridad, debiendo proveer elementos para la conservación y enfriamiento de comidas y bebidas, así como también para el calentamiento de las mismas.

### Impresión del Convenio

**Artículo 39**— C.A.V.E.A se compromete a efectuar la impresión del presente Convenio, una vez homologado, dis-

tribuyendo, sin cargo, un ejemplar del mismo a cada trabajador.

## CAPÍTULO IX: COMISIONES PARITARIAS

### Comisión Paritaria de Interpretación y Autorregulación

**Artículo 40**— Las partes convienen que la misma estará integrada por tres (3) representantes del S.M.A.T.A. y tres (3) representantes de C.A.V.E.A..

Esta Comisión deberá quedar constituida dentro de los treinta (30) días de homologada la presente Convención.

Asimismo, se acuerda que las partes podrán reemplazar a sus miembros y/o asesores, debiendo poner en conocimiento a la otra parte de tal situación.

La presente Comisión será el organismo de interpretación de la presente Convención, en todo el ámbito de aplicación de la misma y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. y sus modificaciones y reglamentaciones).

**Información:** En el marco del funcionamiento de la Comisión que aquí se trata, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

**Confidencialidad:** Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se de para su funcionamiento.

La presente Comisión tendrá, asimismo, incumbencias permanentes sobre temas tales como:

- a) Régimen remuneratorio;
- b) Programas de capacitación del personal;
- c) Categorización profesional y movilidad funcional;
- d) Higiene y seguridad;
- e) Tecnología, implementación y efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo;
- f) Jornada de trabajo;
- g) Seguridad social;
- h) Procedimientos preventivos de conflictos;
- i) Cualquier otra materia de negociación que las partes decidan incluir, en ejercicio de su autonomía negocial colectiva.

## Convocatoria

**Artículo 41**— Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión Paritaria de Interpretación y Autorregulación a los efectos de dirimir las cuestiones para las que ella fue creada. Para ello deberá notificar por escrito a la otra parte de la o las cuestiones que desea someter a consideración del organismo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado, salvo en el supuesto de procedimiento preventivo de conflictos, en que la integración y funcionamiento del cuerpo se llevará a cabo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de recibida la notificación de convocatoria. Se considerará práctica desleal la negativa a participar de tal convocatoria o no concurrir a las reuniones, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes, cualquiera sea el número de presentes.

## Plazo de resolución

**Artículo 42**— Convocada la Comisión Paritaria de Interpretación y Autorregulación y avocada ésta al tratamiento de una cuestión de su competencia, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de treinta (30) días de solicitada la convocatoria, plazo que podrá ser prorrogado de común acuerdo por las partes, si las circunstancias así lo requieren.

En el supuesto de que la Comisión intervenga en caso de procedimiento preventivo de conflictos, se estará –en cuanto a los plazos de actuación– a lo previsto en el artículo 46 de este Convenio.

Transcurrido el plazo previsto en el primer párrafo del presente artículo y no habiéndose arribado a acuerdo, las partes quedarán habilitadas para ocurrir ante las instancias que pudieren corresponder, según la naturaleza de la cuestión en debate.

## CAPÍTULO X: AUTORREGULACIÓN DE CONFLICTOS

### Procedimiento preventivo

**Artículo 43**— Habida cuenta que la actividad que desarrollan las empresas reúne las características de servicio público, con carácter previo a la iniciación de medidas de acción directa y ante la existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo, que no pudiera ser solucionado

a través de los mecanismos de diálogo normales, las entidades signatarias del presente Convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

- 1) Se convocará a la Comisión Paritaria de Interpretación y Autorregulación. Dicha Comisión actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento, que se llevará a cabo dentro de las cuarenta y ocho horas (48 hs.) hábiles de recibida la notificación. La Comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada. Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la Comisión lo volcará en un acta, entregando copia de la misma a cada parte. Vencidos los plazos previstos, sin haberse obtenido acuerdo, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, el que eventualmente será elevado a la Autoridad de aplicación.

El procedimiento que se lleve a cabo para llegar a un acuerdo respecto de el o los temas en cuestión será abierto, dentro de los márgenes de tiempo establecidos en este artículo. Las partes podrán prorrogar, de común acuerdo, los tiempos aquí determinados.

- 2) En el caso de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1) sin arribar a una conciliación, la Comisión informará dicha circunstancia a las partes afectadas a la situación de conflicto.
- 3) Antes de llevar a cabo cualquier medida de acción directa que adopte cualquiera de las partes y atento a lo establecido en el encabezamiento de este artículo, se conviene que previo y/o durante el conflicto, las partes, acordarán el cumplimiento del servicio con una guardia mínima por cada planta y en el horario de atención normal de la misma, para lo cual se requerirá la presencia del personal mínimo indispensable (tres personas) para atender al público en el cincuenta por ciento (50%) de las líneas de cada planta, fijándose un mínimo de una (1) línea en operación por planta.





# TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 508/2007*

(B.O. DEL 23/08/2007)

### **Resolución N° 733/2007**

Buenos Aires, 20/07/2007

VISTO el Expediente N° 1.173.352/2006 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 25.877, el Decreto N° 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones tramita el Convenio Colectivo de Trabajo, suscripto entre la Unión Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina por la parte gremial y la Cámara Empresaria de Carga, Descarga, Manipuleo, Movimiento, Empaque y Afines de la República Argentina por la empresaria, obrante a fojas 104/118 de las actuaciones citadas en el Visto.

Que las partes signatarias acuerdan un plexo convencional aplicable a todos los trabajadores que realicen operaciones de carga y descarga, movimiento de mercaderías generales, apilajes o estibajes, fábricas forrajeras, personal de serenos en playas y estaciones ferroviarias, barracas, plazoletas planchadas, galpones, tinglados, y actividades afines, comprendiendo además a los trabajadores que desempeñan tareas en playas y estaciones ferroviarias en jurisdicción portuaria de empresas privatizadas, extendiéndose su zona de actuación a todo el territorio de la República Argentina.

Que analizada la procedencia de la petición la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo ha procedido a fojas 88/90 a realizar una serie de observaciones, conforme el debido control de legalidad.

Que las partes mediante presentación que luce a fojas 95/98, acta notarial de foja 99 e informe solicitado a la Inspección General de Justicia dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de 100/103, han acreditado que la Cámara de Empresas de Depósitos y Estaciones suscriptora con la entidad gremial signataria de la Convención Colectiva de Trabajo N° 169/91 en la actualidad carece de representación encontrándose fuera de actividad.

Que corresponde dejar aclarado que atento la identidad de ámbitos de aplicación territorial y personal, el nuevo instru-

mento reemplazaría al Convenio Colectivo de Trabajo N° 169/91 suscripto por la misma Asociación Sindical y la Cámara de Empresas de Depósitos y Estaciones.

Que respecto de la Asignación por Fallecimiento y Prestación de Servicio de Sepelio, debe dejarse expresa constancia que la homologación de la misma es procedente en tanto y en cuanto resulte de carácter optativo para el trabajador convenionado.

Que por otra parte, se entiende que el fundamento jurídico del Aporte Excepcional que contempla el artículo 79, resulta estar comprendido en el segundo párrafo del artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que los agentes negociales han ratificado a foja 119 el contenido y firmas del acuerdo y aclaraciones traídas a estudio.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio, se procederá a elaborar por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que cabe destacar que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se corresponde con la representación empresaria signataria y la representatividad de los trabajadores por medio de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que de las cláusulas pactadas, sin perjuicio de las aclaraciones formuladas previamente, no surge contradicción con la normativa laboral vigente y se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Por ello,

## LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Unión Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina por la parte gremial y la Cámara Empresaria de Carga, Descarga, Manipuleo, Movimiento, Empaque y Afines de la República Argentina por la empresaria, obrante a fojas 104/118 del Expediente N° 1.173.352/2006, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de obrante a foja 104/118 del Expediente N° 1.173.352/2006.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

### Expediente N° 1.173.352/32006

Buenos Aires, 24 de julio de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 733/2007 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 104/118 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 508/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación – D.N.R.T.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**Lugar y fecha de celebración:** En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 24 días del mes de noviembre de 2006.

**Intervinientes:** La Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina y la Cámara Empresaria de Carga, Descarga, Manipuleo, Movimiento, Empaque y Afi-

nes de la República Argentina, quienes expresa y recíprocamente y como únicas y exclusivas contratantes, se reconocen la calidad de entidades suficientemente representativas de la totalidad de las actividades comprendidas en el presente Convenio, acuerdan en celebrar esta Convención Colectiva de Trabajo, sujeta a las siguientes cláusulas y condiciones:

**Actividad y categoría de trabajadores:** La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación para la totalidad de los trabajadores que participan en la realización de operaciones de carga y descarga, manipuleo, movimiento, apilaje, estibaje, paletizado, strichado, racks, o cualquier tecnología de acopio por estanterías o módulos, consolidación y desconsolidación de contenedores, quiebre y/o ruptura y/o fraccionamiento de carga con su descarga y servicios complementarios de traslado, acondicionamiento y empaque de materias primas o elaboradas o semielaboradas, sea que utilicen sistemas exclusivamente manuales o total o parcialmente mecanizados, eléctricos fijos o móviles o autopropulsados con motores a explosión, o que actúen en tareas de saneamiento urbano, o que tengan a su cargo la preparación de aquellas tareas o posibiliten su administración ejecución, o desempeñen tareas de custodia y de preparación y/o limpieza de los lugares de trabajo, aceras, calzadas, poda de árboles, limpieza de vehículos ferroviarios, cualquiera sea su categoría laboral, o el carácter de su vinculación contractual, siempre que su actividad laboral se realice total o parcialmente en depósitos, lugares públicos, estaciones y playas ferroviarias o plazoletas o en jurisdicción portuaria o tinglados o galpones o mercados frutihortícolas, ya sea introductores de primera venta de reventa y/o distribución, o centros o lugares de concentración o almacenamiento o empaque de mercaderías de toda clase, incluso forrajes, carbón y leña; sea que estos lugares de ejecución de la relación laboral revistan carácter nacional, provincial, municipal, mixto o privado o cualquiera sea la naturaleza del empleador (se trate de personas físicas o jurídicas) o la índole de la actividad económica, sea que actúen como empresario de carga, descarga y movimiento de mercaderías o como mayorista, consignatario, operador de mercado, depositario, contratista, cargador o como mero tomador de estos trabajos, inclusive maleteros, valijeros y demás operarios de movimiento de bultos que se desempeñen en terminales de transporte de pasajeros ya sean portuarias, aeroportuarias o viales.

**Número de beneficiarios:** 5.000 trabajadores.

**Zona de aplicación:** Ámbito Nacional.

**Período de vigencia:** Doce (12) meses.

## TÍTULO I PARTES SIGNATARIAS

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva se celebra entre la Cámara Empresaria de Carga, Descarga, Manipuleo, Movimiento, Empaque y Afines de la República Argentina (C.E.C.A.D.R.A.), Inscip. N° 983/2005 (I.G.J.), con domicilio legal en Rodríguez Peña 694 1° D, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por Héctor Guillermo González, Roberto Andrés Benítez

Mendoza y Néstor Horacio Lombardi y la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina (U.T.C. y D.R.A.), Personería Gremial N° 410, con domicilio legal en Cochabamba 1635 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires representada por Luis Horacio Campos, Carlos Amadeo Pérez Datti, Juan Carlos Opsansky y Daniel Gustavo Vila.

## TÍTULO II APLICACIÓN DEL CONVENIO

### Vigencia temporal

**Artículo 2°**— Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

### Ámbito territorial de aplicación

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el ámbito de la República Argentina.

### Actividad y personal comprendido

**Artículo 4°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación para la totalidad de los trabajadores que participan en la realización de operaciones de carga y descarga, manipuleo, movimiento, apilaje, estibaje, paletizado, strichado, racks, o cualquier tecnología de acopio por estanterías o módulos, consolidación y desconsolidación de contenedores, quiebre y/o ruptura y/o fraccionamiento de carga con su descarga y servicios complementarios de traslado, acondicionamiento y empaque de materias primas o elaboradas o semielaboradas, sea que utilicen sistemas exclusivamente manuales o total o parcialmente mecanizados, eléctricos fijos o móviles o autopropulsados con motores a explosión, o que actúen en tareas de saneamiento urbano, o que tengan a su cargo la preparación de aquellas tareas o posibiliten su administración o ejecución, o desempeñen tareas de custodia y de preparación y/o limpieza de los lugares de trabajo, aceras, calzadas, poda de árboles, limpieza de vehículos ferroviarios, cualquiera sea su categoría laboral, o el carácter de su vinculación contractual, siempre que su actividad laboral se realice total o parcialmente en depósitos, lugares públicos, estaciones y playas ferroviarias o plazoletas o en jurisdicción portuaria o tinglados o galpones o mercados frutihortícolas, ya sea introductores de primera venta de reventa y/o distribución, o centros o lugares de concentración o almacenamiento o empaque de mercaderías de toda clase, incluso forrajes, carbón y leña; sea que estos lugares de ejecución de la relación laboral revistan carácter nacional, provincial, municipal, mixto o privado o cualquiera sea la naturaleza del empleador (se trate de personas físicas o jurídicas) o la índole de la actividad económica, sea que actúen como empresario de carga, descarga y movimiento de mercadería como mayorista, consignatario, operador de mercado, depositario, contratista, cargador o como mero tomador de estos trabajos, inclusive maleteros, valijeros y demás operarios de movimiento de bultos que se desempeñen en terminales de transporte de pasajeros ya sean portuarias, aeroportuarias o viales.

### Cantidad de beneficiarios

**Artículo 5°**— Cinco mil (5.000) trabajadores.

### Reconocimiento representativo mutuo

**Artículo 6°**— Las partes de acuerdo a las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades precedentemente detalladas.

**Artículo 7°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para la totalidad del personal dependiente afectado a las tareas de movimiento general de bultos enunciadas en el artículo 4°, cualquiera sea el vínculo contractual que lo ligue.

Cuando se contraten prestaciones a cargo de contratistas o subcontratistas, el establecimiento deberá prever la obligación por parte de éstos de dar fiel e íntegro cumplimiento al presente Convenio y a las leyes y disposiciones vigentes con respecto al personal que trabajando bajo las órdenes de los referidos contratistas o subcontratistas efectúe tareas para el principal. Queda entendido que si el contratista o subcontratista no tuviere personal a cargo deberá considerarse a todos los efectos legales del presente Convenio Colectivo de Trabajo como trabajador en relación de dependencia directa del establecimiento.

En todos los casos el principal será directamente responsable por los incumplimientos en que pudieran incurrir los contratistas o subcontratistas de las leyes laborales, de seguridad social así como de las cláusulas convencionales que se acuerden en esta Convención. La empresa prestadora del servicio deberá notificar en forma fehaciente tal condición, a la empresa tomadora del servicio.

Ante el incumplimiento de la empresa prestadora, la empresa tomadora de servicios, a solicitud de la U.T.C.y D.R.A., estará facultada a la retención o descuento de facturación por los montos adeudados a la U.T.C.y D.R.A.

Los trabajadores dependientes de contratistas o subcontratistas tendrán representación gremial de U.T.C.y D.R.A. aún en el caso de trabajadores de empresas de servicios eventuales inscriptas conforme la legislación vigente para éstas.

## TÍTULO III PARTE GENERAL

**Artículo 8°**— Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene por objeto:

- a) Establecer un régimen de relaciones colectivas e individuales del trabajo que aseguren a los trabajadores:
  1. Condiciones de trabajo justas y dignas.
  2. Remuneraciones adecuadas a la prestación laboral del trabajador.

3. Participación activa de las organizaciones pactantes en las oportunidades y condiciones que se establezcan en este Convenio o que fijen las leyes o la autoridad competente.
  4. Cumplimiento estricto de las normas del derecho del trabajo y Seguridad Social y particularmente del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
  5. Un sistema de Seguridad e Higiene en la ejecución de la prestación del trabajador, de modo que tutele debidamente su integridad física.
- b) La eficacia de los servicios de carga y descarga, en todo el territorio de la Nación y en el ámbito de aplicación personal y material de este Convenio, para satisfacer las exigencias de la Comunidad Nacional.

### **Condiciones menos favorables, nulidad, irrenunciabilidad**

**Artículo 9°**— Son nulas de nulidad absoluta, las cláusulas por las que se establezcan condiciones laborales menos favorables para el trabajador que las dispuestas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, como así también toda Convención de parte que suprima o reduzca derechos que de ella emanen.

### **Principios de interpretación y aplicación de la Convención Colectiva**

**Artículo 10**— Los derechos emergentes de la presente se incorporarán al patrimonio de los trabajadores con el acto de homologación.

Los contratos individuales de trabajo no podrán contener condiciones menos favorables que las fijadas en el presente.

## **TÍTULO IV CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS DEL PERSONAL COMPRENDIDO**

### **CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL COMPRENDIDO**

#### **Clasificación**

**Artículo 11**— El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo se clasifica en:

1. Operadores de carga y descarga.
2. Personal administrativo y/o ventas.
3. Conductores.
4. Operadores de servicios y mantenimiento.
5. Operadores afectados a tareas de saneamiento urbano.

## **CAPÍTULO II CATEGORÍAS**

**Artículo 12**— Categorías correspondientes a operadores de carga y descarga:

1. Capataces, auxiliares de capataces.
2. Supervisores, controladores, visteros, personal de vigilancia con ronda habilitado como Fuerza de Seguridad.
3. Operadores de medios mecánicos con conducción continua.
4. Jefes de mano y/o cuadrillas y/o repasadores de mercaderías en mercados de concentración y/o depósitos frutihortícolas, ferias y demás depósitos públicos o privados.
5. Estibadores; apilador de fardos de algodón; guinchero; sacador de muestras de algodón y supervisor de prensa; pesador y atador de flejes; cabeceras; operarios en reparto; maleteros en terminales de transporte; zanjeros en la vía pública; operadores de medios mecánicos sin conducción continua; armadores de pallets; fraccionadores de cualquier volumen, peso o medida, sea papel, plásticos, aluminio, etcétera con destino a clientes y público; empacadores; termo selladores; repositor de línea de empaque o fraccionamiento.
6. Peón general; gancheros; sacador de fardos de algodón; marcador de fardos de algodón; serenos de mera ronda.

**Artículo 13**— Categorías correspondientes al personal administrativo y/o de ventas:

1. Encargados de puestos en mercados frutihortícolas con venta de mercaderías.
2. Encargados en puestos en mercados frutihortícolas.
3. Encargados en general.
4. Personal especializado en compras; ayudantes de contador, especialistas en leyes sociales y/o impositivas; analistas de imputaciones contables; dactilógrafas/os.
5. Liquidadores; facturistas; calculistas; secretarios con responsabilidad de personal; cuenta correntista; liquidador de sueldos y jornales; ayudante de cajero.
6. Tenedor de libros; atención al público; secretarias/os.
7. Telefonista; encargado de archivo; receptor de mercaderías; repositor; ficherista; cobrador; planillitas; empaquetador; intercaladores; rotuladores; etiquetadores de producto, precio, lectoras de barra, etcétera; auxiliar de tareas generales, mensajero, recepcionista.

**Artículo 14**— Categorías correspondientes a conductores afectados a reparto, transporte, recolección, afectados a saneamiento urbano, reparto de productos frutihortícolas y/o tareas propias de las empresas:

1. Larga distancia: Entendiéndose por tales los que deben efectuar un recorrido de más de 100 km. diarios.
2. Corta distancia: Entendiéndose por tales los que realizan recorridos menores de 100 km. diarios.

**Artículo 15**— Categorías laborales correspondientes a operadores de Servicios y Mantenimiento:

1. Personal afectado a limpieza de edificios, galpones, terminales y depósitos. Jefe de cuadrilla de limpieza de material rodante ferroviario.
2. Podadores, jardineros, peón general de limpieza.

**Artículo 16**— Categorías laborales correspondientes a personal afectado a saneamiento urbano.

1. Operadores en la recolección de montículos, escombros, y/o desperdicios voluminosos.
2. Operadores de limpieza de los recorridos de recolección y/o operadores en lugares de descarga.
3. Operadores en la preparación de equipos y/o dispositivos (compactadores, aspiradoras de bocas de tormenta, etcétera).
4. Operadores de carga y descarga afectado a recorrido de recolección de materia orgánica.

**Artículo 17**— Categorías laborales correspondientes al personal en jurisdicción portuaria:

a) Personal administrativo y/o jerárquico:

1. Capataz. Supervisor Plus.
2. Segundo capataz.
3. Empleado administrativo

b) Trabajadores:

4. Operarios de medios mecánicos.
5. Controladores.
6. Operarios de carga y descarga.
7. Operarios de mantenimiento y limpieza.
8. Trabajador eventual.

## TÍTULO V SUELDOS Y SALARIOS

**Artículo 18**— Quedan establecidos para el mes de diciembre de 2006, los siguientes sueldos y salarios para el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, jornalizado y mensualizado:

a) Operadores de carga y descarga:

Categoría	Hora \$	Jornal \$	Mensual \$
1	5,01	40,05	1.001,33
2	4,98	39,84	996,07
3	4,95	39,62	990,56
4	4,89	39,15	978,81
5	4,85	38,82	970,55
6	4,81	38,45	961,37

b) Personal administrativo y/o venta:

Categoría	Hora \$	Jornal \$	Mensual \$
1	6,27	50,13	1.253,25
2	5,87	47,00	1.174,94
3	5,70	45,63	1.140,67
4	5,09	40,74	1.018,48
5	5,04	40,33	1.008,19
6	4,99	39,93	998,28
7	4,89	39,15	978,81

c) Conductores:

Categoría	Hora \$	Jornal \$	Mensual \$
1	7,81	62,45	1.561,32
2	7,20	57,62	1.440,49

d) Operadores de servicios y mantenimiento:

Categoría	Hora \$	Jornal \$	Mensual \$
1	4,81	38,45	961,37
2	4,76	38,08	952,00

e) Personal afectado a saneamiento urbano:

Categoría	Hora \$	Jornal \$	Mensual \$
1	4,81	38,45	961,37
2	4,76	38,08	952,00
3	4,81	38,45	961,37
4	4,76	38,08	952,00

f) Personal administrativo y/o jerárquico en jurisdicción portuaria:

Categoría	Mensual \$
1	1.016,26
2	956,76
3	956,76

h) Trabajadores en jurisdicción portuaria:

Categoría	Mensual \$
4	956,76
5	932,96
6	909,16
7	861,56
8	861,56

Al trabajador eventual al concluir la causa de su contratación se le practicará una liquidación final por cada hora trabajada a razón de \$ 861,56 / 200 hs.

## TÍTULO VI MODALIDADES Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 19**— De conformidad con este Convenio, los trabajadores y empleadores quedan recíprocamente obligados a:

- a) Obrar de buena fe, según es propio de un buen empleador y de un buen trabajador.
- b) A cumplir todo lo que está establecido en este Convenio o en cualquier otra disposición que establezca derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.

**Artículo 20**— Según este Convenio, los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Respetar estrictamente las limitaciones horarias, los descansos diarios, semanales, anuales o especiales establecidos en beneficio de los trabajadores.
- b) Respetar y cumplir con el pago de las remuneraciones previstas en este convenio o las que resulten de decisiones del Gobierno Nacional, entregando en todos los casos al trabajador (sin excepción alguna), copia del recibo con las formalidades de ley.
- c) Actuar como agente de retención de cuotas o contribuciones sindicales ordinarias o extraordinarias y de obra social que las leyes ponen a cargo del trabajador y depositarlas dentro del término de Ley, juntamente con sus propias contribuciones en los casos que así corresponda, a la orden de la Organización Sindical, o del organismo de Seguridad Social que corresponda, obrando de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° del presente Convenio.
- d) Cumplir estrictamente con las obligaciones derivadas de la Ley de Riesgos del Trabajo, o la que en el futuro la reemplace, debiendo informar a la U.T.C.y D.R.A. sobre la Administradora contratada al efecto.
- e) Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo, en particular efectuar los exámenes preocupacionales, periódicos y de egreso correspondientes.

**Artículo 21**— De conformidad a las disposiciones de este Convenio todo trabajador tiene derecho:

- a) A gozar de una remuneración justa, proporcionada a las tareas que efectivamente realiza.
- b) A que se lo encuadre correctamente en la categoría que le corresponda, según la tarea que efectivamente realiza.
- c) A trabajar dentro de los límites de la jornada máxima legal diaria y a cobrar las horas extras con los recargos de ley.
- d) A que el empleador cumpla a su respecto con todas y cada una de las obligaciones que le impone el sistema de normas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
  - 1. Que le entregue al efectuar cada pago copia de los recibos con formalidades de ley.
  - 2. Que en relación a cada pago en el momento de hacerlo efectivo el empleador efectúe las retenciones que correspondan por concepto de cuota sindical y obra social.
- e) A gozar de descanso anual remunerado y de las licencias pagas que establece este Convenio.

**Artículo 22**— El trabajador está obligado a:

- a) Ejecutar personalmente la tarea o prestar personalmente el servicio.
- b) A prestar servicios con regularidad y puntualidad según lo que es de uso y práctica en las empresas y establecimientos.
- c) A obedecer las órdenes e instrucciones que en curso de la jornada de trabajo y en relación al trabajo, le impartan el empleador, o sus capataces, o encargados, o delegados, o representantes, o personal que actúen “*en nombre del empleador*” o “*por el empleador*”, según lo que es de uso y práctica.
- d) A efectuar todos sus reclamos por intermedio de la organización sindical.

**Artículo 23**— Si un operario fuere destinado transitoriamente a realizar tareas correspondientes a una categoría superior a la que revistase, tendrá derecho a percibir la remuneración básica fijada para aquella por el tiempo de su real desempeño en la misma. En caso de haber desaparecido las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en tal condición o transcurriera el plazo de noventa (90) días de trabajo real y efectivo, ya sea en forma continua o alternada, dentro del año aniversario, el mismo tendrá automáticamente derecho a continuar percibiendo el sueldo superior de acuerdo su antigüedad en forma permanente, considerándose las nuevas tareas y categorías como definitivas, sin otro requisito.

**Artículo 24**— El trabajador que habiendo iniciado su jornada, fuera trasladado a más de quince (15) cuabras del lu-

gar donde se desempeñe, tendrá garantizado el regreso al mismo. Los gastos que ocasione el transporte estarán a cargo del empleador. Si continuara trabajando entre la cuarta y quinta hora en su destino, percibirá, cualquiera sea su categoría, en concepto de gastos de comida el veintiocho por ciento (28%) del jornal que tiene la quinta categoría de operarios de carga y descarga. La duración del viaje será computada como tiempo efectivamente trabajado debiendo remunerarse de acuerdo a lo dispuesto por este Convenio y las normas legales vigentes.

### Seguro por accidentes de trabajo

**Artículo 25**— Los empleadores deberán tener contratado, para el inicio de los servicios un seguro que cubra debidamente los infortunios del trabajo que pudieran sufrir los trabajadores. Dicho seguro deberá cubrir las sumas que pudieran corresponder a éstos de acuerdo a la Ley de Accidentes de Trabajo y al derecho común. En casos de diferencias con las A.R.T. y que las coberturas se hagan por intermedio por la Obra Social del Personal de Carga y Descarga, RNOS 1-0340, las facturas devengadas como resultado de las controversias serán abonadas por el empleador sin protesta por la mera presentación de las mismas.

### Higiene y seguridad

**Artículo 26**— Las empresas deberán dar —en lo pertinente— estricto cumplimiento a las normas de higiene y seguridad en el trabajo, siendo obligación de las mismas instruir al personal por medio de observaciones verbales prácticas o mediante impresos colocados en lugares visibles dentro de cada sitio de trabajo donde exista riesgo, con el objeto de evitar accidentes y prevenir infortunios. A tal fin se deberán dar cumplimiento a las medidas fundamentales, acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley N° 19.587.

### Elementos de protección del personal con cargo de devolución

**Artículo 27**— Son aquellos que el empleador entrega en la medida en que así lo requieran las mismas, y son:

- a) Casco.
- b) Protector visual y auditivo.
- c) Guantes.
- d) Zapatos de seguridad.
- e) Faja lumbar.
- f) Ropa de agua.
- g) Delantal de pechera.
- h) Zampin manuales, carretas, cintas transportadoras.
- i) Demás elementos que, por la especificidad de las tareas, lo determinen las normas de seguridad e higiene.

**Artículo 28**— Los elementos serán de uso obligatorio en la medida que la Comisión Paritaria Permanente lo determine y los mismos serán renovados cuando por desgaste normal o por su uso no cumplan con su objetivo.

**Artículo 29**— Se establece la obligatoriedad para las empresas de mantener actualizados los legajos médicos de todos los trabajadores, cumplimentando así la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su decreto Reglamentario 351/7°. En especial el cumplimiento con los exámenes preocupacionales y periódicos, debiendo ser informados por listado anual a la U.T.C. y D.R.A.

### Asignación de tareas livianas en caso de enfermedad o accidente

**Artículo 30**— En los casos en que, por prescripción médica exista personal que deba realizar tareas livianas por causa de enfermedad o accidente, la empresa deberá asignarle tareas livianas, compatibles con la aptitud física del trabajador, sin disminución de su remuneración o categoría.

Con respecto al trabajador en las condiciones establecidas, deberá asignársele tareas en lo posible dentro del mismo establecimiento.

### Vestuarios y baños

**Artículo 31**— Las empresas tienen la obligación de proporcionar a su personal en los lugares de trabajo permanentemente un recinto adecuado e higiénico para ser utilizado como vestuario. Al efecto la empresa deberá poner a disposición del personal, vestuarios espaciosos y limpios anexos a los baños, dotados de armarios, casilleros taquillas preparados para recibir candado.

Para el aseo del personal la empresa garantizará el número suficiente de duchas con mezclador de agua caliente y fría.

Los establecimientos que contraten personal masculino y femenino indistintamente, deberán proveer vestuarios y baños separados para cada sexo.

**Comedor:** El establecimiento de acuerdo con la cantidad de personal que ocupe podrá facilitar un lugar adecuado para el refrigerio del mismo. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad. El empleador deberá proveer agua de uso corriente en la cantidad suficiente para beber.

**Empresa contratista:** Las empresas prestadoras de servicios en establecimientos de terceros, deberán al contratar con la tomadora de servicios, prever la provisión de los espacios contemplados en el presente artículo.

### Extensión de certificados y constancias

**Artículo 32**— El empleador deberá extender, durante la relación laboral, certificado de trabajo o constancia del horario que cumple o el lugar donde presta servicios el trabajador, a requerimiento del mismo y para ser presentado ante casas de estudios, entidades gremiales, organismos públicos, empresas comerciales, etcétera.

## TÍTULO VII MODALIDADES Y CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

### Modalidades de contratación

**Artículo 33**— Toda vez que las tareas de movimiento general de bultos poseen un alea propio que impide determinar o prever el número exacto de servicios, así como la gran fluctuación de movimientos en los emplazamientos mayoristas, depósitos, terminales, playas, etcétera hace igualmente imposible su estimación anticipada, las partes establecen por medio del presente, la aplicación de las siguientes modalidades de contratación para el personal que se desempeñe en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Contrato de trabajo permanente continuo

**Artículo 34**— Será de aplicación al plantel permanente de las empresas, sean éstos dependientes de los operadores o de los concesionarios de servicios, quienes desarrollarán sus labores bajo el régimen de 48 horas normales semanales, conforme las necesidades de la operatoria comercial y sujeto a las particulares condiciones operativas de cada establecimiento. Los haberes del personal permanente continuo deberán ser liquidados conforme el básico mensual correspondiente a su categoría.

### Contrato de trabajo eventual

**Artículo 35**— Será de aplicación al personal no permanente de las empresas que, conforme las particulares necesidades operativas de cada actividad, sea contratado para cubrir servicios o exigencias extraordinarias o transitorias, picos de trabajo, demandas inusuales de carga y descarga, consolidado y desconsolidado de contenedores, reemplazo transitorio de trabajadores permanentes que gozaren de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a la reserva del puesto de trabajo por un plazo incierto. En estos casos el vínculo comenzará y terminará con la prestación del servicio, la realización de la obra o la ejecución del acto para el cual fuere contratado el trabajador, y al cesar la relación y como liquidación final el trabajador recibirá los importes que correspondan por vacaciones y sueldo anual complementario, calculados proporcionalmente según el tiempo trabajado.

- 1) Con la mención del presente artículo se considerará satisfecho el requisito previsto en el artículo 72 inciso a) de la Ley N° 24.013.
- 2) La acumulación en el tiempo de servicios dentro del establecimiento o la empresa, en igual o distintas categorías no implicará habitualidad o permanencia, salvo respecto de aquellos trabajadores eventuales que laboren más de la mitad de los días laborables de un mismo año calendario que presten servicios por el plazo de un (1) año en un período de tres (3) años, en cuyo caso se convertirán en trabajadores permanentes.
- 3) Las empresas se comprometen a cubrir sus necesidades extraordinarias de contratación de trabajadores eventuales con aquellos que hubieran prestado servicios con anterioridad, dentro del marco de sus necesidades

operativas. Al efecto la dotación del personal eventual no podrá superar el diez por ciento (10%) del total del personal contratado por la empresa, quedando exceptuadas de esta limitación, únicamente las empresas que desarrollen su actividad en jurisdicción portuaria. Asimismo se acuerda que la cobertura de vacantes entre trabajadores permanentes por tiempo indeterminado se hará con los trabajadores eventuales de las empresas, comenzando para ello por el personal de mayor antigüedad en tales tareas, y a similar antigüedad, se dará prioridad a los trabajadores con cargas de familia. Para ello, cada emplazamiento mayorista se encuentra habilitado a instrumentar un Registro de Personal Eventual del, en el que se consignarán datos personales, fecha de ingreso y cargas de familia de los operarios, dicho registro deberá ser comunicado a U.T.C.y D.R.A. cada seis meses, en diciembre y junio de cada año.

Los haberes del personal eventual deberán ser liquidados conforme el básico por hora correspondiente a su categoría.

### Contrato de trabajo permanente discontinuo

**Artículo 36**— Estos operarios, ya sea en relación de dependencia con los operadores vendedores o con los concesionarios de servicios, desarrollarán sus tareas adaptándose a los requerimientos de los días de mayor operatoria, con un mínimo de tres (3) días laborables por semana.

Los empleadores garantizarán a los operarios incluidos en este régimen, la percepción de doce (12) jornales mensuales, estimados de acuerdo a los haberes básicos para cada categoría establecidos en las escalas salariales fijadas en el presente Convenio.

Esta modalidad deberá ser registrada en los libros que la legislación impone al empleador. En el caso de verificarse la existencia de trabajadores no registrados, se presumirá sin admitir prueba en contrario, que los mismos revisten el carácter de operarios permanentes continuos a todos los fines, ya sean éstos laborales, previsionales y de los sistemas de seguridad social.

La dotación del personal permanente discontinuo no podrá superar el cuarenta por ciento (40%) del total del personal contratado por la empresa. Las empresas podrán requerir, en atención a las características propias de su operatoria, que la Comisión Paritaria Permanente determine la posible variación de la proporción establecida en el párrafo anterior.

Los haberes del personal permanente discontinuo deberán ser liquidados conforme el básico por día correspondiente a su categoría.

### Contrato de trabajo por turnos rotativos. Trabajo por equipos

**Artículo 37**— La empresa, por la naturaleza de su actividad cuando deba disponer de personal en forma continua durante la mayor parte del día, estará facultada para adoptar esta modalidad de contratación, disponiendo un sistema de trabajo por turnos, en las condiciones legales autorizadas por el artículo 3° inciso b) de la Ley N° 11.544, el artículo 2° del Decreto N° 16.115/33 y por el artículo 202 de la L.C.T..



Los haberes del personal por turnos rotativos deberán ser liquidados conforme el básico mensual correspondiente a su categoría.

### Jornada de trabajo

**Artículo 38**— A los fines de una adecuada racionalización del esfuerzo del trabajador de carga y descarga, en este Convenio se reconoce:

- **Jornada diurna:** Con una duración máxima diaria de ocho horas (8:00 hs.) y de cuarenta y ocho horas (48 hs.) en el ciclo semanal, entendiéndose por las cumplidas entre las 6 y 21 horas, de lunes a viernes o de lunes hasta las 13:00 horas del sábado. A efectos de cumplir el sábado inglés se podrá extender la jornada diaria hasta una hora.
- **Jornada nocturna:** Tendrá una duración máxima de siete horas (7:00 hs.) cumplidas entre las 21 y 6 horas del día siguiente.
- **Jornada reducida o de tiempo limitado:** Con una duración máxima de seis horas (6 hs.) diarias y treinta y seis (36 hs.) semanales, de lunes a viernes o de lunes a sábado, que se aplicará en todos los casos que medie declaración de insalubridad por autoridad competente.

**Artículo 39**— El empleador podrá distribuir las horas de trabajo en distintos turnos, adaptándolas a las modalidades de su explotación económica y a las exigencias de la producción, siempre atendiendo a las particulares características del esfuerzo físico propio de las tareas de movimiento de cargas, para lo que deberá adecuar la extensión de la jornada a lo previsto en el artículo anterior y que entre el fin de la jornada y el comienzo de la otra se le asegure al trabajador una pausa no inferior a doce horas (12 hs.).

**Artículo 40**— El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias salvo:

- a) Casos de peligro de accidente ocurrido o de accidente de producción inminente o de fuerza mayor.
- b) Por exigencias excepcionales y transitorias de la empresa.
- c) Por finalizar tareas cuya suspensión pueda causar perjuicios a terceros o al empleador.

**Artículo 41**— El empleador no podrá hacer trabajar a su personal horas extras en los casos que resulte de aplicación la jornada insalubre.

**Artículo 42**— El tiempo suplementario o tiempo extra de trabajo, cualquiera sea su duración, será pagado por el empleador de la siguiente forma:

- a) El trabajo de lunes hasta las 13:00 horas del sábado, con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario habitual.
- b) Trabajo realizado en día sábado después de 13:00 horas o días domingos o feriados de carácter nacional, se pagará con el cien por ciento (100%) de recargo sobre el salario habitual.

**Artículo 43**— El pago de los recargos salariales establecidos precedentemente se hará efectivo en relación al tiempo trabajado, cualquiera sea su duración, que exceda las jornadas máximas previstas en el artículo 32.

**Artículo 44**— La prestación de servicios por jornada será corrida cuando exista una interrupción de hasta treinta minutos (30 m.) que deberá tomarse al llegar a las cinco horas (5 hs.) de trabajo. Cuando el intervalo sea mayor de treinta minutos (30 m.) con un máximo de hasta dos horas (2 hs.), la jornada se considerará alternada y las prestaciones parciales serán dos (2) como máximo, ninguna de ellas mayor de cinco horas (5 hs.) cada una. La interrupción en la jornada corrida podrá ser modificada, por acuerdo entre las partes empresaria y sindical, cuando razones locales lo exijan, siendo obligatoria la consideración de la duración del intervalo por las partes.

### Fin de la jornada de trabajo para los trabajadores de reparto

**Artículo 45**— A los trabajadores afectados al reparto de mercaderías se les computarán sesenta minutos (60 m.) de tiempo efectivamente trabajado cuando el vehículo que lo traslada lo deja a más de 20 kilómetros y no más de 40 kilómetros del lugar de trabajo o de su domicilio. Superada esa distancia y hasta un máximo de 65 km. se computarán treinta minutos (30 m.) más. Si agregadas las horas efectivamente trabajadas, superaran el horario de ocho horas (8 hs.) diarias, serán consideradas y calculadas como horas extras.

### Horas extras. Forma de cálculo

**Artículo 46**— Las mismas serán calculadas dividiendo el jornal diario de ocho horas (8 hs.). A ello se le agregará el recargo que corresponda.

### Ropa de trabajo

**Artículo 47**— Durante los primeros seis (6) meses de relación laboral los operarios comprendidos en este Convenio percibirán el adicional del dos por ciento (2%) por cada jornal básico trabajado en concepto de compensación por ropa de trabajo. A partir del séptimo mes continuo de relación laboral los empleadores estarán obligados a proveer al personal, las siguientes vestimentas y ropa de trabajo:

- a) Operadores de carga y descarga: Un (1) equipo de camisa y pantalón por semestre incluido calzado.
- b) Personal administrativo y/o ventas: Dos (2) guardapolvos por año y el calzado correspondiente.
- c) Choferes: Un (1) equipo de camisa y pantalón por semestre y calzado.
- d) Operadores de servicio y maestranza y operadores de la recolección de orina domiciliados y en saneamiento urbano: Un (1) equipo por semestre y/o guardapolvos y/o mamelucos impermeables con los guantes de aislamiento y el calzado correspondiente.

En todos los casos el tipo de calzado será determinado por la Comisión Paritaria Permanente teniendo en cuenta las características de labor en cada establecimiento.

**Artículo 48**— El personal que en temporada de invierno realice tareas a la intemperie (saneamiento urbano, personal de barrido, poda, etcétera) se le entregará el 30 de abril de cada año un (1) chaleco y/o campera de abrigo o similar como así también un gorro de lana. La campera y/o el chaleco no tendrán una inscripción en la espalda y podrán tener el logotipo y/o nombre de la empresa en el frente y en forma discreta. Los implementos referidos serán entregados con cargo de devolución.

### Herramientas de trabajo

**Artículo 49**— Los trabajadores serán provistos de todas las herramientas necesarias para el cometido asignado en la categoría laboral respectiva. Las mismas deberán hallarse en perfectas condiciones de uso y serán reintegradas al empleador al fin de la jornada laboral.

**Artículo 50**— Los trabajadores afectados a medios mecánicos (autoelevadores, cintas transportadoras, etcétera) no tienen responsabilidad con el estado del vehículo y/o instalación eléctrica, las cuales corren por cuenta del empleador.

Ello sin perjuicio de la obligación del trabajador de cuidar los elementos de trabajo y dar oportuno aviso de sus defectos.

**Artículo 51**— Todo trabajador previo a iniciar tareas deberá contar con el examen médico preocupacional.

Todos los años se efectuará un control médico como mínimo para el personal.

### Cobertura de vacantes en categorías superiores

**Artículo 52**— Las vacantes de puestos superiores en los lugares de trabajo incluidos en la presente Convención Colectiva serán cubiertos preferentemente por personal del plantel.

### Categorización

**Artículo 53**— Se entiende que un dependiente reviste en una determinada categoría, cuando la mayor parte de su tiempo realiza las tareas descriptas como propias de la categoría de que se trate.

## TÍTULO VIII SALARIOS ADICIONALES – BENEFICIOS SOCIALES

### Jornal diario

**Artículo 54**— El jornal surge de dividir por veinticinco (25) el jornal mensual de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### Premio por asistencia y puntualidad

**Artículo 55**— Los trabajadores que durante el mes acrediten asistencia y puntualidad perfectas gozarán de una asignación por este concepto del diez por ciento (10%) de su salario básico.

Las inasistencias y faltas de puntualidad en el mes afectarán la percepción de la asignación de la siguiente forma:

Inasistencias	Faltas de puntualidad
Una (1): ¾ premio	Dos 2: ¾ premio
Dos (2): ½ premio	Tres 3: ½ premio
Tres (3): no percibe	Cuatro 4: no percibe

### Retribución por antigüedad

**Artículo 56**— Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a partir del primer año de antigüedad ininterrumpida en su relación de dependencia, percibirá una retribución adicional automática conforme las siguientes normas:

- Todos los trabajadores incluidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, cualquiera sea su categoría, se le abonará un uno por ciento (1%) de las remuneraciones que el trabajador perciba con carácter remunerativo, por cada año de antigüedad, cualquiera sea la forma y oportunidad de pago que se utilice.
- El resultante de a) debe ser abonado independientemente de la remuneración establecida en el presente Convenio. Su pago se acreditará con el desglose de rubro en la liquidación pertinente integrado el salario a todos los efectos de la relación laboral.
- Fracción de seis (6) meses y un (1) día de trabajo ininterrumpido al 1° de enero de cada año se computa como año completo tornando como base la fecha de ingreso.

### Licencia por fallecimiento de padres y/o cónyuge y/o hijos

**Artículo 57**— El trabajador tendrá derecho a tres (3) días pagos por el fallecimiento de estos familiares. Cuando éstos no residan con él y el traslado así lo justifique la licencia se extenderá el tiempo necesario no teniendo derecho a percibir jornales cuando la misma exceda los tres (3) días pagos; percibiendo un anticipo equivalente al costo del pago cuando ésta sea en territorio nacional.

### Licencia por fallecimiento de hermanos y/o suegros

**Artículo 58**— El trabajador tendrá derecho a dos (2) días pagos por fallecimiento de estos familiares. Cuando éstos no residan con el trabajador, el mismo podrá extender la licencia necesaria, sin derecho a la percepción del salario en los días que excedan a los dos (2) pagos.

### Licencia por nacimiento de hijo o adopción

**Artículo 59**— Los trabajadores tendrán derecho a dos (2) días de licencia pagos por nacimiento o adopción de hijo.

### Licencia por examen de estudios

**Artículo 60**— Los trabajadores que se hallen estudiando en cursos de naturaleza, media o superior, perteneciente a planes oficiales de escuelas del estado o privadas tendrán derecho a quince (15) días de licencia pagos en el año calendario para rendir exámenes, los que deberán fraccionarse en no menos de tres (3) y no más de cinco (5).

**Licencia por matrimonio**

**Artículo 61**— Todo trabajador con más de seis (6) meses de antigüedad tendrá derecho a diez (10) días de licencia pagos por matrimonio. Si el mismo coincidiera con el período de vacaciones éste podrá solicitar que se agreguen.

**Licencia por donación de sangre**

**Artículo 62**— Tendrá derecho todo trabajador que acredite haber donado sangre, a un (1) día de descanso pago, conforme la legislación vigente.

**Licencia por cambio de domicilio**

**Artículo 63**— Tendrá dos (2) días cada veinticuatro (24) meses pago aquel trabajador que deba mudarse de domicilio acreditando el cambio con el documento de identidad.

**Licencia por catástrofe**

**Artículo 64**— Ante situaciones de catástrofe generalizadas u otras similares, que impidan al trabajador su concurrencia al lugar de trabajo, el empleador, con criterio amplio, sustentado en la solidaridad social dispondrá lo necesario para la justificación de las inasistencias.

**Artículo 65**— Revisten el carácter de Feriados Nacionales los siguientes: 2 de abril, Viernes Santo, 1° de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, 1° de enero.

**Artículo 66**— El día 26 de noviembre de cada año será considerado el día del trabajador de carga y descarga, en cuya fecha el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo no prestará servicios, sin que por ello sufra descuento en su sueldo. Si por necesidad o modalidad de la prestación debiera trabajar ese día, el mismo será retribuido conforme el régimen previsto por las disposiciones en vigor para los días feriados nacionales obligatorios.

**Justificación de inasistencias por enfermedad**

**Artículo 67**— El personal deberá comunicar a la empresa la inasistencia por razones médicas en el transcurso de la primera jornada. La empresa deberá tomar los recaudos necesarios para efectuar el control respectivo. De no hacerlo, los certificados médicos expedidos por la obra social, médicos privados, hospitales y/o salas estatales sean estas nacionales, provinciales y/o municipales darán derecho a cobro de los jornales caídos por esta situación.

**Artículo 68**— Los mecánicos electricistas, cocedores, visiteros, embaladores, etcétera, que utilicen herramientas propias a pedido de la empresa cobrarán un plus equivalente al diez por ciento (10%) del jornal de la categoría a que pertenezcan.

**Bonificación por radicación**

**Artículo 69**— El personal que preste servicios en las siguientes zonas de actuación: Provincia de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur percibirá una bonificación equivalente al cincuenta por ciento (50%) del total de su remuneración.

**Asignación por fallecimiento y prestación de servicio de sepelio****Artículo 70**—

- a) Asignación por fallecimiento: Para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se instituye una asignación por fallecimiento, la que será establecida por U.T.C. y D.R.A. El capital inicial será conforme a la integración de dicho fondo y por disposición del órgano de conducción sindical. Esta asignación es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia, del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos provisionales.
- b) Prestación del servicio de sepelio: Asimismo, para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y para el grupo familiar primario de los trabajadores (esposa e hijos solteros hasta la mayoría de edad) la U.T.C. y D.R.A. contratará la prestación efectiva del servicio de sepelio. Estos serán prestados por parte de cualquiera de las entidades funerarias comprendidas en la nómina de entidades prestatarias de acuerdo a las calidades y descripción de servicios que se establezcan en el citado convenio.
- c) Montos y porcentajes: La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas estarán a cargo de la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina, que deberá implementar un sistema adecuado a cada efecto y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores, oportunamente. Para solventar el costo del subsidio por fallecimiento y la prestación del servicio de sepelio se conviene un porcentaje del dos por ciento (2%) de la remuneración del trabajador pactada en este convenio así como toda otra que surja de Convenios suscriptos por empleadores con U.T.C. y D.R.A., excluido el salario familiar, a ser aportados en forma igualitaria por el empleador y el trabajador (uno por ciento cada parte), actuando el empleador como agente de retención del aporte del trabajador. Los empleadores deberán depositar la contribución a su cargo junto con los aportes que hubieran debido retener el personal a su cargo dentro de los quince días corridos de cada mes vencido, a la orden de U.T.C. y D.R.A. en la cuenta especial que la misma posee a tal efecto en el Banco de la Nación Argentina.

En el supuesto de existir superávit operativo, la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina, una vez cubiertas totalmente las asignaciones y prestaciones mencionadas, podrá destinarlo a los fines que hacen a su objeto social.

## TÍTULO IX DE LAS RETENCIONES Y CONSTANCIAS DE LIBRE DEUDA

**Cuota sindical**

**Artículo 71**— Los empleadores deberán retener sobre el total bruto de remuneraciones del personal afiliado, en concepto de "cuota sindical", el monto establecido por la

U.T.C.y D.R.A, de conformidad con las normas legales y reglamentarias establecidas por la Autoridad de Aplicación, que rigen la materia. El importe resultante será depositado a la orden de la mencionada entidad sindical a más tardar el día quince (15) correspondiente al mes siguiente. Si esta fecha coincidiera en días sábados, domingos, feriados o asuetos bancarios, el depósito se efectuará el primer día hábil bancario siguiente a la mencionada fecha.

## TÍTULO X DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER

### Licencia por maternidad

**Artículo 72**— La mujer trabajadora gozará de licencia con goce de sueldo durante los cuarenta y cinco días (45) anteriores al parto y hasta cincuenta y dos (52) días posteriores al mismo, salvo opción expresa de la interesada a que se le reduzca la licencia anterior al parto a un lapso no menor a treinta (30) días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa y siete (97) días. En caso de no sobrevivencia de la criatura, la licencia será gozada de acuerdo a los plazos establecidos en el presente artículo.

Gozará de la misma licencia la mujer trabajadora que adoptare un menor mediante la adopción plena. No obstante y a fin de garantizar el cuidado del menor, el período de licencia comenzará en el momento en que se obtenga la guarda con fines de adopción.

### Descanso por lactancia

**Artículo 73**— Toda trabajadora madre lactante, durante los seis (6) meses posteriores al parto, tendrá derecho a la reducción de dos horas (2 hs.) de su jornada de labor para atender la crianza de su hijo, pudiendo optar por:

- Disponer de dos horas (2 hs.) en el transcurso de la jornada de trabajo.
- Reducir en dos horas (2 hs.) su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor dos horas después de su horario de entrada o finalizado su labor dos horas (2 hs.) antes.

## TÍTULO XI DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES EN LA EMPRESA

**Artículo 74**— Los empleadores deberán habilitar una vitrina para las comunicaciones sindicales en los lugares permanentes de trabajo.

**Artículo 75**— Los delegados del personal tendrán diez (10) días pagos por gestiones gremiales cada mes. Esta circunstancia podrá extenderse por razones inherentes:

- Conflictos colectivos o individuales del establecimiento en los que su participación sea requerida;

- Congresos Ordinarios y/o Extraordinarios de la Organización Sindical;
- Elecciones Generales, de Delegación y/o Delegados de la Empresa, debiendo acreditar dichas circunstancias mediante certificado expedido por U.T.C.y D.R.A..

**Artículo 76**— No podrá el empleador oponerse en los lugares de trabajo a la verificación del cumplimiento de las normas laborales y previsionales por parte de los Dirigentes reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Inspectores de la Obra Social del Personal de Carga y Descarga habilitados.

**Artículo 77**— Los empleadores deberán remitir a la Organización Sindical (U.T.C.y D.R.A.) y a la Obra Social del Personal de Carga y Descarga mensualmente el listado de trabajadores ocupados. Al efecto, obligatoriamente en forma mensual emitirán Apertura de F. 931 o del que en el futuro lo reemplace, adjuntando copia de constancias de pago de A.R.T. y aportes y contribuciones.

## TÍTULO XII DISPOSICIONES GENERALES

### Comisión Paritaria Permanente

**Artículo 78**— A los efectos de la interpretación de las cláusulas de esta Convención se constituirá una Comisión Paritaria Permanente que estará compuesta por tres (3) miembros titulares y dos (2) suplentes por cada una de las partes, la que entrará en funciones con carácter permanente a los treinta (30) días de homologación del presente Convenio.

### Aporte excepcional

**Artículo 79**— Las empresas se obligan a retener por aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, un aporte excepcional al trabajador, equivalente a un jornal y hasta un tope de cuarenta pesos (\$ 40), descontados en dos (2) cuotas de veinte pesos (\$ 20), que serán retenidos en forma sucesiva y consecutiva, con cada cuota de aguinaldo devengado a partir de la fecha de vigencia de la presente Convención. Dicha retención deberá ser depositada a partir de los quince (15) días de efectuada la retención, en la Cuenta Corriente N° 20278/2007 Banco de la Nación Argentina en las mismas condiciones que la cuota sindical.

Este aporte excepcional estará destinado, principalmente, a solventar los gastos de funcionamiento de la Comisión Paritaria, para la impresión del presente Convenio Colectivo de Trabajo y otras erogaciones no enunciadas y que hagan al funcionamiento administrativo de la Unión, de acuerdo con las obligaciones y derechos emergentes de los estatutos.

### Capacitación profesional

**Artículo 80**— Los empresarios se comprometen a adoptar dentro de cada empresa programas de formación profesional, o en su defecto, contribuir y colaborar en los programas de igual índole que encare y realice la asociación profesional de trabajadores suscriptora de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de pro-

ductividad a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento de personas, en conformidad con los avances técnicos de la actividad.

Dichos programas deberán coordinarse con los planes nacionales de desarrollo, teniendo en cuenta no sólo la necesidad de la empresa, sino también el correspondiente al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra más idónea, con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores no capacitados.

Para el logro de tales objetivos se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y renovación de mano de obra mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir las metas mencionadas.

Las tareas de capacitación en el uso y manejo de los videos terminales se harán preferentemente dentro del horario habitual que el trabajador desempeñe en la empresa.

### Fondo convencional de capacitación profesional

**Artículo 81**— En consideración al artículo anterior, las entidades firmantes del presente, que prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y obtención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos para emprender una labor común, que permita concretar dentro de sus áreas de actuación todo tipo de actividades para propiciar la asistencia, elevación cultural, educativa, recreativa y de perfeccionamiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores, y la defensa de sus respectivos intereses profesionales, obligándose respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

- 1) Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar su cumplimiento. Por ello convienen en instituir una contribución convencional, denominada Fondo Convencional de Capacitación Profesional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un tres por ciento (3%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de Ley, abonadas al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) U.T.C.y D.R.A. tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo para ello abrir cuentas especiales y/o recaudadoras en la Casa Matriz sucursal del Banco de la Nación Argentina que corresponda, Entidad que podrá ser sustituida si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial, que serán las receptoras de la totalidad de los depósitos ya sea que provengan de los pagos mensuales o de los cobros que se originen

en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales, pudiendo realizar gestiones y accionar tendiente a que los morosos regularicen las deudas pendientes, estando legitimada para reclamar la contribución convencional del tres por ciento (3%), con más intereses, actualizaciones y gastos administrativos que pudieren corresponder en sede judicial o extrajudicial, y a celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales.

- 3) La U.T.C.y D.R.A. asume la obligación de hacer entrega a la C.E.C.A.D.R.A., en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios apostantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización.
- 4) Las partes firmantes del presente quedan facultadas para establecer las demás condiciones a las que deberá adecuarse la presente contribución y dictar las reglamentaciones y normas complementarias que fueren necesarias por exigencia legal y/o prácticas bancarias.

### PARTE ESPECIAL TRABAJOS EN DEPÓSITOS EN GENERAL, PLAYAS Y ESTACIONES FERROVIARIAS Y FORRAJEROS

**Artículo 82**— Los obreros que trabajen con mercaderías insalubres constatado por la autoridad competente y viciados por emanaciones tóxicas o desprendimiento de polvo, una vez cumplida la jornada legal, no podrán ser ocupados en otras tareas, ni aún en carácter de extras.

- a) Cuando se realicen trabajos de apiles con fardos de algodón deberán utilizarse dos (2) apiladores, con fardos de tabaco y pasto seco, un (1) apilador.
- b) En los trabajos con “torta dura”, extracto de quebracho, portland, cal, cal a granel o en bolsas, se abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre la remuneración que perciba. También corresponde dicho adicional del veinte por ciento (20%) sobre la remuneración que perciba cuando se realicen trabajos con leña, carbón de leña, o de piedra, este adicional se abonará trabajando jornadas normales de ocho horas (8 hs.) diarias.
- c) Cuando se realicen trabajos con cueros salados y secos, tubos llenos de gas y otros inflamables, azufre, soda cáustica en tambores o bolsas, o tambores de ácidos o damajuanas, se abonará un adicional de veinte por ciento (20%) sobre la remuneración que perciba. Este adicional se abonará trabajando en jornadas normales de ocho horas (8 hs.).
- d) En los casos que se trabaje con soda cáustica en tambores o bolsas o tambores de ácidos o damajuanas, soda solvay o fertilizantes químicos y haya derrames o pérdidas apreciables se reducirá automáticamente la jornada a seis horas (6 hs.) mientras duren esas pérdidas.
- e) En caso de trabajarse lotes parciales, el veinte por ciento (20%) se abonará en realidad con las horas trabajadas, no computándose períodos menores de una hora (1 hs.).

- f) Los movimientos de tambores (peso promedio de 220 y 340 kgs.) se entenderán normales cuando se realicen girando sobre el piso (rolo), incluyendo el parado y/o tumbado de los mismos, en forma manual, pudiendo utilizarse elementos mecánicos para su ejecución.
- g) Los obreros de la Categoría 5°, que trabajen con bolsas de azúcar o de otras mercaderías tendrán como obligación la de hombrear, apilaje y ubicación de las bolsas y/o bultos en el lugar que le indique el empleador y puesta en marcha de las máquinas tal como se realiza actualmente.
- Cuando trabajen con azúcar refinada o cruda – dura, cobrarán un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el jornal básico.
- h) En caso de trabajarse lotes parciales de los establecimientos en el inciso anterior, el veinticinco por ciento (25%) se abonará en relación con las horas trabajadas, no computándose períodos menores de una hora (1 hs.).
- i) Los trabajos en todos los casos se harán a paso de hombre, manteniéndose un ritmo normal y continuado.

**Artículo 83**— Los estibadores y conductores de pila ya sean en bolsas o fardos de algodón, tabaco, pasto seco y otras mercaderías que por razones de trabajo deban interrumpir esas tareas, deberán realizar otros trabajos que les sean ordenados. Las estibas en galpones, patios o planchadas no podrán exceder de una altura de un metro sesenta (1,60 mts.). En las estibas de papas la altura no podrá exceder de diez (10) hileras. En los casos que se trabaje sobre camión con baranda de un metro sesenta (1,60 mts.) de alto podrá exceder dicha altura en dos (2) hileras. Pasando las alturas estipuladas precedentemente se utilizarán medios mecánicos y hasta una altura máxima de cinco metros cincuenta (5,50 mts.). Pasando esta última altura de cinco metros cincuenta (5,50 mts.) se abonará un plus de treinta por ciento (30%) sobre la remuneración que perciba y por el tiempo que efectivamente trabaje pasando esa altura. En los supuestos que por razones de corte de energía o en playas donde no haya energía eléctrica, se tenga que pasar las alturas conformadas se cobrará un plus sobre la remuneración que perciba del veinticinco por ciento (25%). La distancia máxima para el transporte a hombro será de veinticinco metros (25 mts.) regresando al punto de partida sin carga. Cuando se trabaje con guinches las lingadas no podrán contener más de quince (15) bolsas o dos (2) fardos de algodón o su equivalente de otro producto, cuando se utilizan autoelevadores el peso máximo será el equivalente a dos pallets. En ningún caso en que se efectúen estibas o pilas con medios mecánicos, el trabajador podrá ser transportado conjuntamente con la mercadería a apilarse o estibarse.

**Artículo 84**— Terminado el armado del pallet de cincuenta (50) cajones de frutas de veinte kilos (20 kgs.) cada uno (1.000 kgs.) podrá desplazarse por medio de carretillas hidráulicas hasta una distancia no mayor de cuatro metros (4 m.) a efectos de poder iniciar nuevos armados de pallets.

**Artículo 85**— Los bultos, cajones, frutas percederas o disecadas que pasen de 35 kgs., según su volumen o configu-

ración para ser transportadas a hombro, serán pulsearlas por dos (2) obreros, y cuando su peso supere a los 60 kgs. serán transportadas por medios mecánicos, si lo tuviere la empresa o por otros medios adecuados para su transporte, excluyendo el esfuerzo físico a hombro por los trabajadores. Queda prohibido el transporte a hombro de toda pieza de madera de peso superior a los 30 kgs.; en estos casos se utilizarán medios mecánicos si los tuviere la empresa u otros medios adecuados para su transporte. Cuando se empleen carretas, éstas no podrán concurrir más de diez (10) bolsas a la vez, y deberán ser empujadas por dos obreros; las carretillas no podrán ser cargadas con más de tres (3) bolsas de cereales cemento. La patronal deberá cuidar que las carretas y carretillas se encuentren en perfectas condiciones de funcionamiento, de seguridad y engrase. Los lienzos superiores a 60 kgs. serán transportados en carretillas al interior de los galpones y manipuleados por (2) dos obreros en la playa. El personal de categorías y cargos no comprendidos en este Convenio no podrán realizar tareas específicas de exclusiva incumbencia de los obreros. Los trabajos deberán desenvolverse dentro de las máximas garantías de seguridad física para el personal, por lo tanto las empresas tomarán los recaudos necesarios a tal efecto, sobre todo en aquellos lugares donde haya maquinarias, engranajes, cintas transportadoras o cualquier otro elemento que pudiera representar un riesgo para el personal.

**Artículo 86**— Sólo podrán barretearse vagones cuando por razones operativas haya que colocar el vagón en el lugar de descarga o carga en una distancia no mayor de quince metros (15 mts.). Si aún persistiese la necesidad antedicha será compensado este movimiento con el quince por ciento (15%) del valor de un jornal básico de sexta 6° categoría, el que será distribuido proporcionalmente entre el personal que realice la operación, tantas veces como vagones se muevan.

### Trabajo con algodón

**Artículo 87**— Las operaciones de carga, descarga y movimiento de algodón se realizarán de la siguiente forma:

- Pilas, con altura máxima de ocho (8) fardos, deberán tener una base mínima de dos (2) fardos.
- Pilas, de una altura máxima de nueve (9) fardos, deberán tener una base de nueve (9) a once (11) fardos.
- Trabajo de apilaje de fardos de algodón: Será realizado con intervención de por lo menos dos (2) apiladores.
- La mano en directo estará integrada por lo menos por ocho (8) hombres y la mano mínima estará integrada por el personal necesario por realizar el trabajo normalmente.
- Las operaciones de recibo y clasificación simultánea de fardos serán realizadas por manos de catorce (14) hombres incluido el sacador de muestras, siempre que sean necesarios.
- Cuando el carretillero supere los cincuenta y cinco metros (55 mts.) corridos cobrará un plus sobre el tiempo

efectivamente trabajado con un mínimo de 30 minutos garantizados. Por ello se establecen los siguientes plus:

1. Cuando se pase de la 1era. sección a la segunda el cinco por ciento (5%) sobre el tiempo efectivamente trabajado.
  2. Cuando se pase de la 1era. sección a la tercera el diez por ciento (10%) sobre el tiempo efectivamente trabajado.
  3. Se excluye de este plus cuando la pila estando en una determinada sección se halla a menos de cincuenta y cinco metros (55 mts.) de la puerta de otra sección.
  4. Entre otras secciones se aplicará el criterio por analogía.
  5. Dentro de una misma sección no habrá plus.
- g) La tarea de remontar fardos de algodón será realizada por medios mecánicos y concluida por apiladores.
- h) El manejo de aparejos eléctricos estará a cargo de personal designadas por la empresa, con preferencia de entre el personal obrero de mayor antigüedad.
- i) Cuando se trabaje con aparejos eléctricos, las lingadas no podrán ser más de dos fardos de algodón o su equivalente de otro producto.
- j) Los tumbadores y sacadores de fardos que trabajen en la prensa serán turnados cada cuatro horas (4 hs.)
- k) En la descarga de camiones, los fardos destarados deberán ser lingados.

### Trabajo de serenos

**Artículo 88**— No se realizarán tareas ajenas a su misión específica.

**Artículo 89**— Gozarán, sin excepción, del descanso semanal.

**Artículo 90**— Serán provistos del “Equipo de agua”, cuando se desempeñen sus tareas, a la intemperie.

**Artículo 91**— Estarán amparados en los beneficios del Decreto-Ley N° 2.466/56 y disposiciones legales concordantes.

### Planillas de horarios

**Artículo 92**— Los empleadores colocarán en lugar visible las planillas de horarios reglamentarios.

### Horarios de trabajo

**Artículo 93**— El personal deberá ser ocupado con un horario previo establecido.

### Trabajo de jurisdicción portuaria

**Artículo 94**— Toda vez que la actividad portuaria posee un alea propia que impide determinar o prever el número exacto de servicios que requerirá cada buque, y debido a la gran fluctuación de entradas y salidas de buques a puertos, lo que hace igualmente imposible su estimación previa, las partes establecen por medio del presente Convenio la aplicación de las siguientes modalidades de contratación. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado: será de aplicación al personal permanente de las empresas, acordándose expresamente la posibilidad de compensación horaria dentro de un período de tiempo determinado, conforme el artículo siguiente.

### Contrato de trabajo eventual: Conforme el régimen del artículo 35 del presente Convenio. Jornada de trabajo

**Artículo 95**— Vista la actividad específica de las empresas de carga y descarga en jurisdicción portuaria y considerando la irregularidad en la entrada de buques a las terminales, se fija un sistema de débito y crédito de horas de trabajo para todas las categorías de trabajo en jurisdicción portuaria contempladas en el presente Convenio. Así, en base a ciento noventa y seis horas (196 hs.) de labor mensual que devengará una remuneración básica igual a la establecida en el artículo 18, incisos g) y h), las empresas tendrán la facultad de distribuir y diagramar la carga horaria según lo exijan las necesidades operativas, respetando entre el cese y el comienzo de cada jornada una pausa no inferior a doce horas (12 hs.), pudiendo compensar las horas que de menos trabaje el empleado en un período mensual en los subsiguientes.

Sólo en caso de superar las ciento noventa y seis horas (196 hs.) mensuales se abonarán horas extraordinarias. Para el supuesto que, por causas ajenas al trabajador, no se llegare a prestar las ciento noventa y seis horas (196 hs.) íntegramente, el empleado tendrá igualmente derecho a la remuneración mínima pactada para la categoría.

### Ropa de trabajo. Compensación

**Artículo 96**— Dado que la naturaleza del trabajo eventual podría impedir al trabajador el goce del beneficio de la provisión de ropa de trabajo por el empleador, se establece una compensación no remunerativa del uno por ciento (1%) sobre cada liquidación final, si se diera el caso.





# MAESTRANZA – LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 74/99

### OBREROS

#### TÍTULO I — PARTES SIGNATARIAS

##### Entidades signatarias

**Artículo 1°**– El Sindicato de Obreros de Maestranza y la Asociación de Empresas de Limpieza.

Dichas entidades aceptan y se reconocen recíprocamente como únicas asociaciones representativas de los trabajadores y empleados, respectivamente, comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

##### Lugar y fecha de celebración

**Artículo 2°**– Buenos Aires, 18 de octubre de 1999.

#### TÍTULO II — APLICACIÓN DE LA CONVENCION

##### Vigencia temporal

**Artículo 3°**– La presente convención colectiva tendrá vigencia por el término de tres (3) años a partir del primer día del mes calendario siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la plena vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo de trabajo.

##### Actividad territorial de aplicación

**Artículo 4°**– Capital Federal y Provincia de Buenos Aires.

##### Actividad y personal comprendidos

**Artículo 5°**– La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación para la totalidad de los trabajadores, de uno u otro sexo, ocupados en empresas cuya actividad principal consista en la realización de tareas de limpieza y mantenimiento en general, incluyendo los de carácter técnico e industrial, rasquetado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos, de limpieza y lavado de ámbitos alfombrados, superficies vidriadas y metálicas, cualesquiera sean los lugares donde se presten las mismas, ya se trate de edificios, casas particulares, oficinas, locales o establecimientos comerciales o industriales, públicos o privados, instituciones, cooperativas, bancarias, financieras de cualquier naturales, reparticiones públicas, consultorios, clínicas, sanatorios u hospitales, establecimientos educativos, playas ferroviarias, balnearias y de estacionamiento; vías, puentes, coches vagones y material ferroviario o de subte-

ráneos en general, estaciones, andenes, aviones, aeródromos y aeropuertos, públicos o privados, y todo tipo de buques o embarcaciones o sus bodegas; puestos viales y mercados o ferias, supermercados e hipermercados, “shoppings”, estadios y campos deportivos; depósitos, galpones, calles, plazas, paseos públicos, parques de recreo; cinematógrafos, teatros y “café concerts”, “dancing” o similares, “cabarets”, “boites”, “pub”, “discoteques”, confiterías, restaurantes, hoteles, moteles y albergues; salas de juego, casinos, salones y clubes de baile; radio emisoras, emisoras de televisión, etcétera.

Se incluye asimismo en la presente Convención Colectiva de Trabajo el personal dependiente de dichas empresas, que integre o complemente la actividad de las mismas a través de la realización de tareas afines a las enunciadas, como ser: desinfección, fumigación, desinsectación y desratización –mediante procedimientos especiales– recolección de residuos, cortes de pasto, exterminio de yuyos de malezas; servicios de té, café y refrigerios, y traslado de muebles, archivos, etc. Y la realización de carga u descarga; como asimismo los trabajadores que en tales condiciones se desempeñen en calidad de ordenanzas, conserjes, porteros, serenos, playeros, pañoleros de depósitos, jardineros, ascensoristas, mucamas, camareras, etc., cualesquiera que sean los lugares donde presten dichas labores, y demás operarios que realicen tareas análogas o no a las consignadas en cuanto los mismos dependan de empresas cuya actividad principal consista en alguna de las enunciadas en el párrafo anterior.

También quedan comprendidas en la presente Convención Colectiva todas las cooperativas de trabajo y sus socios-trabajadores que, para el cumplimiento de su objeto social, prevén la contratación de terceras personas utilizando la fuerza de trabajo de sus asociados.

##### Establecimiento

**Artículo 6°**– A todos los efectos previstos en la presente Convención Colectiva y disposiciones legales entiéndese por “establecimiento” el lugar donde se realice el trabajo.

##### Cantidad de beneficiarios

**Artículo 7°**– 30.000 mil trabajadores.

## TÍTULO III - CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL COMPRENDIDO. CATEGORÍAS

### CAPÍTULO 1 - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL COMPRENDIDO

#### Clasificación

**Artículo 8°**– El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo se clasifica en:

- Personal de maestranza.
- Personal de maestranza de coordinación.

### CAPÍTULO 2 - PERSONAL DE MAESTRANZA

#### Funciones

**Artículo 9°**– Se entiende por personal de maestranza a aquel cuyas funciones habituales consistan en la realización de tareas de limpieza y lavado en general, incluidas las de carácter técnico e industrial, rasquetado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos, de limpieza y lavado de ámbitos alfombrados, superficies vidriadas y metálicas, cualesquiera sean los lugares donde se prestan las mismas, en general las tareas enumeradas en el artículo 5°.

#### Categorías

**Artículo 10**– El personal de maestranza se encuadrará en las siguientes categorías:

1. Peón General: Es aquel que ingresa a trabajar sin haberse desempeñado con anterioridad en la misma empresa o en otras comprendidas en la actividad.
2. Oficial: Es el operario que posea una antigüedad mayor de sesenta (60) días de trabajo en la empresa, o compute la misma acreditando fehacientemente haberse desempeñado en este período, o en esta categoría, en otra u otras empresas de la actividad comprendida.
3. Oficial de primera: Es el operario que posea una antigüedad mayor de quince (15) meses de trabajo en la categoría de Oficial en la empresa o compute la misma acreditando fehacientemente haberse desempeñado en ese período, o en esa categoría, en otra u otras empresas de la actividad comprendida y en tanto posea y pueda realizar, a requerimiento de su empleador, con amplio y pleno conocimiento, todas las tareas incluidas y enumeradas en la actividad con excepción de las previstas para los oficiales especializados.
4. Oficiales especializados: Son aquellos que –sin importar su antigüedad en empresas de la actividad– posean la idoneidad suficiente para desempeñarse, y así lo hagan habitualmente, en las especialidades que se detallan a continuación:
  - Oficial pulidor: es aquel que efectúa tareas de pulido de pisos de madera con máquinas exclusivas para ese fin.

- Oficial plastificador: es aquel que efectúa tareas de plastificado de pisos de madera, exclusivamente a pincel.
- Oficial de altura: es aquel que realiza sus tareas en forma habitual a una altura superior a los cuatro (4) metros de nivel del suelo o del plano inferior más próximo, mediante balancín, silleta o andamio colgante.
- Oficial motorista: es aquel que realiza trabajos operando con máquinas barredoras, moto barredora, tractores o similares, siempre que fueren autopropulsadas y montado en las mismas.
- Oficial técnico: es aquel que realiza trabajos de limpieza técnica especializada utilizando aire comprimido y/o vapor.

Todo oficial especializado estará obligado, si el empleador así lo requiere, a efectuar además otras tareas comprendidas dentro de la actividad manteniendo su categoría y sueldo como tal.

Asimismo y a los efectos previstos en este artículo, los operarios que al ingresar a trabajar a las ordenes de una empresa dejen debida constancia de haber trabajado bajo la dependencia de otro empleador comprendido dentro de la actividad, o en una categoría determinada en el presente Convenio, deberán presentar los certificados o comprobantes pertinentes a dicho fin dentro de los diez (10) días corridos desde su incorporación, perdiendo en su defecto todo derecho de calificación emergente de tal circunstancia por diferencia de categoría, la que solo le será reconocida a partir de la correspondiente presentación.

### CAPÍTULO 3 - PERSONAL DE MAESTRANZA DE COORDINACIÓN

#### Funciones

**Artículo 11**– Se entiende por personal de maestranza de coordinación a aquel que, revistando en alguna de las categorías previstas en la presente calificación y enunciadas en el artículo doce (12), tenga por función principal y habitual la de ordenar y coordinar la realización de trabajos, sin perjuicios de efectuar además cualquiera de las tareas previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo cuando fuere necesario. No se encuentra dentro de sus funciones la facultad de imponer sanciones disciplinarias.

#### Categorías

**Artículo 12**– El personal de coordinación se encuadrará en algunas de las siguientes categorías:

1. Coordinador “A”: Es quien tiene habitualmente a su cargo la coordinación de hasta ocho (8) operarios.
2. Coordinador “B”: Es quien tiene habitualmente a su cargo la coordinación de nueve (9) a quince (15) operarios.
3. Coordinador “C”: Es quien tiene habitualmente a su cargo la coordinación de más de quince (15) operarios.

La categorización y remuneración de los coordinadores se ajustará estrictamente a la cantidad de operarios cuya coordinación tenga habitualmente a su cargo.

Atendiendo al espíritu de colaboración y solidaridad que debe primar en toda relación laboral, el personal de "Coordinación" también realizará otras tareas comprendidas dentro de la presente convención, cuando por circunstancias atendibles al empleador así se lo requiera.

## **TÍTULO IV - MODALIDADES Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **Asignaciones por tareas en ámbitos afectados a la salud**

**Artículo 13**– Los trabajadores cualquiera fuere su calificación profesional, en tanto realicen sus tareas en ámbitos afectados a la salud, tales como hospitales, sanatorios, clínicas, dispensarios, consultorios médicos, etc., sin importar el sector en que se desempeñan, incluyendo pasillos, galerías, salas de espera, e incluso las oficinas integrantes de los lugares referidos precedentemente, tendrán derecho a la percepción de un adicional especial del doce por ciento (12%) sobre el sueldo básico de la categoría en la que reviste, incluyendo su antigüedad. De modo tal que, si el trabajador no cumpliera sus labores en los lugares consignados, carecer del derecho a percibir la mencionada asignación.

### **Desempeño en categoría superior**

**Artículo 14**– Si un operario fuere destinado transitoriamente a realizar tareas correspondientes a una categoría superior a la que revistase, tendrá derecho a percibir la remuneración básica fijada para aquella por el tiempo de su real desempeño en la misma. En caso de haber desaparecido las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en tal condición o transcurriere el plazo de cuarenta y cinco (45) días de trabajo real y efectivo, ya sea en forma continua o alternada, dentro del año aniversario, el mismo tendrá automáticamente derecho a continuar percibiendo el sueldo superior de acuerdo a su antigüedad en forma permanente, considerándose las nuevas tareas y categoría como definitivas, sin otro requisito.

### **Cambios o asignación de otras tareas**

**Artículo 15**– Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, los cambios o asignaciones de otras tareas que se le encomienden al trabajador, en tanto no correspondan a una categoría superior o distinta clasificación y sean ellas de similar naturaleza, no darán lugar a cargo salarial alguno.

### **Mayores adicionales**

**Artículo 16**– Las empresas y los trabajadores podrán establecer adicionales o beneficios superiores a los establecidos en el presente convenio, vinculados al desempeño del trabajador en un establecimiento determinado. El Trabajador tendrá derecho a la percepción de este adicional o al mayor beneficio mientras se desempeñe en el establecimiento en cuestión.

El trabajador no podrá ser privado de estos adicionales o mayores beneficios, mientras la empresa pueda mantener la oferta del trabajador de aquel en el establecimiento que ha dado lugar al otorgamiento de los mismos.

### **Preferencia para cubrir vacantes o jornadas completa**

**Artículo 17**– Cuando por incapacidad física o mental, absoluta o definitiva, el trabajador deba retirarse del empleo, o en caso de fallecimiento, los empleadores darán preferencia para cubrir la vacante producida por alguna de dicha circunstancia, a los familiares de uno u otro sexo; en línea directa, o al cónyuge de dicho trabajador, siempre y cuando reúnan las condiciones y aptitudes necesarias para desempeñar las tareas correspondientes al puesto vacante.

Asimismo, en el supuesto de que la empresa empleadora deba tomar personal nuevo para desempeñarse en jornada completa, la misma dará preferencia a la ampliación o adjudicación de dicha jornada a la que se desempeña dentro del mismo establecimiento en jornada reducida, con igual categoría y especialidad correspondiente al horario vacante, en cuanto reúna las condiciones de idoneidad y que así lo hubiera solicitado mediante nota cursada a su empleador, a los efectos de ser tenido en cuenta al producirse las circunstancias que originaren la vacancia. Dicha nota firmada por el trabajador, consignara sus datos personales y cuya copia deberá ser suscripta por el empleador o personal con atribuciones; la negativa de estos últimos en cumplimentar dicho requisito será suplida, a su cargo, por telegrama colacionado o carta documento cursados por el operario conteniendo los mismos requisitos consignados precedentemente.

### **Concurrencia del trabajador a la empresa**

**Artículo 18**– Cuando el operario, por cualquier causa, requerido por su empleador, concorra a la sede de la Empresa durante su horario de trabajo, lo será sin perjuicio del cobro de su remuneración, reconociéndosele asimismo, en tales casos, el pago de los mayores gastos de traslado que ello le pueda ocasionar.

### **Viáticos**

**Artículo 19**– Cuando el trabajador, antes de tomar servicio, durante y/o después de finalizado el mismo, deba concurrir a la sede de la Empresa, y su lugar de trabajo sea considerablemente alejado de aquella percibirá, mientras dure esta modalidad, una compensación por las sumas que debido a ello deba desembolsar en concepto de gastos de transporte por cada día de trabajo efectivo, y que deberá ser acreditada por medio de comprobantes para tener derecho a dicho viático. Queda por lo tanto excluido de esta compensación el personal que concorra directamente a su lugar de tareas y aquellos trabajadores a quienes la empresa facilite su traslado sin cargo.

Asimismo los empresarios únicamente abonarán los viáticos que puedan corresponder al trabajador mientras dure la causa que los motive por ser estrictamente transitorios, y en ningún caso formaran parte de la remuneración por cuánto los mismos constituyen un gasto del empleador.

Sin perjuicio de lo expuesto se establece, atendiendo al nuevo régimen de la seguridad social, una asignación denominada “viáticos”, la que tendrá el carácter de remuneratoria como base de cálculo para efectuar las retenciones en concepto de aportes y las contribuciones con destino al Sistema Único de la Seguridad Social. Estos viáticos se liquidarán en proporción a los días efectivamente trabajados en el período mensual. Sin perjuicio de lo expuesto, en caso de enfermedad o accidente el trabajador percibirá un importe equivalente al citado viático. Las sumas que correspondan a este se harán constar en el recibo de sueldo, y serán las siguientes: A) de pesos cuarenta (\$ 40) mensuales para la jornada completa y B) de pesos treinta (\$ 30) mensuales para la jornada reducida, cualquiera sea la categoría laboral del trabajador.

### Previsión médica

**Artículo 20**– Los empleadores arbitrarán los medios a su alcance para contar con un servicio de asistencia lo más cercano al lugar de trabajo para los casos de enfermedades y accidentes de urgencia, ya sean inculpables o del trabajo.

### Aviso de enfermedades, accidentes o de otras circunstancias que imposibiliten su concurrencia

**Artículo 21**– Todo trabajador deberá dar aviso oportuno de cualquier enfermedad, accidente, o de otras circunstancias que le imposibiliten concurrir a prestar sus tareas. A tal efecto deberá dar cumplimiento a los siguientes recaudos.

- 1) Comunicar al empleador lo más inmediatamente posible en el transcurso de la primera jornada respecto de la cual estuviere imposibilitado de trabajar, o dentro de la primera jornada diurna laborable, si trabajase en turnos nocturnos, por cualquiera de los siguientes medios:
  - Telegrama o carta documento, remitido por el trabajador o un tercero a través de la Empresa Oficial de Correos, en el cual deberá consignar sus datos personales completos y domicilios, ajustando dicho despacho a las normas legales establecidas al respecto.
  - Aviso personal, ya sea por el trabajador o un tercero, quien deberá acreditar su identidad e informar su domicilio. La empresa expedirá un comprobante firmado de dicho aviso.
- 2) Cuando el trabajador enfermo o accidentado no se encuentre en su domicilio registrado en la empresa hará saber esa circunstancia indicando el lugar en el que se halle internado o guardando reposo, al comunicar la enfermedad o accidente, o inmediatamente de producirse su internación.
- 3) El trabajador enfermo o accidentado, con el fin de posibilitar la verificación y evolución de su estado por parte del empleador y en tanto su condición de salud se lo permita deberá presentarse a tales efectos al consultorio o institución médica que le indique la empresa, haciéndole saber a esta si su estado le impide movilizarse.
- 4) Cuando el médico del empleador notifique al trabajador el alta de la enfermedad o accidente y este continuara im-

posibilitado de trabajador, deberá comunicarlo al empleador, también en los plazos y por medios consignados en el punto 1) de este artículo.

- 5) En el caso de que el trabajador enfermo o accidentado diera aviso oportuno al empleador, en la forma y por los medios previstos en este artículo, y no fuera controlado por el mismo, se estará al certificado médico que lo asiste, el cual deber presentarlo con los siguientes requisitos:
  - Fecha de examen
  - Naturaleza de la dolencia.
  - Necesidad de guardar reposo con abstención de trabajar y por el tiempo que durara dicho impedimento.
  - Fecha y lugar de extensión del certificado, firmado por facultativo habilitado, con indicación de sus datos profesionales y personales.
- 6) De igual manera y forma, en lo que sea compatible, deberá avisar y justificar el trabajador su inasistencia cuando la misma obedezca a otras causas que legitimen su imposibilidad de concurrir a trabajar.

El incumplimiento del trabajador a lo dispuesto en el presente artículo, le acarreará las consecuencias previstas en las disposiciones en vigor.

### Seguro por accidentes y enfermedades del trabajo

**Artículo 22**– Los empleadores deberán tener contratado, para el inicio de los servicios, un seguro que cubre debidamente los infortunios del trabajo que puedan sufrir los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente sobre la materia.

### Higiene y seguridad

**Artículo 23**– Sin perjuicio de lo prescriptos por la Ley N° 24.557, sus reglamentaciones y el presente Convenio, se establece que las empresas deberán dar –en lo pertinente– estricto cumplimiento a las normas de higiene y seguridad en el trabajo, siendo obligación de las mismas instruir al personal por medio de indicaciones verbales y practicas o mediante impresos colocados en lugares visibles, dentro de cada sitio de trabajo donde exista riesgo, con el objeto de evitar accidentes o prevenir infortunios y atenuar sus consecuencias dañosas. A tal efecto se dotará al personal de los elementos de seguridad indispensables en resguardo de su integridad física, sobre todo y muy especialmente cuando ejecuten tareas de limpieza de superficies vidriadas, metálicas, paredes u otros elementos de altura, en cuyos casos se le suministrara los elementos necesarios a tal fin, como ser correaes, andamiajes, botines especiales, etc. En todos los supuestos se podrán a disposición de los trabajadores, iguales medios o mecanismos de seguridad que los provistos por sus prestatarias a sus propios dependientes, cuando por la índole o el lugar donde se desarrollen los trabajos así lo requieran. De igual forma, esta norma tiene aplicación en los supuestos de reducción de jornada por insalubridad.

Asimismo, los empleadores deberán proveer a sus trabajadores de las herramientas y materiales, para la realización

de sus tareas, en buenas condiciones de uso, a efectos de velar por la plena seguridad física de trabajador.

### **Asignación de tareas livianas en caso de enfermedad, accidente o estado de gravidez**

**Artículo 24**– En los casos en que, por prescripción médica exista personal que deba realizar tareas livianas por causa de enfermedad o accidente, o en los supuestos en que el estado de gravidez de una operaria lo requiera, la empresa deberá asignarle tareas livianas, compatibles con el aludido estado o con la aptitud física del trabajador, sin disminución de su remuneración y, en lo posible, dentro de un solo establecimiento, ya sea el mismo u otro que a tales fines le fuere asignado.

### **Vestuarios**

**Artículo 25**– Todas las empresas tienen la obligación de requerir a los contratantes de sus servicios que en cada lugar del establecimiento se proporcione a su personal lo siguiente:

- Un recinto adecuado de higiene, para ser utilizado como vestuario. El mismo contara con armarios y guardarrapas.
- Baños en debidas condiciones sanitarias, cercanos a los vestuarios y, dentro de lo posible, con agua fría y caliente.
- Botiquines de primeros auxilios equipados para la atención de emergencias simples.

### **Extensión de certificados y constancias**

**Artículo 26**– El empleador deberá extender, durante la relación laboral, certificado de trabajo o constancia del horario que cumple o del lugar de trabajo, a requerimiento del mismo y para ser presentado ante casas de estudios, entidades gremiales, organismos públicos, empresas comerciales, etc. Finalizado el contrato de trabajo, el empleador deberá poner a disposición del trabajador un certificado de trabajo y la constancia de aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social. El trabajador podrá solicitar que dichos documentos le sean entregados a través de la Entidad Sindical, en cuyo caso las empresas deberán presentar los mismos en la sede del Sindicato dentro del décimo día de requeridos formalmente por el trabajador o por la Asociación Gremial.

### **Inasistencia por causa de fuerza mayor**

**Artículo 27**– En los casos que el trabajador no pudiere concurrir a sus tareas por paros de transportes o medidas de acción directa o por causas de fuerza mayor, no se le aplicaran sanciones disciplinarias.

## **TÍTULO V – MODALIDADES Y CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

### **Jornada de trabajo**

**Artículo 28**– Fijase para todo el personal comprendido en la presente convención colectiva las siguientes jornadas de trabajo conforme las características que se detallan a continuación:

- I) **Jornada Completa de Trabajo Continuo:** La jornada completa de trabajo continuo será de siete (7) horas diarias de labor, no pudiendo superarse las cuarenta y dos (42) horas semanales, debiendo gozar el personal que cumpla este tipo de jornada de un descanso libre de treinta (30) minutos durante su horario de tareas y percibir el sueldo total, correspondiente a su categoría y antigüedad.
- II) **Jornada Completa de Trabajo Discontinuo:** La jornada completa de trabajo discontinuo será de ocho (8) horas diarias de labor, no pudiendo superarse la cuarenta y cuatro (44) horas semanales. El lapso que deber mediar entre turno y turno de servicio, no podrá ser inferior a una (1) hora ni superior a cuatro (4) horas.  
También en este caso el operario percibirá el sueldo total correspondiente a su categoría y antigüedad.
- III) **Jornada Reducida de Trabajo:** En razón de las especiales características de la actividad, se establece la “*jornada reducida de trabajo*”, que será de cuatro (4) horas diarias y efectivas de servicio, en forma continua, no pudiendo superarse las veinticuatro (24) horas semanales de labor y su retribución será la mitad del sueldo básico fijado para las jornadas completas de acuerdo a su categoría y antigüedad.
- IV) **Trabajo por Equipo:** Se considerará trabajo por equipo: El que se efectúa por grupos o conjuntos de trabajadores cuya tarea esta coordinada de tal modo que el trabajo de uno de esos grupos o conjuntos no pueda realizarse sin la coordinación de los otros, en actividades que sean de funcionamiento continuo por la índole de las necesidades que satisfaga, aun cuando la actividad sea prestada por trabajadores que cualquiera fuera su número, no integren el grupo en forma simultanea sino sucesivamente.  
Cuando se trate de tareas que no admitan interrupciones el presente régimen será de aplicación cualquiera sea el número de trabajadores que las cumplan siempre que el reemplazo se efectúe sin solución de continuidad y que la actuación del o de los reemplazados, y en su caso de los reemplazantes, se efectúe en forma simultanea, comenzando y terminando en una misma hora.  
Este régimen de trabajo quedara exceptuado de las disposiciones sobre las limitaciones de jornada de trabajo, como de recargo por horas nocturnas o por las correspondientes a sábados después de las trece (13) horas y días domingo, a condición que se cumplan los siguientes requisitos:
  - 1) El término medio de duración sobre el ciclo de tres (3) semanas consecutivas, no excederá de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. En ambos casos, la jornada diaria no podrá exceder de una (1) hora sobre el máximo legal establecido de ocho (8) horas para este régimen.
  - 2) Entre jornada deberá observarse una pausa no inferior a doce (12) horas. Durante la jornada de tra-

bajo, deber otorgarse un descanso no menor a media (1/2) hora.

En su caso, habrá de considerarse el descanso compensatorio por semana de trabajo nocturno.

Deberán otorgarse los correspondientes descansos semanales, promediados en el ciclo indicado en el punto 1) de este apartado de acuerdo a las disposiciones legales en vigor

El presente régimen no será aplicable cuando los trabajadores prestan servicio cumpliendo tareas insalubres o similares a ellas, en cuyo caso las pautas horarias deberán ajustarse a los límites propios de este tipo de tareas. Este régimen lo será sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que rijan al respecto, a cuyas normas deberán ajustarse proporcionalmente las pautas horarias referidas a la duración máxima de trabajo diario o semanal.

El presente régimen no podrá aplicarse al personal que estuviere cumpliendo otro tipo de jornada, salvo conformidad expresa y por escrito del mismo.

En caso de que posteriores disposiciones legales o reglamentarias extiendan el régimen de trabajo por equipo a otros supuestos no previstos en este convenio, el mismo podrá ser adoptado ajustándose a lo establecido en el apartado anterior IV), en cuanto a la conformidad del trabajador al respecto.

El operario que se desempeñe en este régimen de trabajo por equipo, percibirá un adicional del trece por ciento (13%) sobre el sueldo que le corresponda de acuerdo a su categoría y antigüedad y formara parte integrante de su retribución, a todos los efectos legales.

### **Prolongación de la jornada**

**Artículo 29**– En aquellos casos en que no se presten tareas los días sábados en el lugar habitual de trabajo, el personal comprendido en cualquiera de las jornadas establecidas en esta convención colectiva –u otras legalmente admisible– trabajara, en el resto de los días laborables de la semana, el tiempo necesario para completar el total de horas previsto para cada caso según lo dispuesto en el artículo 48.

### **Horas suplementarias**

**Artículo 30**– Las horas de trabajo que superen el máximo previsto para la jornada continua o discontinua o régimen de trabajo por equipo, serán abonadas con los recargos legales correspondientes.

### **Descanso compensatorio**

**Artículo 31**– Cuando el personal, por índole y condiciones de trabajo o necesidades del servicio cumpla horarios rotativos o que comprenda los días domingos y/o sábados después de trece (13) horas, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, deberán gozar del correspondiente descanso compensatorio y de tal manera que, por lo menos una vez al mes, recaiga en días domingos.

### **Prestaciones en horarios inferior a la jornada reducida. Garantía**

**Artículo 32**– No existiendo en esta convención colectiva de trabajo otras características o tipos de jornadas que las especificadas en el artículo 28, todo operario deber tener asegurado un sueldo básico que, en ningún caso, podrá ser inferior a la mitad del fijado para la jornada completa de acuerdo a su categoría y antigüedad de tal forma que, cualquiera sean las horas que el mismo trabaje, inferiores a las cuatro (4) horas diarias, deberá percibir como mínimo la retribución de la jornada reducida, o sea la mitad de la establecida para la jornada completa.

### **Prestaciones en horario inferior a la jornada completa. Garantía**

**Artículo 33**– Si un operario contratado para desempeñarse en “*jornada completa*” continua o discontinua, trabajase transitoriamente las horas fijadas para la “*jornada reducida*” por disposición del empleador, tendrá derecho a percibir el sueldo establecido para la “*jornada completa*”, sin que dicha circunstancia afecte o impida al empleador disponer que el trabajador cumpla nuevamente el horario que le fijara al ser contratado.

### **Desempeño en horario superior a la jornada reducida**

**Artículo 34**– El operario que se desempeñe en forma habitual en un horario superior al fijado para la “*jornada reducida*”, deberá percibir el sueldo correspondiente al estipulado para la “*jornada completa*” sin perjuicio de ello, el trabajador que no habiendo sido contratado para desempeñarse en “*jornada completa*”, trabaje en el año aniversario más de treinta (30) días superando el horario máximo fijado para la “*jornada reducida*”, en forma continua o intermitente, podrá exigir a su empleador el otorgamiento de un horario correspondiente a la “*jornada completa*” de trabajo, con el consiguiente incremento salarial pertinente, en cuyo supuesto se le deberá otorgar un horario dentro del cual se encuentre comprendido el cumplido. El trabajador que opte por ejercer este derecho, deberá comunicarlo a su empleador dentro del término de los treinta (30) días de cumplido o producido dicho exceso mediante telegrama colacionado, carta documento, o a través de la entidad sindical. El silencio o negativa del empleador a dicho requerimiento, no afectara el derecho del trabajador a percibir la remuneración fijada para la “*jornada completa*” a partir del mes inmediato siguiente al de la notificación efectuada.

### **Trabajo de mujeres en horarios nocturnos y del mediodía**

**Artículo 35**– Dada la naturaleza de los trabajos que conforman la actividad y sus características propias, las empresas podrán ocupar personal femenino en horario nocturno para el cumplimiento de los servicios comprendidos en el presente convenio y en las jornadas previstas en el mismo, cuando la índole de las tareas lo justifique.

Asimismo las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, solo dispondrán del descanso fijado en esta Convención, salvo expresa comunicación en contrario dada por escrito requiriendo que dicho descanso se extien-

da a dos (2) horas de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Los salarios y condiciones de trabajo que establece la presente convención, tienen el mismo beneficio y aplicación para ambos sexos, es decir a igual remuneración y servicios.

### Ropas y elementos de trabajo

**Artículo 36**– Los empleadores estarán obligados a proveer a su personal, las siguientes vestimentas y elementos de trabajo:

- A) Una camisa y pantalón, o camisa y jardinera, o mame-luco, o guardapolvo, o prendas similares que le serán entregadas al trabajador/a en forma anual, por año aniversario.
- B) Impermeable o capa de lluvia para el personal que exclusivamente realice tareas a la intemperie en días de lluvia y/o cuando las necesidades así lo requieran.
- C) Un par de botas de goma o similar, solo para el personal que realice tareas de lavado o a la intemperie.

La entrega de las prendas indicadas en el inciso A) serán entregados bajo constancia escrita, firmada por el trabajador. La entidad sindical podrá requerir al empleador la fecha en que hará a la entrega de tales elementos y estar presente en dicho acto. Asimismo se deja establecido que la ropa de trabajo es de propiedad del empleador.

Como consecuencia de ello, al momento de la recepción de un nuevo equipo en cada período o al desvincularse de la empresa por cualquier causa, el trabajador deberá reintegrar el equipo usado, en debidas condiciones de higiene y conservación, salvo el deterioro producido por su normal uso. Queda expresamente establecida la obligatoriedad del uso de la ropa de trabajo en perfectas condiciones de conservación y aseo, exclusivamente con motivo y ocasión de su trabajo.

Dejase asimismo estipulado que el trabajador deberá dar inmediato aviso al empleador de cualquier deterioro que se produzca en alguna prenda que integre el uniforme.

## TÍTULO VI - SALARIO. BENEFICIOS

### CAPÍTULO 1 - RENUMERACIONES PARA EL PERSONAL DE MAESTRANZA

#### Sueldos básicos

**Artículo 37**– El personal de maestranza comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá la remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su categoría y antigüedad, de acuerdo con los básicos que se consignan en la planilla anexa y que se considera parte integrante de aquel. El personal que se desempeñase en “*jornada reducida*” percibir la mitad.

### CAPÍTULO 2 - REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE COORDINACIÓN

#### Sueldos básicos

**Artículo 38**– El personal de coordinación, comprendido en el presente Convenio, percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su categoría y antigüedad, de acuerdo con los básicos que se consignan en la planilla anexa que se considera parte integrante de aquel. El personal que se desempeña en “*jornada reducida*” percibir la mitad de estos importes.

### CAPÍTULO 3 - DISPOSICIONES

#### Forma de pago

**Artículo 39**– La remuneraciones, viáticos y todo adicional, deberán abonarse en dinero efectivo, cheque, o bien mediante la acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador y a su orden en institución de ahorro oficial o entidad bancaria.

#### Cómputo de la antigüedad

**Artículo 40**– La antigüedad a los efectos de la correspondiente escala de sueldos fijada en la presente convención se computará al día quince (15) de cada mes. Este criterio se adoptara en todo otro supuesto en que fuere de aplicación a los fines normativos del presente convenio.

#### Período de prueba

**Artículo 41**– Ampliase el período de prueba establecido en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo a seis (6) meses. La duración de dicho período no será de aplicación a los contratos de prueba actualmente vigentes, los cuales solo podrán extenderse hasta cumplir con el lapso legal originariamente admitidos. La contratación de trabajadores a prueba no podrá exceder el veinte por ciento (20%) de la totalidad del plantel de la empresa registrado al cierre del mes calendario inmediato anterior al de la fecha de cada incorporación.

La limitación porcentual precedente no será de aplicación en los casos en que, al tiempo de entrar en vigencia la presente convención colectiva, la cantidad registrada del personal en período de prueba supere el mencionado tope.

Las empresas en tal situación no podrán incorporar personal a prueba hasta tanto el número del ya existente disminuya hasta quedar por debajo del citado veinte por ciento (20%).

### CAPÍTULO 2 - BENEFICIOS SOCIALES

#### Licencias con goce de sueldo

**Artículo 42**– El personal comprendido en el presente convenio colectivo gozará de las siguientes licencias pagas:

- A) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijo o de padres, cinco (5) días corridos.

- B) Por fallecimiento del hermano, uno (1) día hábil.
- C) Por nacimiento de hijo, tres (3) días corridos.
- D) Por matrimonio, diez (10) días corridos
- E) Por casamiento de hijo, uno (1) día.
- F) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, correspondiente a planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provincial o nacional competentes, cuatro (4) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario. El trabajador deberá entregar la respectiva constancia oficial de haber rendido examen, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de efectuado el mismo, expedido por la entidad donde curse los estudios.
- G) Por donación de sangre gozará de las licencias establecidas por la Ley N° 22.990 debiendo acreditar fehacientemente la donación efectuada.
- H) Por cambio de domicilio uno (1) día, debiendo acreditar el hecho dentro de los cinco (5) días de producido el mismo, consignando el nuevo domicilio real.

Para el goce de las licencias previstas en los incisos D), E), F), G) y H), los trabajadores deberán dar aviso por escrito con por lo menos tres (3) días hábiles de anticipación y de lo cual se les entregara constancia por el empleador.

El empleador otorgará licencia especial sin goce de sueldo de diez (10) días en total en el año para atender casos de enfermedad de un familiar a su cargo que forme parte del grupo familiar (cónyuge, la persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio, padres e hijos) y no tenga quien lo asista. A los efectos del aviso oportuno, justificación y control de la enfermedad se estará a lo dispuesto en la presente convención colectiva. Las circunstancias de que se trate de familiar a su cargo, deberá ser acreditada fehacientemente.

### **Aporte mínimo a la Obra Social**

**Artículo 43**– De conformidad con el artículo 18 de la Ley N° 23.660 establece, respecto de la jornada convencional fijada en el artículo 28 inciso III) del presente, y a los fines exclusivos de la Obra Social. Que los aportes y contribuciones a la misma se realizarán sobre la base mínima de tres (3) AMPOS.

Los aportes y contribuciones se efectuarán con relación a todo el personal comprendido, salvo sobre los trabajadores que hayan incurrido, en el mes calendario que se considere, en cinco (5) o más jornadas laborales de ausencias injustificadas o en igual número de días de suspensión disciplinaria. Igualmente no corresponder efectivizar la base mínima referida en los supuestos en que en el mes calendario del ingreso o del egreso del trabajador no haya laborado, por lo menos, durante veinte (20) jornadas.

En el supuesto de que exista diferencia entre los aportes y contribuciones efectivamente devengados por las remunera-

ciones pertinentes y el mínimo precedentemente establecido, la misma estará a cargo del empleador.

### **Fraccionamiento de vacaciones**

**Artículo 44**– Las empresas podrán otorgar, de común acuerdo con el trabajador, las vacaciones anuales en cualquier época del año, sin perjuicio de la aplicación del artículo 154 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las empresas y los trabajadores que tengan derecho a veintiún (21) días o más de vacaciones anuales, podrán acordar el fraccionamiento de las mismas hasta en dos períodos.

### **Día del Gremio**

**Artículo 45**– Se fija el primer sábado del mes de diciembre de cada año “*Día del Gremio*”, en cuya fecha el personal comprendido en el presente convenio colectivo no prestará servicio, sin que por ello sufra descuento en su sueldo. Si por necesidad o modalidad de la prestación debiera trabajar ese día, el mismo será retribuido conforme al régimen previsto por las disposiciones en vigor para los días feriados nacionales obligatorios o, en su defecto, y a opción del empleador, se desplazara el franco de dicha fecha para otro día laborable del citado mes.

## **TÍTULO VII - NORMAS SOBRE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESA (PyMES)**

### **Concepto de PyME y normativa aplicable**

**Artículo 46**– Denominase Pequeña y Mediana Empresa (PyME) a la definida en el artículo 83 de la Ley N° 24.467. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del presente, son aplicables a las PyMES la totalidad de las normas contenidas en esta convención colectiva.

### **Ampliación de plazo**

**Artículo 47**– Las PyMES gozaran del doble de plazo para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en los artículos 54 y 56 del presente convenio.

### **Pago de aguinaldo en cuotas**

**Artículo 48**– Las PyMES podrán abonar el sueldo anual complementario dividiendo la primera cuota en dos (2); una que se abonar con las remuneraciones de marzo y la restante con las junio.

### **Preferencia en vacantes y reducción de aranceles**

**Artículo 49**– Los trabajadores de las PyMES, tendrán preferencia en el otorgamiento de vacantes en los cursos de formación profesional que se dicta en el centro de Formación Profesional dependiente de la CO.MI.S.E., como en los que eventualmente se organicen en el futuro. Ante cualquier nueva iniciativa en la materia, que adopten por su cuenta la representación empresaria o sindical, las mismas deberán otorgar iguales preferencias.

Las PyMES tendrán derecho a una disminución de aranceles equivalentes al cincuenta por ciento (50%) del valor que se fije para cada curso.



## TÍTULO VIII - ASPECTOS GREMIALES

### CAPÍTULO 1 - CAPACITACIÓN

#### Derecho a la capacitación

**Artículo 50**– Ambas entidades firmantes del presente o las empresas podrán acordar entre sí, sin perjuicio de poder hacerlo la Sindical con una o más de estas, la implementación de planes de capacitación para los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo. En tales supuestos, el personal que concurra a dichos cursos o seminarios no sufrirá desmedro alguno en su remuneración.

### CAPÍTULO 2 - DE LOS DELEGADOS

#### Permisos gremiales

**Artículo 51**– Los empleadores concederán permisos pagos a los delegados del personal de hasta un (1) día por mes cuando deban concurrir a la entidad sindical con motivo de sus funciones, la cual deberá otorgar la constancia pertinente para su presentación ante la empresa.

### CAPÍTULO 3 – COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y CALIFICACIÓN

#### Constitución de la Comisión Paritaria Permanente

**Artículo 52**– Crease la comisión paritaria permanente compuesta de cinco (5) miembros por cada sector, asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto, que tendrán las siguientes atribuciones:

- Interpretar con alcance general las disposiciones contenidas en la presente convención colectiva de trabajo.
- Proceder, cuando fuere necesario, a la categorización del personal comprendido.
- Analizar la problemática remuneratoria de los trabajadores del sector.
- Acordar reformas al presente convenio colectivo; en especial cuando se produzcan novedades normativas de carácter general que puedan tener influencia en la actividad.

### CAPÍTULO 4 - COMISIÓN MIXTA SINDICAL EMPRESARIA (COMISE)

#### Comisión Mixta Sindical Empresaria (COMISE)

**Artículo 53**– Ratificase la continuidad de la “Comisión Mixta Sindical Empresaria” (CO.MI.S.E.), manteniendo en cuanto a su composición, funcionamiento y objeto las previsiones de su creación, contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 73/89, que se dan por reproducidas. Las disposiciones relativas a la CO.MI.S.E., Registro de Empresas de Limpieza y constitución de domicilio, solo podrán ser dejadas sin efectos por un nuevo acuerdo colectivo de la actividad.

## CAPÍTULO 5 - REGISTRO GENERAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA

#### Registro General de Empresas de Limpieza

**Artículo 54**– Ratificase la continuidad del Registro General de Empresas de Limpieza creado por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 73/89, cuya administración continuara a cargo de la Comisión Mixta Sindical Empresaria (CO.MI.S.E.) y en el cual deberán registrarse todas las empresas, cualquiera sea su naturaleza o tipo legal, dedicada a la actividad y comprendidas en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo, aun cuando fuere transitoriamente, dentro de los siguientes plazos:

- Las que vayan a iniciarse en la actividad: antes de iniciar cualquier tipo de servicio, pero en ningún caso después de los treinta (30) días de su formación societaria y/o su presentación ante organismos oficiales. En caso de empresas unipersonales, se tomara lo que primero ocurra a los efectos de calcular el referido plazo.
- Las empresas que no se hubieren registrado gozaran del plazo de sesenta (60) días, a partir de la fecha de publicación del presente convenio, para realizar el trámite pertinente, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo.

Las empresas que no cumplimenten la inscripción en el registro, de conformidad con las disposiciones precedentes, sin perjuicio de incurrir en un incumplimiento al convenio colectivo vigente, podrán ser demandadas judicialmente por la CO.MI.S.E. o por la Entidad Sindical para que regularice el trámite, pudiendo requerirse la fijación judicial de “*Astreintes*” (sanciones conminatoria compulsiva), no siendo necesario en tal supuesto ningún tipo de interpelación previa.

En cualquier caso, el pago del referido “*aporte empresarial*” previsto en la Convención Colectiva de Trabajo N° 73/89, se deberá hacer efectivo y cumplimentarse con el primer depósito de la respectiva cuota sindical o en su defecto de la Obra Social.

La inscripción prevista se efectuará cumplimentado todos y cada uno de los requisitos que se enuncien a continuación y cuyas constancias respectivas deberán presentarse a la Comisión Mixta Sindical Empresaria –CO.MI.S.E.–, la que extenderá el pertinente acuse de recepción, en forma fehaciente.

En caso de “*Empresas Unipersonales*” o “*Comerciantes*”, mediante nota cursada por el interesado, bajo declaración jurada, detallando:

- Nombres y apellidos completos;
- Documento de identidad;
- Estado civil, consignando datos personales del cónyuge en su caso;
- Domicilio real y comercial, teléfono en su caso;
- Copias o fotocopias, certificadas por escribano público y autenticadas por el Colegio Notarial respectivo, de las constancias que acrediten su inscripción en la matrícula de comercio en el registro respectivo y en la A.N.Se.S..

En caso de tratarse de “*Sociedad*”, se remitirá a la Comisión Mixta Sindical Empresaria –CO.MI.S.E.–, cumplimentando los siguientes requisitos:

- Contrato o Estatutos Sociales, certificado por escribano y autenticado por el colegio notarial respectivo, consignándose en ellos el domicilio de la sede social.
- Nombres y apellidos completos, estado civil, domicilio y número de documento de identidad de los socios o directivos, según corresponda.
- Copias o fotocopias, certificadas por escribano público y autenticadas por el colegio notarial respectivo, de la inscripción de la sociedad en el Registro Público de Comercio y/o entidad u organismo pertinente y en la A.N.Se.S.

En caso de modificaciones de los contratos sociales o estatutos, o en la nomina de los socios gerentes sociales o directores, las sociedades deberán comunicar y acreditar tales hechos con las mismas formalidades establecidas precedentemente dentro del quinto día de producido los mismos.

La inscripción sola se considerara valida cuando queden cumplimentados fielmente todos y cada uno de los requisitos establecidos en el presente convenio.

### **Aporte Especial Empresario**

**Artículo 55**– A los efectos de solventar la administración y funcionamiento del Registro General de Empresas de Limpieza y de la Comisión Mixta Sindical Empresaria CO.MI.S.E.– se ratifica la continuidad del aporte empresario del 0,30% sobre las remuneraciones a favor de esta ultima, conforme las previsiones del artículo 49 del Convenio N° 73/89. Todas las empresas de la actividad, cualquiera fuere su naturaleza o estructura societaria o jurídica, y comprendidas en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de Trabajo o que presten servicios dentro del mismo, aun transitoriamente, deberán depositar el aporte mensual mencionado en la cuenta que la CO.MI.S.E. tiene abierta al mencionado efecto. Este último deberá efectuarse en el mismo plazo y bajo iguales recaudos, condiciones y penalidades que las previstas para la cuota sindical y podrá ser demandado judicialmente en su cobro por la mencionada Comisión Mixta Sindical Empresaria –CO.MI.S.E.– mediante acción sumaria, sin perjuicio de la aplicación de las Leyes Nros. 18.694 y 18.695 y a las retenciones de todo certificado o constancia de libre deuda que solicitare el infractor.

## **CAPÍTULO 6 — CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO**

### **Constitución de domicilio**

**Artículo 56**– Las empresas del sector, dentro de los noventa (90) días de iniciadas sus actividades se obligan, ante la entidad sindical, a constituir un domicilio mediante instrumento público, carta documento o telegrama. Este domicilio, donde se tendrán por validas las notificaciones extrajudiciales que realicen a la empresa los trabajadores, el Sindicato, la Obra Social del Personal de Maestranza o la CO.MI.S.E., subsistirá mientras no medie comunicación fehaciente de la interesada disponiendo el cambio.

En el supuesto de incumplimiento, el Sindicato podrá demandar judicialmente y solicitar en su caso la aplicación de “*astreintes*” hasta que la empresa de cumplimiento a la presente disposición, no siendo para ello necesario ningún tipo de interpelación.

Las empresas de la actividad que hubiesen incumplido el presente requisito, que fuera establecido por los Convenios Colectivos Trabajo Nros. 73/89 y 182/92, gozarán del plazo de noventa (90) días, a partir de la publicación de la presente convención, para regularizar dicha situación.

## **CAPÍTULO 7 - DE LAS RETENCIONES Y CONSTANCIAS DE LIBRE DEUDA**

### **Cuota sindical**

**Artículo 57**– Los empleadores deberán retener de todas las remuneraciones del personal afiliado al Sindicato de Obreros de Maestranza el dos y medio por ciento (2,5%) sobre el total bruto de los salarios devengados, en concepto de “*cuota sindical*”. El importe resultante será depositado a la orden de la mencionada entidad sindical, a más tardar el día quince (15) del mes siguiente en la cuenta corriente N... 59753/25, sucursal Arsenal del Banco de la Nación Argentina. Si esta fecha coincidiera en días sábados, domingos, feriados o asuetos bancarios, el depósito se efectuará el primer día hábil bancario siguiente a la mencionada fecha.

La entidad Sindical asume la responsabilidad de otorgar a las empresas que lo soliciten certificado o constancia de libre deuda siempre y cuando ello corresponda.

### **Aporte empresario para el fomento de actividades sociales, recreativas y cultura**

**Artículo 58**– Todos los empleadores incluidos en la presente convención colectiva de trabajo procederán a pagar mensualmente, de su peculio, el importe resultante del uno y medio por ciento (1,5%) de todas las remuneraciones correspondientes, a la orden de la entidad sindical firmante del presente convenio, en los mismos plazos y con los mismos procedimientos previstos para la cuota sindical y con iguales prevenciones y sanciones, el cual deberá ser depositado en la cuenta corriente N... 60319/65, sucursal Arsenal del Banco de la Nación Argentina. Las sumas correspondientes a lo recaudado mediante este aporte serán destinadas al fomento de las actividades sociales, recreativas y culturales.

### **Nómina del personal**

**Artículo 59**– Las empresas deberán entregar a la Obra Social y al Sindicato, en forma mensual y a la fecha del vencimiento para el pago de aportes y contribuciones, la nómina completa del personal en relación de dependencia, indicando el número de C.U.I.L., con detalle de las remuneraciones abonadas, consignando en cada caso las cargas de la familia, afiliados a la entidad sindical, y especificando las altas y bajas producidas en el plantel durante el período respectivo.

La falta de cumplimiento de esta norma facultará a la entidad sindical y a la Obra Social, a tener por no efectuado el pago del período, y demandar judicialmente la entrega de la documentación, quedando autorizadas a solicitar la aplicación de “*astreinte*”, hasta el efectivo cumplimiento de la obligación, no siendo necesario a tal fin ningún tipo de interpelación previa.

El Sindicato y la Obra Social podrán adoptar el medio magnético e informático que se determine, a fin de que las empresas den cumplimiento a esta obligación.

### **Certificado de libre deuda**

**Artículo 60**– El Sindicato y la Obra Social entregaran a las empresas que se lo soliciten certificados de libre deuda, en la medida que se encuentren al día en sus pagos y hayan dado cumplimiento a las restantes obligaciones establecidas en el presente convenio. Cuando se hubiere otorgado moratoria o plazos de pago para deudas vencidas, el Sindicato y la Obra Social deberán hacer constar tal circunstancia en el instrumento correspondiente con indicación, en cada caso, del número y fecha de la Resolución del otorgamiento, número de cuotas, plazos u otras formas de pago. De igual forma el Sindicato y/o la Obra Social harán saber de modo fehaciente a la entidad u organismo a cuyo requerimiento la empresa tramitar el certificado, cualquier incumplimiento por parte de esta a las condiciones de la moratoria o de otro beneficio acordado, en un término máximo de cinco (5) días.

Se reconoce expresamente la facultad del Sindicato y de su Obra Social de dar a publicidad las empresas morosas o que incumplan las obligaciones establecidas en el presente convenio.

### **Clausura de mayores beneficios**

**Artículo 61**– La presente Convención Colectiva de Trabajo en ningún caso podrá afectar los derechos adquiridos por las categorías de trabajadores o por estos individualmente. Por lo tanto, este convenio sustituye los acuerdos realizados hasta la fecha entre trabajadores y empleadores en la medida que los mismos no superen las mejoras obtenidas por esta convención colectiva.

## **CAPÍTULO 8 - CLÁUSULA DE PROTECCIÓN SOCIAL**

### **Cláusula de Protección Social**

**Artículo 62**– A efectos de asegurar las fuentes de trabajo para el personal del gremio cuyas remuneraciones conforman casi en su totalidad el costo del servicio que prestan las empresas del sector, dejase establecido que las mismas podrán renegociar los aumentos que resulten de la aplicación de la presente convención colectiva y los que en su consecuencia dispongan con sus respectivos clientes, ello a fin de poder afrontar las erogaciones que pudiera representar el fiel y pleno cumplimiento de este convenio.

## **CAPÍTULO 9 - CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS**

### **Autoridad y aplicación. Copias autenticadas**

**Artículo 63**– El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación, quedando las partes obligadas a la estricta observación de todas las disposiciones establecidas en este convenio colectivo, cuyas cláusulas tanto normativas como obligacionales continuaran en vigor aun luego de vencido el término de su vigencia, consignado en el artículo 3°. Asimismo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales, a solicitud de las partes signatarias, expedirá copia autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Responsabilidad solidaria**

**Artículo 64**– Toda persona física o jurídica, incluyendo organismos y empresas del Estado, que contrate o subcontrate los servicios de una empresa de limpieza, será solidariamente responsable con ella de todo incumplimiento por parte de esta última respecto de las disposiciones legales y todas las previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Exclusión**

**Artículo 65**– Queda excluido de la presente Convención Colectiva de Trabajo el personal de maestranza dependiente de empresarios que exploten salas cinematográficas y sus empleados, por cuanto con estos se suscribirá un convenio colectivo por separado.

Igualmente se excluye a todo trabajador no comprendido en esta convención colectiva, como asimismo al personal que aun realizando tareas descriptas en la presente dependen jurídicamente, desde el punto de vista laboral, de empleadores cuya actividad principal no sea la prevista en el artículo 5° de este convenio.

**Artículo 66**– La eximición de multas dispuesta en el presente convenio no da derecho alguno a repetir de la entidad Sindical y Obra Social las sumas abonadas por tales conceptos durante la vigencia de convenios anteriores.



# EMPRESAS DE VIAJES Y TURISMO

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 337/2001<sup>1</sup>

### TRABAJADORES

#### CAPÍTULO I – GENERALIDADES

##### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad Turística dentro de la normativa legal derivada de las Leyes Nros. 14.250 y 25.250, la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), entidad sindical de primer grado, con personería gremial N° 110, asociación profesional auténticamente representativa de los empleados que prestan servicio en la actividad turística vinculada con la hotelería y gastronomía, con domicilio en la Avenida de Mayo 930 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por los Sres. Juan Alfredo Reyes y Osvaldo Ismael Figallo en su calidad de Secretario General y Secretario Gremial, respectivamente, y la Asociación Argentina de Agencias de Viajes y Turismo (A.A.A.V.Y.T.), inscripta bajo el número C 3060 de la Inspección General de Justicia de la Nación, quien actúa en representación de la totalidad de sus afiliadas y de las empresas dedicadas a la actividad turística del país, con domicilio en Viamonte 640, piso 10°, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por los Sres. Marco Aurelio Palacios y Jorge Alberto Englender, en su carácter de Presidente y Secretario, respectivamente.

##### Lugar y fecha de celebración

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los cinco (5) días del mes de diciembre de 2000.

##### Cantidad de beneficiarios

**Artículo 3°**— Al día de la fecha, las partes estiman que la cantidad de empleados beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es del orden de treinta y cinco mil trabajadores (35.000) trabajadores.

##### Zona de aplicación

**Artículo 4°**— La Convención Colectiva de Trabajo aquí instrumentada tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la República Argentina, complementada por los respectivos anexos locales y/o zonales, cuando sea necesario convenirlos y ello no podrá implicar reducción

de derechos y/o salarios básicos del presente Convenio Nacional. Queda exceptuada la Provincia de Tucumán.

##### Período de vigencia

**Artículo 5°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo celebrado en el año 2000 tiene una vigencia inicial de dos (2) años, prorrogándose por períodos similares si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes. Hasta tanto sea suscripta por las partes una nueva convención colectiva que la sustituya, la presente seguirá rigiendo, aún después de su vencimiento o denuncia.

##### Actividades y empresas comprendidas

**Artículo 6°**— Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regla este convenio a las empresas de viajes y turismo, agencias de turismo y agencias de pasajes, operadoras de turismo internacional o nacional, interno emisor o receptor dedicadas a la atención de empresas o grupos especiales deportivos, culturales o de cualquier otro tipo de afinidad y que se dediquen a la intermediación en la reserva o locación de servicios en cualquier medio de transporte y en la contratación de servicios hoteleros en el país o en el extranjero, la organización de viajes con carácter individual o colectivo, excursiones, cruceros o similares con o sin inclusión de los servicios propios de los denominados viajes “*a for fait*”, la recepción y asistencia del turista durante sus viajes y su permanencia en el país, la prestación a los mismos de los servicios de guías que se encuentren en relación de dependencia con la empresa y el despacho de sus equipajes, la representación de otras agencias nacionales como extranjeras y la organización de actividades similares o conexas en beneficio del turismo, cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese, según la presente enunciación que se declara no taxativa ya sea que los servicios los presten con fines económicos, benéficos, culturales para obras sociales u organismos de seguridad social, cualquiera sean las modalidades o tiempo de duración de las prestaciones.

##### Actividad y categorías de los empleados

**Artículo 7°**— La actividad laboral comprendida en este Convenio Colectivo de Trabajo es la actividad turística, y se regirán por el presente Convenio las relaciones entre empleados y empleadores pertenecientes a la actividad; y

<sup>1</sup> La Resolución N° 885/2001 (B.O. del 27/11/2001) suspendió la aplicación de este Convenio hasta que exista pronunciamiento judicial definitivo sobre su aplicación.

las categorías de empleados incluidos son aquellos que desempeñan tareas para las empresas enumeradas en el artículo 6°, con aclaración de que tal enunciación es de carácter enumerativo pero no taxativo, pues cabe la inclusión de otros empleados que desempeñen o puedan desarrollar labores que sean posteriormente incluidos en la enumeración efectuada en la norma citada.

Quedan incluidos los empleados con modalidades especiales de prestación de servicios, que se enumerarán en el presente Convenio, en tanto se desempeñen en relación de dependencia para las empresas enunciadas en el artículo 6°.

Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo los gerentes y subgerentes de las empresas de turismo y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

## **CAPÍTULO II – DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

### **Categorías y funciones**

**Artículo 8°**— La obligación genérica de todo empleado es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias, prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función y no implique menoscabo moral o material. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización de la empresa y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el empleado están obligados activa y pasivamente de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resultan de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a seguir prestando el buen servicio.

Todo lo aquí dispuesto y convenido, es sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes.

La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías profesionales:

- Jefe de departamento
- Encargado de departamento
- Administrativo – 1° Categoría
- Administrativo – 2° Categoría
- Recepcionista/telefonista
- Vendedores
  - Categoría (1)
  - Categoría (2)
- Cajeros

- Auxiliar especializado
- Auxiliar
- Maestranza
- Chofer
- Ayudante de chofer
- Cadete

Se acuerda que queda excluido todo otro convenio colectivo que pudiera resultar aplicable a alguno o algunos de los trabajadores, entendiéndose que el de la actividad prevista en el artículo 6° del presente es el de la principal actividad.

### **Condiciones de trabajo**

**Artículo 9°**— Cuando el empleado realice en forma habitual tareas correspondientes a dos categorías, siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

Notificaciones: Todo personal tiene la obligación de notificarse por escrito sobre cualquier disposición, suspensiones, medidas disciplinarias, instrucciones, etcétera, sin que su firma implique conformidad.

Todo empleador estará obligado a entregar copia al empleado de la notificación, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario, la notificación carece de validez.

### **Reemplazo transitorio en categoría superior**

**Artículo 10**— El personal efectivo que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 11**— El empleador deberá hacerle saber al empleado u obrero las condiciones que se refieran a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus funciones.

De ser las mismas de uso obligatorio, el empleador deberá proveer dos equipos por año.

### **Útiles de oficina**

**Artículo 12**— Será deber del empleador proveer los útiles, materiales y demás elementos de trabajo necesarios destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, junto con los demás elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal.

## **CAPÍTULO III – ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **Cambios de domicilio del empleador**

**Artículo 13**— Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el empleado al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al empleado. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas

las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el empleado. El que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio. El empleado y el empleador deberán consignar por escrito un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que se efectúen.

### **Cambio de estado civil**

**Artículo 14**— Por constancia escrita, el empleado deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, así como, igualmente, indicará respecto de las personas de su familia o de sus beneficiarios las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales. El empleado deberá hacer entrega de la documentación pertinente.

### **Irrenunciabilidad de beneficios**

**Artículo 15**— Ningún empleado podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio, acuerdos zonales y leyes vigentes, son nulos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.

### **Certificado de trabajo y de aportes previsionales**

**Artículo 16**— A todo empleado que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extender el pertinente certificado de trabajo con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja y la certificación de aportes previsionales.

### **Subcontratación y solidaridad**

**Artículo 17**— Los empleados que hayan sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierne, los terceros contratantes y la empresa para la cual los empleados presten o hayan prestado servicio responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Exceptuándose de esta obligación los servicios eventuales que se presten por empresas reconocidas al efecto por la autoridad de aplicación, según lo que se prevé en el artículo 29, último párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo.

Quienes cedan total o parcialmente a otro la empresa o explotación habilitada a su nombre, o contraten o subcontraten cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de la empresa, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. En todos los casos serán solidariamente res-

ponsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los empleados y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

### **Cumplimiento de la jornada de trabajo**

**Artículo 18**— La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo con los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa se encuentren establecidas.

El empleador podrá modificar el horario y la diagramación del trabajo sin que sea necesaria la previa autorización administrativa, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Queda aclarado que el empleado puede ser contratado para jornadas diarias inferiores a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y, en tales casos, el jornal se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo, pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados.

No se computará, en la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera de la empresa. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador.

En ningún caso, la remuneración será inferior a trescientos pesos (\$ 300).

### **Inasistencia imprevista**

**Artículo 19**— El empleado que no concurra a sus tareas por causa imprevista no contemplada en esta Convención Colectiva, que le impida dar aviso en el día, dará el aviso correspondiente en el transcurso de su primera jornada de trabajo. El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso dentro de la del turno diurno siguiente. En todos los casos, el empleado quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor mientras dure la misma.

### **Feriados y días no laborables**

**Artículo 20**— Además de los días feriados nacionales y días no laborables establecidos por el régimen legal que los determinan, cada zona regulará feriados provinciales y/o locales.

### **Día del gremio**

**Artículo 21**— Se establece como Día del Empleado de Turismo el 2 de agosto, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un empleado por causas que hacen a la índole de la actividad turística, se duplicará la remuneración legal que corresponda a la fecha. Para los empleados cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.

### **Licencias especiales pagas**

**Artículo 22**— Se reconoce el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimientos de hijos: dos (2) días hábiles.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanas o hermanos: cuatro (4) días corridos. En caso que los fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán dos (2) días corridos más de licencia paga, debiéndose justificar la realización del viaje.
- c) Por matrimonio: doce (12) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales. Asimismo, el empleado gozará de un (1) día para la realización de trámites prematrimoniales.
- d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismos nacional o provincial competente, se le otorgará durante el año calendario diez (10) días para ser utilizados en período de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas materias.
- e) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicios el día de su cometido.
- f) En caso de mudanza, dos (2) días de permiso por año, con excepción de aquellos casos de empleados que vivan en hotel o pensión.
- g) En caso de tener que comparecer ante reparticiones oficiales con carácter de carga pública, el empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones, debiendo este último presentar la certificación fehaciente que lo acredite.
- h) Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge: dos (2) días de licencia corridos, debidamente justificado el fallecimiento.

### Vacaciones

**Artículo 23**— De conformidad a lo facultado por el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada empresa, zona o actividad. La licencia anual ordinaria podrá fraccionarse conforme lo anterior con la conformidad del empleado, pero el primer período no podrá ser inferior a los catorce (14) días corridos. El empleador notificará por escrito al empleado, con una anticipación no menor a cuarenta y cinco (45) días, la fecha de inicio de las vacaciones. Si vencido el plazo para otorgarle las vacaciones el empleador no notificó las mismas, el empleado —previa comunicación fehaciente y con debida antelación— hará uso de su licencia en forma automática y completa. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador deberá proceder en forma tal que al empleado le corresponde el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres períodos.

### Régimen de accidentes y enfermedades inculpables

**Artículo 24**— Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- 1) El empleado que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable deberá comunicarle a la empresa dentro de su jornada de labor, pudiéndolo hacer por los siguientes medios:
  - a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.
  - b) Por aviso directo del interesado, en la empresa, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo su comprobante que justifique dicho aviso.
  - c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en la empresa. En este caso, deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.
- 2) Excepcionalmente, para el empleado que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems a), b), c) del inciso anterior, para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo dentro las primeras horas diurnas inmediatas.
- 3) Cuando el empleado no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, indicando el lugar donde se asiste.
- 4) El enfermo facilitará, en todos los casos, el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico que lo asiste o cualquier otra institución de carácter médico-asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación en caso de imposibilidad ambulatoria.
- 5) El empleado no está obligado, bajo su responsabilidad, a las prescripciones que determina el respectivo médico del empleador, pero sí tiene la obligación de permitir en todos los casos la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada dentro del horario de siete a veintiuna (07.00 a 21.00), como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.
- 6) En todo lo concerniente a enfermedad, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidente de trabajo y que no sea previsto en este convenio, serán de



aplicación las normas específicas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, en la Ley N° 24.557, sus modificatorias, actualizaciones y reglamento de las mismas, y la pertinente legislación que la reemplace, así como sus reglamentos.

### **Condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Cumplimiento de disposiciones sobre higiene**

**Artículo 25**— Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias, mantener los más necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos en que le sea requerida. Los empleados deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad de la empresa.

Cuando el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos no cuente en una zona o lugar con los elementos adecuados o personal idóneo para realizar los mismos, si de tales controles resultara la existencia de infracciones, se requerirá de inmediato la reunión de la respectiva Comisión de Interpretación. Todo empleado comprendido en este convenio tendrá derecho a solicitar de su empleador se disponga su examen preocupacional. A su vez, el empleado deberá someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos que disponga su empleador.

## **CAPÍTULO IV – DE LAS REMUNERACIONES**

### **Sueldo básico y adicionales**

**Artículo 26**— La remuneración integral del empleado de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de:

- 1) sueldo básico convencional y
- 2) adicionales

### **Básicos convencionales**

**Artículo 27**— El sueldo básico convencional es para cada empleado el que resulta de la planilla, que como Anexo I, se agrega al presente formando parte del mismo, el cual entrará en vigencia desde el mes de la homologación del presente Convenio.

### **Adicionales remunerativos**

**Artículo 28**— Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del empleado a todos los efectos legales y previsionales.

### **Discriminación de adicionales**

**Artículo 29**— Todos los adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

### **Enumeración de adicionales**

**Artículo 30**— Tales adicionales son los que a continuación se enumeran:

- a) Adicional por antigüedad:
  - 1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.
  - 2) Dicho adicional será abonado a cada empleado según la siguiente escala:
    - A un (1) año cumplido y hasta los dos (2) años, el uno por ciento (1%).
    - De los dos (2) años hasta los tres (3) años, el uno por ciento (1%).
    - A los tres (3) años cumplidos y hasta los cuatro (4) años, el dos por ciento (2%).
    - De los cuatro (4) años hasta los cinco (5) años, el dos por ciento (2%).
    - A los cinco (5) años cumplidos y hasta los seis (6) años, el cuatro por ciento (4%).
    - De los seis (6) años hasta los siete (7) años, el cuatro por ciento (4%).
    - A los siete (7) años cumplidos y hasta los ocho (8) años, el cinco por ciento (5%).
    - De los ocho (8) años hasta los nueve (9) años, el cinco por ciento (5%).
    - A los nueve (9) años cumplidos y hasta los diez (10) años, el seis por ciento (6%).
    - De los diez (10) años hasta los once (11) años, el seis por ciento (6%).
    - A los once (11) años cumplidos y hasta los doce (12) años, el siete por ciento (7%).
    - De los doce (12) años hasta los trece (13) años, el siete por ciento (7%).
    - A los trece (13) años cumplidos y hasta los catorce (14) años, el ocho por ciento (8%).
    - De los catorce (14) años hasta los quince (15) años, el ocho por ciento (8%).
    - A los quince (15) años cumplidos y hasta los dieciséis (16) años, el diez por ciento (10%).
    - De los dieciséis (16) años hasta los diecisiete (17) años, el diez por ciento (10%).
    - A los diecisiete (17) años cumplidos y hasta los dieciocho (18) años, el doce por ciento (12%).
    - De los dieciocho (18) años hasta los diecinueve (19) años, el doce por ciento (12%).
    - A los diecinueve (19) años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).
  - 3) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente a la empresa.
  - 4) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) Adicional por asistencia perfecta:
  - 1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional del respectivo dependiente, siempre que observe asistencia perfecta.

- 2) Solamente se considerarán como eximentes justificativas de ausencia al trabajo cuando ellas se originen en:
    - 2.1. Vacaciones ordinarias anuales.
    - 2.2. Licencias contenidas en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, o sea, nacimiento de hijo; matrimonio; fallecimiento del cónyuge o concubino; fallecimiento de hijos y padres; fallecimiento de hermano y para rendir exámenes, debiendo acreditarse en este supuesto ante el empleador el haber rendido el examen, mediante exhibición del respectivo certificado oficial.
    - 2.3. Examen médico contemplado en el artículo 24.
    - 2.4. Licencias acordadas por normas de esta convención colectiva.
  - 3) Toda ausencia no incluida en el precedente apartado será computada como inasistencia a los efectos del pago del presente adicional.
  - 4) Este adicional será del diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico convencional del dependiente.
  - 5) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de la presente convención colectiva.
- c) Adicional por complemento de servicio:
- 1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, cualquiera sea su categoría profesional.
  - 2) Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) del sueldo indicado en el punto anterior.
  - 3) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de la presente convención colectiva.
- d) Adicional por falla de caja:
- 1) A quienes tienen a su cargo la caja de la empresa, se le otorgará un adicional del diez por ciento (10%) sobre su sueldo básico convencional percibido, sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe a tal empleado por las fallas o faltantes que se originen, de las que deberán responder o reponer. Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de esta convención.
  - 2) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de esta convención.
- f) Adicional por zona fría: Se establecen como zonas frías las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego y los centros de invierno de dichas Provincias y de la Provincia de Mendoza.

Este adicional será del veinte por ciento (20%) sobre la remuneración básica de la categoría profesional que desempeña el empleado.

### **Absorción**

**Artículo 31**— Las mayores remuneraciones que abonen los empleadores al personal antes de la firma del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia aquellas otras que, integradas por salarios básicos convencionales y adicionales han sido estipuladas en este convenio colectivo de trabajo. El pago voluntario de mayores remuneraciones a los empleados, ya sean hechas en forma individual o colectiva, no podrá constituir ni representar pautas de aumento de ninguna naturaleza sobre las que han sido acordadas en esta Convención Colectiva, a partir del mes de su homologación.

## **CAPÍTULO V – BENEFICIOS SOCIALES**

### **Asignación por fallecimiento**

**Artículo 32**— Para todo el personal de la actividad se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio por un capital uniforme por persona, que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.

### **Asignación por servicio de sepelio**

**Artículo 33**— Para todo el personal de la actividad turística vinculada con la actividad, se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del empleado y/o integrantes de su grupo familiar primario.

Para el supuesto de que dicho/s beneficiario/s haga/n uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o similar que lo brinde, se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de mil ochocientos pesos (\$ 1.800,00), ajustable anualmente según fije la reglamentación que se dicte.

### **Gestión, financiamiento, administración y reglamentación**

**Artículo 34**— La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los artículos 34 y 35, estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A. que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto y comunicará oportunamente su regulación a la entidad empresaria y a los empleados. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del empleado del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%) ambos porcentajes calculados sobre el total de las remuneraciones abonadas a los empleados de la actividad turística.

La U.T.H.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto

de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del empleado, cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencias, la U.T.H.G.R.A. una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, cultural, de formación profesional, becas, etcétera, en beneficio de los empleados y su grupo familiar.

### Fondo convencional ordinario

**Artículo 35**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de empleados y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos, económicos, para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los empleados como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los empleados y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será reglamentada por las partes siendo ésta de cumplimiento obligatorio.

## CAPÍTULO VI – RELACIONES GREMIALES

### Relaciones entre la organización sindical y los empleadores

**Artículo 36**— Las relaciones entre los empleados y los empleadores que en las empresas de la actividad turística, mantengan la representación gremial de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), se ajustará al presente ordenamiento y a las disposiciones de la Ley N° 23.551, su reglamentación o las que eventualmente las sustituyan.

- a) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de una empresa, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.
- b) La representación gremial de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) en cada empresa se integrará conforme a la Ley N° 23.551.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.
- d) En las empresas cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los empleados y los empleadores se regirán por una Comisión provisoria.
- e) La representación gremial de la empresa tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o por la persona que éste designe.
- f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esa circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 16 horas mensuales con goce de haberes [artículo 44, inciso c), Ley N° 23.551], igual beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones ejecutivas de las Seccionales de la U.T.H.G.R.A..
- g) Traslados o cambios de horarios a delegados: Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los empleados, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.
- h) Vitrinas o pizarras sindicales: En todas las empresas de la actividad turística, podrá colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizarse para otros fines que no sean gremiales.

Las comunicaciones, afiches o carteles sindicales, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones de las vitrinas o pizarras, siempre que no se formen aglomeraciones de

lante de la misma y no se afecte la marcha normal de la empresa.

### **Comisión paritaria nacional de interpretación, aplicación y conciliación**

**Artículo 37**— Se crea una comisión paritaria de interpretación, aplicación y conciliación, la que tendrá la jurisdicción, competencia, atribuciones y funciones que serán detalladas seguidamente.

Su asiento será la Ciudad de Buenos Aires, con jurisdicción en todo el territorio del país. Será integrada por un total de doce (12) miembros titulares, siendo seis de ellos designados por el sector empresario (A.A.A.V.Y.T.) y seis designados por el sector sindical (U.T.H.G.R.A.), pudiendo designarse hasta seis (6) alternos por cada parte y su presidencia la ejercerá el funcionario que a tal efecto proponga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Cada una de las partes podrá designar aquellos asesores que considere necesario para un mejor desenvolvimiento de su cometido. Los integrantes de la comisión paritaria deberán ser representativos de las distintas especialidades de la actividad hotelera gastronómica. La comisión paritaria, en su primera reunión, habrá de implementar su reglamento interno, el que además de señalar la periodicidad de sus reuniones, contendrá las reglas a las que adecuará y ajustará el procedimiento a observar en la tramitación de las cuestiones de su competencia.

Tal competencia implicará las atribuciones y facultades que se enumeran ejemplificadamente:

- a) Resolver todas las cuestiones de interés general referidas con la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a pedido de cualquiera de las partes o si así lo requiere el Ministerio de Trabajo.
- b) Resolver todos los diferendos, ya sean generales o particulares que pudieran suscitarse con y por motivo de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo resolver ello dentro del término máximo de treinta (30) días corridos y contados desde el planteamiento de la cuestión.
- c) Resolver acerca de la clasificación de tarea acordes con las categorías profesionales establecidas en la Convención Colectiva o a las particulares de cada rama, en especial:
  - 1) Asignación de categoría o tareas no clasificadas;
  - 2) reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías profesionales cuando las mismas no se encuentren expresamente previstas y
  - 3) clasificación de los empleados en las categorías previstas en este Convenio.

En todos los supuestos enumerados, la Comisión Paritaria tendrá facultades para exigir la realización de exámenes

prácticos de tareas a efecto de nutrirse de antecedentes que avalen su posterior decisión.

Para la adopción de las resoluciones pertinentes los votos serán computados a razón de uno por sector, y si no hubiere acuerdo será el Presidente, quien con voto fundado así lo decidirá. Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán tenidas por válidas, con valor de cosa juzgada y serán de obligatoria aplicación y observancia para todos los casos similares que se plantearen. Los interesados —empresarios y empleados— gozarán del derecho de deducir revocatoria o apelación contra las decisiones adoptadas, el que deberá interponerse ante la misma comisión paritaria dentro del término de cinco (5) días hábiles y contados desde el día siguiente al de su notificación, y si tal recurso fuere de apelación será resuelto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos dentro del plazo de diez (10) días hábiles administrativos.

Las resoluciones que adopte la comisión paritaria, una vez firmes, tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que hayan sido dictadas, contando con efecto retroactivo a la fecha de iniciación de cada reclamo o petición.

La comisión paritaria podrá intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de esta Convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Los acuerdos conciliados celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

## **CAPÍTULO VII – DEL TRABAJO DE TEMPORADA**

### **Caracterización. Diagramación**

**Artículo 38**— Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la actividad. El empleador podrá variar la diagramación o cambiar de horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada. En caso de acuerdos zonales que convengan este aspecto, se registrarán por dichas convenciones.

### **Plazo mínimo asegurado**

**Artículo 39**— El empleo de temporada tendrá asegurado que la duración de su ciclo temporáneo no podrá ser inferior al que se convenga a través de las convenciones colectivas de trabajo zonales, locales o regionales, dadas las características propias de cada una de ellas.

### **Iniciación de los ciclos o temporada**

**Artículo 40**— Tales pautas, acerca de la iniciación y duración de cada temporada, serán reguladas a través de las convenciones locales, zonales o regionales, por las mismas moti-

vaciones apuntadas en la cláusula anterior. A los efectos de notificar el inicio de cada temporada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 98 de la Ley de Contrato de Trabajo, el empleador podrá utilizar el medio gráfico, por un periódico de mayor circulación en la zona, publicando la nómina del personal que llama a cubrir las plazas de esa temporada.

### **Cómputo de antigüedad en el empleo**

**Artículo 41**— A los efectos de los derechos previstos en esta convención colectiva de trabajo y legislación vigente, el cómputo de la antigüedad en el empleo para el empleado de temporada será calculado sobre la base del tiempo efectivamente trabajado, según lo prescrito por el artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **CAPÍTULO VIII – DISPOSICIONES GENERALES**

### **Retención de cuotas sindicales y contribuciones**

**Artículo 42**— Los empleadores actuarán como “*agentes de retención*” de las cuotas sindicales [dos y medio por ciento (2,5%)] y/o contribuciones que los empleados beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la Autoridad de Aplicación para su percepción.

### **Convenios locales, zonales o regionales**

**Artículo 43**— Cuando las características o peculiaridades de una localidad, zona o región justifiquen la celebración de convenios colectivos de trabajo particulares, deberá integrarse una comisión negociadora local, zonal o regional, cuya constitución se comunicará a la comisión paritaria nacional de interpretación, aplicación y conciliación.

Cuando cualquiera de las partes de la citada comisión negociadora local, zonal o regional lo requieran, la comisión paritaria nacional intervendrá en los temas que le serán sometidos a efectos de proporcionar y aconsejar las soluciones que considere prudentes.

Las resoluciones de las comisiones paritarias, zonales o regionales serán apelables por cualquiera de las partes ante la comisión paritaria nacional, la que deberá resolverlo dentro de los diez (10) días hábiles administrativos. En caso de confirmarse la resolución apelada, elevará los antecedentes para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

### **Sanciones por violación del convenio colectivo de trabajo**

**Artículo 44**— La violación de cualquier disposición del presente Convenio de Trabajo, motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes vigentes pertinentes.

### **Autoridad de Aplicación**

**Artículo 45**— La aplicación y el control del cumplimiento del presente convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

### **Aportes y contribuciones**

**Artículo 46**— Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etcétera, se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al empleado, aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

## **CAPÍTULO IX – DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA**

### **Representatividad**

**Artículo 47**— De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley N° 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

### **Pequeña empresa. Pautas**

**Artículo 48**— A los efectos de considerar pequeña empresa del sector, y delimitar el ámbito de aplicación del presente capítulo, se acuerdan las siguientes pautas:

- Que el plantel de empleados de la empresa no supere los 80 empleados (artículo 83, Ley N° 24.467).
- Que su facturación anual (excluido el impuesto al valor agregado) no supere la cantidad de pesos que determinen la autoridad competente sobre el particular y el sector, tomándose en consideración para el inicio el ejercicio contable del año 1999.
- Para la determinación del plantel máximo de empleados, sólo se computarán los permanentes y no se tendrán en consideración los eventuales y extras. El plantel de empleados para dicho cálculo será el existente al 1° de enero de 2000.

La entidad sindical podrá solicitar, por intermedio de A.A.A.V.Y.T., declaración jurada de ventas anuales y número de personal de las empresas que se encuentren en el presente capítulo. Para los casos en que A.A.A.V.Y.T. no pudiere cumplir con la información solicitada, U.T.H.G.R.A. podrá requerirlas por otros medios idóneos.

### **Período de prueba**

**Artículo 49**— Las empresas comprendidas en este capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por un período de hasta seis (6) meses.

Los empleadores deberán efectuar por dicho personal los aportes y contribuciones previstos en el presente Conve-

nio, artículos 34 (asignación por fallecimiento), 35 (servicio de sepelio) 37 (Fondo Convencional Ordinario) y 44 (cuota sindical).

### **Aguinaldo**

**Artículo 50**— El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido ese término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Capacitación**

**Artículo 51**— Los empleados de pequeñas empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórico-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (artículo 96 de la Ley N° 24.467), o por convenio con la organización sindical.

## **CAPÍTULO X – TABLAS REMUNERATIVAS**

### **Categorías profesionales salariales (2)**

**Artículo 52**— Las partes a los fines de la determinación de los sueldos básicos convencionales dispuestos por el artículo 27, para las catorce (14) categorías profesionales que establece el artículo 8° del presente Convenio convienen las que se desarrollan a continuación:

	\$
Jefe de departamento	550,00
Encargado de departamento	500,00
Administrativo –1° Categoría–	450,00
Administrativo –2° categoría–	390,00
Recepcionista/telefonista	350,00
Vendedores:	
Categoría (1)	430,00
Categoría (2)	390,00
Cajeros	430,00
Auxiliar especializado	390,00
Auxiliar	380,00
Maestranza	340,00
Chofer	450,00
Ayudante de chofer	390,00
Cadete	380,00

# AGENCIAS DE REMISES Y AUTOS AL INSTANTE

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 338/2001*

### **TRABAJADORES**

#### **CAPÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES**

1. **PARTES SIGNATARIAS:** En un todo de acuerdo con la Disposición N° 695/98 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, y en ejercicio de los derechos de representación emanados de la misma comparece la Unión de Conductores de Autos al Instante y Remises de la República Argentina (U.C.A.I.R.R.A.) – Personería Gremial N° 1.604, representada en este acto por su Sr. Secretario General, don Héctor Rubén Perozziello, su Secretario de Finanzas, don Antonio Eduardo Gigante, y su Sr. Secretario Administrativo, Don Fernando Daniel De La Puerta, por una parte y por la otra la Cámara de Empresarios de Agencias de Remises de la República Argentina (C.E.A.R.R.A.) – Personería Jurídica 000313 I.G.J., representada en este acto por su Sr. Presidente don Salvador Osvaldo Carlomagno y su Sr. Vicepresidente, don Juan Antonio Caramés y su Sr. Vocal 4°, don Eduardo Mario Casas, por la otra parte, reconociéndose mutuamente las facultades de representación de ambas entidades a todo evento.
  
2. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** La aplicación del presente convenio abarca las localidades de San Martín, San Miguel y San Vicente, todas las de la provincia de Buenos Aires, con vigencia desde el primer día hábil del mes siguiente al de su homologación por la autoridad competente, y por el plazo de trescientos sesenta y cinco (365) días con la cantidad de quince mil (15.000) beneficiarios.
  - 2.1. **ULTRAACTIVIDAD:** Las partes confieren al presente su validez temporal más allá de la fecha de su vencimiento para el supuesto de no haber concluido la negociación del convenio que lo sustituya.
  
3. **OBJETO:** El presente convenio tiene como objeto el encuadramiento de las relaciones interpersonales de trabajo de las Agencias de Remises y Autos al Instante con todas aquellas personas que de una u otra forma presten su fuerza de trabajo para la realización de los servicios prestados por la primera.

#### **CAPÍTULO II DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS**

4. El personal que preste tareas de conducción de vehículos será clasificado de acuerdo a lo siguiente:
  - 4.1. **Conductores Titulares:** Serán aquellos que siendo propietarios del vehículo a su cargo, realicen los traslados de personas desde el punto de partida del viaje hasta el destino indicado por el pasajero o quien contrate el servicio, al comando de la unidad.
    - 4.1.2. El Conductor Titular, con motivo de colaborar a maximizar la eficiencia de la explotación comercial con la que se encuentra vinculado, consensuará con la Agencia todas y cada una de las pautas generales y/o particulares de prestación de servicio, como así también los turnos y condiciones en los que se deberá prestar el servicio a cumplir.
 

Queda expresamente establecida que todas las relaciones existentes entre el Conductor Titular y la Agencia se registrarán en un todo de acuerdo a las condiciones y modalidades que entre las partes se pacten en forma expresa.

Se deja establecido asimismo que el conductor permanente deberá tener dedicación exclusiva, resultando incompatible esa actividad con cualquier otra, inclusive con la prestación de idéntica tarea en más de una Agencia.
    - 4.1.3. **Conductores no Titulares:** Serán aquellos que no siendo propietarios del vehículo a su cargo, realicen los traslados de personas desde el punto de partida del viaje hasta el destino indicado por el pasajero o quien contrate el servicio, al comando de la unidad.
 

**Conductores no Titulares Permanentes:**  
Es aquel personal que cumple tareas diariamente en los turnos y horarios preestablecidos.

**Conductores Titulares Relevantes:** Es aquel personal dedicado exclusivamente a cubrir días francos, feriados y ausencias del personal permanente.

**Conductores no Titulares Eventuales o Transitorios:** Es aquel personal contratado por un período prefijado de tiempo y para cubrir necesidades estacionales de falta de personal, ya sea por vacaciones anuales, enfermedades prolongadas del personal permanente, o por incrementos estacionales y/o temporarios de la actividad.

- 4.1.3.1. La Agencia, en el supuesto de contar dentro de la flota con vehículo/s cuyo/s conductor/es sea/n escogido/s por el propietario, deberán exigir al mismo el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, otra cobertura por riesgo del trabajo, y el pago de las cuotas sindicales y de la Obra Social de corresponder.

Es responsabilidad de la Agencia ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los titulares de vehículos respecto de cada uno de los conductores pro ellos designados, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa y/o de la Asociación Sindical. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente a la Agencia por las obligaciones de los propietarios de vehículos respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social, sindicales y/o del sistema de salud, y en materia de riesgos y accidentes de trabajo, como así también del cumplimiento de los aportes y contribuciones correspondiente a los fondos convencionales dispuesto por el presente convenio. La relación laboral quedara conformada únicamente entre el conductor y quien efectivamente brinde la herramienta de trabajo (vehículo).

- 4.1.3.2. La desvinculación del vehículo a la flota afectada a la Agencia no generará

obligación alguna de la Agencia frente a los conductores no titulares designados por el propietario del vehículo desafectado, en concordancia con lo contenido en el artículo anterior.

- 4.1.3.3. Para el caso de incurrir el conductor no titular designado por el propietario del vehículo en conducta que justifique la imposición de sanción disciplinaria, el ejercicio del poder disciplinario recaerá en el propietario del vehículo, quien impondrá la sanción a aplicarse a instancias de la Agencia, quien deberá comunicar en forma fehaciente tal postura con suficiente justificación.

### CAPÍTULO III DEL PERSONAL AUXILIAR EN GENERAL

- 4.3. **Distribuidor de viajes clase A:** Es el que recepciona los viajes y los distribuye a los conductores, programa las reservas y clasifica los mismos.
- 4.4. **Distribuidor de viajes clase B:** Es el que recepciona los viajes de Agencias y los de cuenta corriente y los distribuye a los conductores.
- 4.5. **Distribuidor de viajes clase C:** Es el que aparte de las tareas del Distribuidor de viajes clase B cumple las tareas de conductor eventual o transitorio.
- 4.6. **Jefe de tráfico:** En aquellos casos en que la envergadura de la Agencia así lo requiera, deberá contarse con una persona que coordine la asignación de turnos, francos y guardias de todo el personal de conducción, como así también del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de habilitaciones, tanto del material rodante como de la vigencia de las Licencias Habilitantes del personal de conducción.
- 4.7. **Personal de mantenimiento:** Serán aquellas personas cuya tarea consista en el mantenimiento e higiene de las instalaciones físicas de la Agencia y/o sus sistemas de electricidad, gas, sanitarios, plomería, pintura, etcétera, como así también aquellos que se encarguen de las tareas de vigilancia y/o control de dichas instalaciones. (serenos).
- 4.8. **Personal de mantenimiento de vehículos:** Serán aquellas personas cuya tarea consista en el mantenimiento y/o reparación de las unidades móviles que se encuentren afectadas de cualquier forma a la Agencia, mencionándose de forma simplemente enumerativa al jefe de mantenimiento, lavadores, gomero, chapista, pintor, electricista, y toda otra tarea inherente al mantenimiento de los vehículos y/o sus componentes afectados a la Agencia.



## CAPÍTULO IV DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

5. Tanto los empleados como los empleadores se comprometen al respeto mutuo y a ejercer la solidaridad y diligencia máxima en el desarrollo de la relación laboral cumpliendo cada uno de ellos sus tareas con eficiencia, dignidad, decoro, puntualidad y respeto.
6. El titular de la Agencia establecerá métodos, horarios, programas de trabajo para todas las personas que de una u otra forma se encuentren vinculados a la actividad de la Agencia. Proveerá todas las herramientas y equipos necesarios para el buen funcionamiento de la unidad, en aquellos casos en que el mantenimiento y/o reparaciones de los automóviles se presten a través de la Agencia. Es facultativo de la Agencia variar los turnos de prestación de tareas que deberá cumplir el conductor.
7. El conductor cualquiera fuera su categoría, es quien cuando esté cumpliendo funciones se encontrará sujeto a las siguientes obligaciones:
  - Liquidar diariamente la recaudación, salvo acuerdo en contrario.
  - Conducir el automóvil con respeto a todas y cada una de las disposiciones de tránsito.
  - Cumplir íntegramente con el turno a su cargo.
  - Conducirse con respeto y corrección hacia el usuario del servicio.
  - Deberá avisar de toda anomalía en el funcionamiento de la unidad en forma inmediata, en caso de accidente de tránsito deberá dar aviso a la Agencia en forma inmediata y en su caso efectuar las denuncias policiales y otros trámites inherentes.
  - Estará prohibido el traslado de elementos o bultos que perjudiquen a la unidad, o que por su naturaleza comprometa a la Agencia y/o al propietario del vehículo. Deberá dar aviso inmediato de cualquier cambio de domicilio, sin perjuicio de ello, la Agencia semestralmente deberá requerir la actualización fehaciente del mismo, caso contrario siempre se tendrá por válido el último denunciado.
8. Las infracciones a las disposiciones de tránsito, imputables al conductor, cuando aparezcan pena de multa serán soportadas por el conductor que las hubiese cometido.
 

Cuando la pena fuere de inhabilitación para conducir, la relación laboral quedará extinguida automáticamente, sin obligación del empleador de abonar salario y/o indemnización, de corresponder, alguno y por el tiempo que dure la misma, de ser la inhabilitación de carácter temporal. En caso de reiterarse la inhabilitación dentro del mismo período anual posterior a la primera, se halla autorizado al dador a denunciar la relación laboral con justa causa.
9. Para cumplir con la función de conductor, cualquiera fuera su categoría, se deberá reunir los requisitos exigidos para la conducción de automotores de transporte de

pasajeros correspondiente, por parte de las autoridades nacionales, provinciales y/o municipales, manteniéndose además en forma obligatoria toda la documentación vigente y actualizada. Será causa de suspensión automática la falta de renovación de la referida documentación, perdiendo el derecho a percibir retribución alguna durante ese período.

Transcurridos treinta días sin presentar la documentación rehabilitante el vínculo se considerará disuelto sin derecho a reclamo de indemnización alguna.

## CAPÍTULO V DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, LICENCIAS Y DESCANSOS

Respecto al personal del Capítulo II (de conducción de vehículos) corresponderá:

10. El conductor gozará de un franco semanal luego de seis jornadas consecutivas de tareas.
11. El horario de tareas será de ocho horas diarias cualquiera fuere el turno, mañana, tarde o noche, el cual por Convenio de partes, podrá extenderse no pudiendo en ningún caso ser superior dicha ampliación a cuatro horas diarias, en todo de acuerdo a lo previsto por el Decreto N° 16.115 reglamentario de la Ley N° 11.544 de Jornada Legal de Trabajo (conf. artículo 194 Ley de Contrato de Trabajo).
12. El cumplimiento de labores en días feriados sólo generará derecho al franco compensatorio pertinente.
13. Las licencias especiales que gozará el conductor serán por las causas y términos que se detallan a continuación:
  - **Casamiento:** Quince días corridos, debiendo notificarse la celebración con una anticipación mínima de treinta y cinco días y debiendo presentar la que acredite adecuadamente el derecho.
  - **Nacimiento:** Cuatro días corridos a contar del día del alumbramiento.
  - **Fallecimiento:** Cuatro días cuando correspondiere al deceso del padre, madre, cónyuge o hijos. De dos días respecto a suegros, hijos políticos y hermanos.
  - **Maternidad:** La trabajadora de sexo femenino gozará de todos los beneficios establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.
  - **Mudanza:** El trabajador gozará de un día por año por dicha causal, debiendo el trabajador poner tal circunstancia en conocimiento de la Agencia con antelación suficiente, y acreditar dentro de los treinta días subsiguientes el cambio de domicilio.
14. Los conductores no titulares usufructuarán el período vacacional anual en los términos y modalidades establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.
15. Respecto al personal del Capítulo III se aplicará la normativa general de la materia pudiendo libremente las partes establecer las pautas y modalidades de la pres-

tación de tareas, no pudiendo ello generar un perjuicio para el trabajador, no debiendo en ningún caso la cantidad de horas laboradas ser inferior a ocho (8) ni superar las doce (12), inclusive si el trabajador debiera prestar tareas en días sábados o domingos.

16. La Agencia deberá permanecer cerrada desde las 2.00 del día 24 de diciembre de cada año, hasta las 01.00 del día 25 de diciembre de cada año, debiéndose mantener tal proceder respecto a los días 31 de diciembre de cada año y 1° de enero de cada año, a los efectos de permitir a todo el personal la celebración de las fiestas de fin de año.

Todas las disposiciones del presente capítulo, con excepción de lo establecido en el punto "16", para tener efecto sobre los conductores titulares deberán ser transcriptas o referenciadas en el instrumento vinculante entre el conductor titular y la Agencia.

## CAPÍTULO VI DE LAS REMUNERACIONES

El conductor titular del vehículo acordará en forma expresa la forma y modo de las liquidaciones a realizar mediante instrumento privado, cuyo contenido negociará libremente con la Agencia.

Respecto al personal de conducción no titular:

17. El conductor no titular ha de percibir en concepto de retribución el treinta por ciento (30%) de la liquidación diaria bruta efectuada por la Agencia por los viajes por él realizados.
18. La Agencia retendrá del monto a cobrar, calculado según el artículo precedente, los siguientes porcentajes: once por ciento (11%) como aporte previsional; tres por ciento (3%) correspondiente a la Ley N° 19.032; dos por ciento (2%) como cuota sindical; tres por ciento (3%) por Obra Social siendo soltero y el cuatro por ciento (4%) siendo casado; sin perjuicio de las demás contribuciones y/o aportes establecidos en el presente. Los aportes y retenciones a realizar, no podrán ser inferiores en ningún caso al monto resultante de tomar el máximo de la escala salarial del presente convenio vigente al momento de practicarse el depósito de los mismos. Dichos importes deberán ser depositados en cuenta y dentro del plazo a designar del mes posterior a la realización de la liquidación.
19. El conductor no titular relevante o eventual percibirá la retribución por los períodos que preste tareas.

Se ha de considerar el importe que arroje la sumatoria de las sumas percibidas en los días trabajados durante el mes calendario. Dichos haberes no estarán sujetos ni a los topes del salario mínimo, ni a la escala salarial del presente convenio pudiendo ser inferiores a los mismos.

20. Respecto al personal involucrado en el Capítulo II y III del presente convenio las remuneraciones serán:

Salarios Mínimos por Categoría:

Conductor no titular	\$ 370,80
Distr. de viajes clase A	\$ 280,45
Distr. de viajes clase B	\$ 270,70
Distr. de viajes clase C	\$ 310,80
Jefes de Tráfico	\$ 325,08
Personal de Mantenimiento	\$ 254,38
Pers. de mantenimiento de vehículos	\$ 261,88

Si por la envergadura de la Agencia se debiera establecer responsable o jefes de área, el salario mínimo en dicho caso deberá incrementarse en un quince por ciento (15%) por sobre el establecido en la escala precedente.

Si resultare indispensable el conocimiento de uno o más idiomas para el desempeño laboral del agente, el mínimo convencional se incrementará en un veinte por ciento (20%) por el dominio del lenguaje extranjero, y en un diez por ciento (10%) extra por cada otro idioma extranjero para el cual se encuentre capacitado el empleado. Por cada año de antigüedad el trabajador percibirá la suma de cuatro pesos (\$ 4,00), siendo el presente concepto de carácter acumulativo, siempre y cuando el trabajador acredite fehacientemente su actividad continua dentro del servicio de transporte de personas por remises y/o autos al instante.

## CAPÍTULO VII CONTRIBUCIONES ESPECIALES

21. Los trabajadores de la actividad comprendidos en el presente convenio colectivo serán acreedores a un subsidio especial para el caso de fallecimiento del afiliado y/o miembros de su grupo familiar, sean éstos cónyuge o ascendiente o descendientes en primer grado del afiliado, para el cual cada afiliado contribuirá con el equivalente al uno por ciento (1%) de su salario o retribución, y los empleadores con idéntica suma a depositarse en cuenta a designarse por la Comisión Permanente de Interpretación y Aplicación.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras distribuciones, o de las leyes de Obra Social.

Para el caso de conductores titulares sólo será exigible su contribución, de corresponder.

22. Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente, prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores de la actividad y la defensa de respectivos y genuinos intereses; debiendo

arbitrarse mecanismos suficientes para afrontar los gastos y erogaciones necesarias para la puesta en práctica de las metas enunciadas, las partes convienen y acuerdan crear un fondo especial y permanente de carácter ordinario a tales fines, para el cual todas aquellas personas comprendidas por el presente contribuirán mensualmente con el equivalente al uno por ciento (1%) de su salario retribución, y las Agencias y/o quien resulte empleador con idéntica suma por cada agente comprendido en el presente convenio colectivo, a depositarse en cuenta a designar por la Comisión Permanente de Interpretación y Aplicación. Dicha retribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones, o de las leyes de Obra Social.

Para el caso de conductores titulares sólo será exigible su contribución, de corresponder.

### **CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES GENERALES**

23. Las partes acuerdan en forma expresa, sin que ello pueda ser interpretado en contra de lo estipulado en el presente convenio colectivo, que las Agencias procederán a retener y depositar todos y cada uno de los conceptos que con motivo de cuota sindical, Obra Social, aportes y/o contribuciones convencionales a realizar respecto de la retribución correspondiente a los Conductores Titulares, según corresponda.
24. A los efectos de la aplicación e interpretación de las normas del presente convenio colectivo de trabajo, deberá tenerse en cuenta la primacía de la normativa vigente y el orden público laboral.
25. Las partes convienen constituir una Comisión Permanente de Interpretación y Aplicación integrada por los firmantes del presente, quienes podrán designar asesores técnicos y dictar su reglamento interno de funcionamiento. La misma tendrá como sede para su funcionamiento y deliberaciones el domicilio de Avenida Boedo N° 2.065 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Esta Comisión no podrá modificar el contenido, limitándose a la interpretación para resolver controversias,

y a la aplicación del mismo para cada situación en particular que en el futuro así lo requiera.

26. Se establece el día 9 de diciembre de cada año como "*Día del Remisero*" jornada en la cual se deberá prestar tareas debido a la característica del servicio prestado, pero que será compensado para aquellos agentes comprendidos dentro de la escala salarial con el 100% (cien por ciento) extra de la remuneración de dicho día.

### **CAPÍTULO IX PEQUEÑA EMPRESA**

27. Se entenderá como Pequeña Empresa en la aplicación del presente convenio a toda aquella que reúna las siguientes condiciones:
  - a) Su plantel no supere los ochenta (80) trabajadores.
  - b) Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para la actividad o el sector fije la Comisión Especial de Seguimiento, conforme a la Ley N° 24.467 en artículo 105.
28. Para las empresas que a la fecha de vigencia de la Ley N° 24.467, vinieran funcionando, el cómputo de trabajadores se realizará sobre el plantel existente al de 1° de enero de 1995.
29. Las pequeñas empresas que superen alguna o ambas de las condiciones anteriores podrán permanecer en el régimen especial que establece la Ley N° 24.467, por un plazo de tres (3) años, siempre y cuando no dupliquen el plantel de personal o la facturación indicados en segundo párrafo de este artículo.
30. Los períodos vacacionales se acordarán con los empleados a los efectos de no entorpecer los períodos estacionales de mayor demanda del servicio, dependiendo en cada caso de la ubicación geográfica de cada unidad económica.



# TAXIS – ÁMBITO NACIONAL

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 67/89*

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 10 de Abril de 1989

**Partes intervinientes:** Federación Nacional de Propietarios de Taxis (F.N.P.T) por el sector empresarial y la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Taxis por el sector Sindical

**Número de beneficiarios:** 25.000

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores taxistas

**Ámbito de aplicación:** Nacional

**Período de vigencia:** Un (1) año a partir del 10 de abril de 1989.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los diez días del mes de abril de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante el jefe del Departamento de Relaciones Laborales N° 5, Don Eduardo Luis PETRONI en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, según Disposición D.N.R.T. N° 260/88 (C.P.), obrante en fs. 94/95 del expediente N° 832.650/86 los miembros propietarios de la misma; señores Carlos Alberto MARTINEZ PAREDES; Alejandro ARAGONE, Eduardo GARRIDO, Humberto Oscar SAULLO; José Rodolfo BERRIOLO, Séptimo Juan RUGGIERI; en representación de la FEDERACIÓN NACIONAL DE PROPIETARIOS DE TAXIS por el sector empresarial y por el sindical lo hacen los señores: Roberto GARCIA; Luis LACROIX; Enrique GARCIA; Jorge José CASTRO; en representación de la FEDERACION NACIONAL DE CONDUCTORES DE TAXIS, a los efectos de suscribir el presente texto ordenado de la nueva convención colectiva de trabajo, que consta de las siguientes cláusulas:

**Artículo 1º**– El presente convenio colectivo de trabajo regirá en todo el ámbito de la República Argentina y comprenderá a todos los trabajadores taxistas.

**Artículo 2º**– La unidad automotriz afectada al servicio público de pasajeros mediante automóviles con taxímetro es la unidad económica de producción.

**Artículo 3º**– La conducción de la unidad económica de producción puede hacerse directamente por el propietario o con la participación de otra persona, quienes a los fines de este Convenio, se denominarán, conductor titular al primero y conductor no titular al segundo.

**Artículo 4º**– Los conductores no titulares tendrán un día de descanso luego de seis jornadas de trabajo, que será otorgado preferentemente sábados o domingos. Sin perjuicio de ello, cada dos semanas por lo menos, el franco deberá recaer en un día sábado o domingo. Para todos los efectos legales, la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias ni cuarenta y ocho horas semanales.

**Artículo 5º**– Los conductores no titulares tendrán derecho a un descanso anual por vacaciones conforme el régimen establecido para la Ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 6º**– Las licencias especiales establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, serán gozadas por los conductores no titulares en los términos de la ley aludida.

**Artículo 7º**– La remuneración del conductor no titular proviene de la recaudación, siendo la misma del 30% de la recaudación bruta conforme lo registrado por el aparato taxímetro.

**Artículo 8º**– El conductor no titular es quien está a cargo de la unidad económica de producción, cuando está cumpliendo funciones encontrándose sujeto a las siguientes obligaciones:

- 1) Liquidar diariamente la recaudación, salvo acuerdo en contrario.
- 2) Conducir el automóvil con respeto a todas y cada una de las disposiciones de tránsito.
- 3) Cumplir íntegramente con el turno a su cargo.

- 4) Conducirse con respeto y corrección hacia el usuario del servicio.
- 5) Deberá avisar de toda anomalía en el funcionamiento de la unidad en forma inmediata.
- 6) En caso de accidentes de tránsito, deberá dar aviso al titular en forma inmediata, y en su caso efectuar las denuncias policiales y otros trámites que fueran necesarios.
- 7) No trasladar elementos o bultos que perjudiquen la unidad.
- 8) Deberá dar aviso inmediato de cualquier cambio de domicilio, el titular semestralmente deberá requerir la actualización del mismo.

**Artículo 9º**– El titular deberá mantener en buen estado de uso la unidad económica de producción.

**Artículo 10**– Los gastos de reparación y mantenimiento de la unidad económica de producción, estarán a cargo del titular.

**Artículo 11**– Los conductores taxistas no titulares ajustarán sus horarios y modalidades de trabajo a las leyes pertinentes

**Artículo 12**– Cada Sindicato adherido a la Federación Nacional de Conductores de Taxis, podrá tener dentro de su ámbito de actuación un bolsa de trabajo, de conductores no titulares.

**Artículo 13**– Se establece como día del trabajador taxista el día 7 de mayo de cada año, el que será no laborable y pago.

**Artículo 14**– A todos los efectos será aplicable, en materia de enfermedad inculpable, accidente de trabajo, y de enfermedades profesionales, la Ley de Contrato de Trabajo, y la Ley N° 9.688, texto ordenado. En caso de enfermedades inculpables, el conductor no titular deberá dar aviso y justificar la misma, mediante certificado otorgado por profesional competente, sin perjuicio del derecho de control del titular.

**Artículo 15**– Créase la Comisión de Interpretación, del presente Convenio, integrada por tres representantes de cada uno de los sectores signatarios del presente Convenio.

**Artículo 16**– A los efectos de la interpretación del presente Convenio, deberá tenerse en cuenta primordialmente el ca-

rácter de servicio público que tiene la actividad y los principios del derecho individual y colectivo del trabajo.

**Artículo 17**– Las partes firmantes, se comprometen a bregar a la autoridad correspondiente, para el establecimiento de una tarifa diferencial para horario nocturno.

Firmas Sector Empresario      Firmas Sector Sindical

Buenos Aires, 9 de junio de 1989

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la “*FEDERACION NACIONAL DE PROPIETARIOS DE TRAXIS*” con la “*FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONDUCTORES DE TAXIS*” con ámbito de aplicación establecido respecto de los trabajadores taxistas y territorial para todo el territorio de la Nación, con término de vigencia fijado desde el 10 de abril de 1989 hasta el 9 de abril de 1990 y tratándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES LABORALES, homologa dicho convenio conforme a los autorizado por el artículo 10º del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 143/146. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 5 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro Generales de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo y a fin de que provea la remisión de copias debidamente autenticadas del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA, para disponer la publicación del texto íntegro de la Convención (Decreto N° 199/88 artículo 4º) procediéndose al depósito del presente legajo.

Carlos A. Tomada  
Director Nacional de Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 15 de junio de 1989

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de trabajo obrante a fojas 143/146, quedando registrada bajo el N° 67/89.

# PEONES DE TAXI

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 436/2006*

(B.O. DEL 28/02/2006)

### **Resolución N° 34/2006**

Buenos Aires, 30/01/2006

VISTO el Expediente N° 1.150.341/2005 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo dichas actuaciones tramita la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 336/2001.

Que cabe indicar que dicho plexo convencional fue oportunamente suscripto por el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, por el sector trabajador, y la Unión Propietarios de Autos Taxis, la Federación Metropolitana de Propietarios de Autos Taxis, y la Sociedad Propietarios de Automóviles con Taxímetro, estas tres (3) últimas por el sector empleador.

Que idénticos actores negociales se han presentado en autos acompañando a fojas 2/12 de autos el texto ordenado del nuevo plexo contractual cuya homologación solicitan, ratificando a fojas 13 firmas y contenido.

Que procede señalar que el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo referido se corresponde con la actividad principal de las representaciones empresarias signatarias, como así con los ámbitos de representación personal y actuación territorial de la Entidad Sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que cabe indicar que se encuentra acreditado para autos la representación invocada por las partes, conforme documentación agregada a autos, como así cumplimentados los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, y la Unión Propietarios de Autos Taxis, la Federación Metropolitana de Propietarios de Autos Taxis, y la Sociedad Propietarios de Automóviles con Taxímetro, obrante a fojas 2/12, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/12 del Expediente N° 1.150.341/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese las actuaciones al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

**Expediente N° 1.150.341/2005**

Buenos Aires, 31 de enero de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 34/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada a fojas 2/12 del expediente se referencia, quedando registrada bajo en N° 436/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**Lugar y fecha de celebración:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 28 días del mes de diciembre de 2005.

**Partes intervinientes:** Por el sector trabajador, el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, representado por su Secretario General, Señor Jorge Omar Viviani, y la Comisión Paritaria integrada por los Señores Jorge Omar Viviani, D.N.I. 10.468.626, Claudio Marcelo Palmeyro, D.N.I. 17.031.197, Jorge Luis García, D.N.I. 12.514.588, Alberto Horacio Viviani, D.N.I. 8.403.880, y Daniel Isidro Méndez, D.N.I. 14.840.312; por la parte empresaria, la Unión de Propietarios de Autos Taxis, representada por su Presidente el Sr. Carlos Ernesto Schapiro D.N.I. 4.259.532 y su Tesorero Sr. Oscar Mario Landajo D.N.I. 8.271.016, por la Federación Metropolitana de Propietarios de Autos Taxis, representada por su Presidente el Sr. Enrique Martín Celi D.N.I. 4.172.733 y por la Sociedad Propietarios de Automóviles con Taxímetros, representada por su Presidente el Sr. Humberto Horacio Moretti, L.E. 4.362.718, su Vice-Presidente el Sr. Miguel Ángel Burrafato L.E. 5.530.521 y su Secretario Sr. Oscar Festenese L.E. 7.605.842.

### Ámbito de aplicación territorial

**Artículo 1°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá para la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

### Período de vigencia

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por un lapso de tres (3) años contados a partir de su homologación. Vencido dicho plazo subsistirán todas las cláusulas en él establecidas, hasta que entre en vigencia uno nuevo.

### Ámbito de representación personal

**Artículo 3°**— Se regirán por el presente las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad del servicio de automóviles de alquiler con taxímetro, habilitados por el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires.

Denomínase “*Peón de Taxi*” al chofer que presta servicios conduciendo taxímetros en forma subordinada, sea que dicho taxímetro se encuentre o no abonado a algún sistema de radio taxi o tuviera algún sistema de radiollamada y/o cualquier otro sistema de comunicación.

### Condiciones generales de trabajo

**Artículo 4°**— Las partes convienen que, conforme a las tareas prestadas propias de la actividad, se establece que el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado.

El período de prueba se regirá por la norma contenida en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (cfr. artículo 2° Ley N° 25.877) o la que lo reemplace en el futuro.

**Artículo 5°**— El trabajador estará obligado a prestar aquellas tareas propias de la actividad que se establecerán seguidamente, conforme a la importancia y a la organización

de la entidad empresaria, con criterio de colaboración y respeto recíprocos, y sin perjuicio de las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo especialmente en su artículo 63, similares y concordantes.

### Categoría laboral

**Artículo 6°**— Conforme prácticas y modalidades propias de la actividad, y por su calidad de chofer profesional, se establece como única categoría laboral la de chofer efectivo, denominándose así, al personal que cumple tareas en los horarios y turnos determinados por el empleador, teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la actividad.

### Derechos y obligaciones de las partes del empleador

**Artículo 7°**— La parte empleadora tendrá las siguientes facultades y deberes:

- a) Establecerá métodos, horarios y programas de trabajo.
  - b) Proveerá al trabajador de la unidad taxímetro en perfectas condiciones técnicas, mecánicas y aptas para el desarrollo del servicio.
  - c) Proveerá semestralmente al personal, cuya antigüedad sea mayor a tres (3) meses calendario, de la indumentaria adecuada: La cual constará de dos (2) camisas, las cuales podrán llevar el logotipo de la empresa, siendo obligatorio su uso para el desempeño de sus funciones.
  - d) Determinará los turnos y rotaciones del personal a su cargo, conforme las facultades conferidas por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, como así también disponer los días francos según las necesidades del servicio.
- Los gastos que irroque la limpieza del vehículo son por cuenta exclusiva del empleador.
- f) Los arreglos mecánicos, por choques, desperfectos, desgaste o roturas del vehículo o de los equipos del sistema de comunicación, como asimismo todos los relacionados con el mantenimiento, serán soportados íntegramente por el empleador.
  - g) El gasto por combustible del vehículo, para el cumplimiento del servicio, es a cargo exclusivo del empleador.
  - h) Certificado de trabajo y aportes previsionales: A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extenderle a su solicitud el pertinente certificado de trabajo y la certificación de aportes previsionales.

### Domicilio del empleador

**Artículo 8°**— Se considera domicilio del empleador, a todos los efectos legales, el último domicilio legal denunciado en el Rutax, salvo cambio notificado en forma fehaciente.



## Del trabajador

**Artículo 9°**— El peón de taxi, es quien, cuando esté cumpliendo sus funciones, se encuentra a cargo y es responsable de la unidad, estando sujeto a las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las establecidas en general por la Ley de Contrato de Trabajo para todos los trabajadores, a saber:

- a) Conducir el automóvil con respeto a todas y cada una de las disposiciones Nacionales, Provinciales, y/o del Gobierno de la Ciudad, que reglan y rigen el tránsito vehicular.
- b) Cumplir con el horario de labor preestablecido por el empleador.
- c) Conducirse con corrección y respeto hacia el usuario del servicio.
- d) Utilizar en forma obligatoria la indumentaria provista por el empleador [artículo 7°, inciso c)] para el desarrollo de las tareas.
- e) Comunicar en forma inmediata al empleador, cuando el reloj taxímetro, y/o los equipos de radio, o cualquier otro sistema de comunicación autorizado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y/o la Secretaría Nacional de Comunicaciones, que posea la unidad, no funcionen correctamente.
- f) Dar aviso inmediato al empleador de cualquier desperfecto mecánico y/o técnico que tenga la unidad, que ponga en peligro su integridad física o la de terceros.
- g) Rendir diariamente al empleador la recaudación obtenida. Se considerará falta grave la omisión de la rendición de lo recaudado.
- h) No trasladar elementos peligrosos o bultos que perjudiquen la unidad o puedan afectar la seguridad propia o de terceros.
- i) Comunicar al empleador todas las circunstancias anormales o peligrosas que afecten al servicio, y dar parte de aquellos efectos personales que hallare en el taxímetro por olvido del usuario.
- j) Comunicar en caso de accidente de tránsito, en forma inmediata, salvo caso de fuerza mayor, las circunstancias de producción del hecho, elevando el pertinente informe al empleador y efectuar las denuncias policiales, administrativas, de seguros y A.R.T..
- k) Deberá mantener actualizado su domicilio real, teniéndose como subsistente y válido para el empleador el último denunciado en el Rutax; mientras no notifique su cambio.
- j) El trabajador deberá devolver la indumentaria de trabajo al momento de la extinción del contrato laboral.
- m) Asumir a su cargo las infracciones de tránsito que hubiere cometido en los términos del artículo 11.

**Artículo 10**— Para cumplir la función de peón de taxi, el trabajador deberá reunir los requisitos de habilitación exigidos por las leyes, decretos y reglamentaciones correspondientes a la actividad, manteniendo la documentación vigente y actualizada. Para tramitar la renovación de su licencia de conducir –hasta el día de su vencimiento– gozará de un (1) día de licencia paga, previa comunicación a su empleador.

El trabajador que durante el transcurso de la relación laboral, no renovare a su vencimiento, su tarjeta magnética de peón, su registro de conductor, o cualquier otra documentación que le sea requerida para estar habilitado, quedará suspendido de sus labores, sin derecho a percibir remuneración alguna.

Transcurridos quince (15) días más sin presentar la documentación habilitante para conducir automotores de transporte de pasajeros, por causa atribuible al trabajador, el vínculo se considerará disuelto y sin derecho del trabajador a reclamar indemnización alguna, debiendo dar de baja su tarjeta identificatoria en los lugares establecidos a dichos efectos, dentro de las normas que establece el Decreto-Ley N° 132/96 y sus modificaciones y/o actualizaciones.

## Infracciones de tránsito

**Artículo 11**— Las infracciones a las disposiciones de tránsito Nacionales, Provinciales, Municipales, y/o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, cuando aparezcan pena de multa, serán soportadas exclusivamente por el conductor que las hubiere cometido.

Se considerará falta grave la incomparecencia injustificada a la Unidad Administrativa de Control de Faltas del G.C.A.B.A., así como también a los Tribunales del Fuero, a los efectos de formular los descargos pertinentes, y/o a asumir las mismas –si así correspondiere– cuando se trate de infracciones cometidas por el chofer en su turno o que se le atribuyen. A tal fin, el trabajador gozará de medio día de licencia paga, previa comunicación al empleador.

Cuando la pena fuese de inhabilitación para conducir, el contrato de trabajo quedará suspendido automáticamente, sin obligación del empleador de abonar salario alguno, y por todo el tiempo que dure la misma. En caso de reiterarse la inhabilitación, dentro del año aniversario de la primera, se faculta al empleador a denunciar el contrato con justa causa.

## Jornadas, licencias y descansos

**Artículo 12**— En todo lo que respecta a la jornada de trabajo, descansos semanales y licencias, será de aplicación lo dispuesto en los artículos pertinentes de la Ley de Contrato de Trabajo, con las siguientes especificaciones:

- a) El trabajador gozará del franco semanal, luego de seis (6) jornadas consecutivas de trabajo.
- b) El horario mínimo de trabajo será de ocho (8) horas, cualquiera fuese el turno cumplido, mañana, tarde o noche.

- c) La jornada diaria de trabajo podrá ser extendida por acuerdo de partes, a fin de adecuar la prestación laboral a las particularidades y horarios de mayor demanda del servicio, debiendo tener el trabajador un mínimo de descanso de doce (12) horas entre jornada y jornada, teniendo en cuenta el carácter de servicio público del taxímetro, y las particulares modalidades de la actividad. Dado que la retribución está pactada sobre un porcentaje de la recaudación bruta, la remuneración de las horas que pudieran trabajarse en exceso será únicamente la que surge de aplicar el porcentaje establecido en el artículo 20 de este Convenio.
- d) El cumplimiento de labores en días francos, dará lugar a peticionar el franco compensatorio pertinente, en cuyo caso debe cumplirse con los recaudos de los artículos 204 y 207 de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 13**— Las licencias especiales de que gozará el trabajador serán por las causas y términos que se detallan a continuación, sin perjuicio de las demás licencias establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo:

- Casamiento: Diez (10) días corridos, debiendo comunicarse el casamiento con una anticipación no inferior a los quince (15) días, y acreditar el mismo una vez celebrado.
- Nacimiento: Tres (3) días corridos a contar a partir del día del nacimiento, debiendo acreditar ello dentro de los treinta (30) días.
- Fallecimiento: De padre, madre, cónyuge, conviviente e hijos, tres (3) días, y hermanos dos (2) días.
- Maternidad: El personal femenino gozará de los beneficios que contempla la Ley de Contrato de Trabajo para el presente supuesto.
- Exámenes: Dos (2) días por examen de enseñanza media, terciaria, o universitaria, y con un máximo de diez (10) días en el año.

**Artículo 14**— Ninguna licencia, por cualquier razón que fuere que se otorgue, dará derecho al empleador a eximirse del pago de aportes y contribuciones correspondientes a dicho período. En todos los casos el empleador deberá realizar los aportes y contribuciones previstos en esta norma colectiva y en la legislación vigente, conforme –como mínimo– a la base remunerativa dispuesta en el artículo 21 y lo previsto en el artículo 22 y cc del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 15**— Los trabajadores usufructuarán el período vacacional anual, en los términos y con las modalidades establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

### Regímenes de enfermedades y accidentes de trabajo

**Artículo 16**— En todo lo concerniente a enfermedades, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, serán de aplicación las normas específicas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley de Riesgo de Trabajo N° 24.557, y sus modificaciones y/o actualizaciones. Ella sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

**Artículo 17**— La enfermedad del trabajador deberá ser comunicada al empleador, debiendo presentar certificación

extendida por los médicos de hospitales oficiales, sean estos Nacionales, Provinciales, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Municipales, o de la Obra Social de Peones de Taxis de la Capital Federal.

**Artículo 18**— Todo impedimento que determine la inasistencia a la toma de servicios por parte del trabajador, deberá ser notificada al empleador dentro de las veinticuatro (24) horas, salvo casos de fuerza mayor. Toda ausencia no justificada del modo expuesto en el presente artículo y en el anterior, será considerada como injustificada.

**Artículo 19**— Será obligación ineludible del empleador contratar, mantener vigente y actualizado el seguro de vida obligatorio y el de riesgos del trabajo, debiendo informarles a sus dependientes los datos identificarios de la compañía aseguradora y A.R.T. contratada (número de teléfono, dirección a la que deben dirigirse etcétera).

### Salario

**Artículo 20**— De acuerdo a las modalidades de la actividad, el trabajador percibirá en concepto de salario, una retribución del treinta por ciento (30%) de lo que recauda en bruto de su jornada laboral diaria.

El porcentaje enunciado precedentemente será retenido por el trabajador al finalizar cada jornada laboral, entregando el remanente de la recaudación en oportunidad de la rendición de cuentas. Del total de su porcentaje el trabajador permitirá deducir por el empleador un cuatro por ciento (4%) con destino a los aportes previsionales, de obra social u otros que estén a su cargo, percibiendo el veintiséis por ciento (26%) restante.

Atento a la modalidad perceptiva descripta precedentemente, las partes acuerdan que no será de aplicación al sector el pago de salarios mediante el sistema de depósitos bancario.

**Artículo 21**— Se establece para todos los trabajadores de la actividad, una remuneración mínima mensual equivalente al valor Moneda Nacional en Pesos de cuatro mil secientas (4.700) fichas del reloj taxímetro.

Como las partes han acordado un sistema remunerativo que se incrementa en la misma proporción que el aumento de tarifas que dispone el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el valor consignado incluye los incrementos ya otorgados por el Poder Ejecutivo Nacional y no resultarán de aplicación los aumentos salariales que otorgue el Poder Ejecutivo Nacional (sean éstos remunerativos o no).

**Artículo 22**— Los aportes previsionales, Ley N° 19.032, Aseguradora de Riesgo de Trabajo, de obra social, convencionales y sindicales, se regirán por las disposiciones legales que regulan la materia y los que determinan esta Convención Colectiva de Trabajo.

Se establece de común acuerdo entre las partes que la base remunerativa imponible para el cálculo de todos los aportes y contribuciones indicados precedentemente, se tomará, como mínimo, sobre un valor equivalente Moneda Nacio-

nal en Pesos a cuatro mil setecientos cuatro mil setecientos (4.700) fichas del reloj taxímetro de acuerdo al valor vigente de éstas correspondiente al período a abonar, que se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) en junio y diciembre (S.A.C.); los aportes y contribuciones deberán efectuarse –como mínimo– sobre el valor equivalente a las cuatro mil setecientos (4.700) fichas reloj taxímetro, conforme la vigencia citada precedentemente, con prescindencia de la jornada laboral cumplida y los días trabajados en el mes.

**Artículo 23**— Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente Convenio, quedando nulos todos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.

**Artículo 24**— La retribución a los trabajadores por los días de enfermedad y/o suspensión de tareas por causas no imputables a éstos, deberá ser abonada por los empleadores en base –como mínimo– al salario mensual dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 25**— Se determina que el día 7 de mayo será el “*Día del Taxista*”. Los trabajadores de la actividad serán remunerados con una suma adicional equivalente al valor en pesos de doscientos treinta (230) fichas reloj taxímetro.

**Artículo 26**— Las propinas que el chofer obtuviere del público usuario del servicio durante la jornada de labor, le pertenecen, y no se considerarán integrantes de su salario, a ningún efecto.

### Servicio de sepelio

**Artículo 27**— El empleador retendrá mensualmente de la retribución del trabajador el valor equivalente Moneda Nacional en Pesos a cuarenta (40) fichas del reloj taxímetro, suma que será destinada a la cobertura del servicio de sepelio, cuyos beneficiarios son todos los aportantes y su grupo familiar primario, de conformidad con el siguiente detalle:

- a) El cónyuge o concubina/o.
- b) Los hijos e hijas solteros hasta los veintiuno (21) años de edad .
- c) Los hijos e hijas solteros del o de la concubino/a, hasta los veintiuno (21) años de edad.
- d) Los hijos e hijas discapacitados a cargo del beneficiario titular, cualquiera fuera su edad.

**Artículo 28**— Dicho importe deberá depositarse con las boletas que al efecto imprime el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federa, en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Arsenal, habilitada a tales efectos, cuyos datos constan en la boleta indicada.

El empleador actuará como agente de retención del aporte aludido, debiendo ser depositado dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes laborado por el trabajador.

El sindicato se compromete a contratar con dichos fondos el seguro pertinente.

**Artículo 29**— La prestación del servicio se hará efectiva por el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, si al momento del deceso del o de los beneficiarios, el empleador hubiere cumplimentado el pago de la cuota del seguro de sepelio correspondiente a la totalidad de los períodos laborados por el trabajador y si ingresó en término –cuanto menos– el pago correspondiente a los tres (3) meses anteriores al deceso. En caso contrario, caducarán las obligaciones a cargo del sindicato relativas a la prestación a su cargo y el empleador se constituirá en único responsable del pago del servicio funerario correspondiente.

Los beneficiarios tendrán este servicio a partir del ingreso a la entidad bancaria o sindical el primer aporte obligatorio, el que debe ser abonado en término por el empleador.

El sindicato queda eximido de brindar dicha prestación, para el caso de que el deceso se produjere en ocasión de accidente de trabajo, pues está a cargo de la A.R.T..

## CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

### Aporte empresario para el fomento de actividades sociales, culturales y recreativas

**Artículo 30**— Las partes establecen de común acuerdo un aporte solidario mensual del tres por ciento (3%) por cada trabajador dependiente, que se calculará conforme a la base remunerativa imponible dispuesta en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el cual estará a cargo de todos los empleadores incluidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Dicho importe se efectivizará en cuenta especial abierta al efecto en el Banco Nación –Sucursal Arsenal– mediante boletas de depósito confeccionada por la Entidad Sindical al efecto y cuyo vencimiento operará a los quince (15) días siguientes al mes laborado por el trabajador.

La obligatoriedad de este aporte es a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de la resolución homologatoria de este Convenio, debiendo efectuarse el depósito dentro de los quince (15) días del siguiente mes.

El Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal destinará dichos fondos a cubrir y cumplimentar las necesidades básicas de los trabajadores de la actividad, tales como sociales, culturales, recreativas y sindicales.

### Cuota sindical

**Artículo 31**— El empleador retendrá a los trabajadores el dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%) mensual en concepto de cuota sindical, calculado sobre la base remunerativa imponible dispuesta en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo; la que será depositada en la cuenta bancaria destinada al efecto en el Banco Nación Sucursal Arsenal mediante las boletas de depósito que suministre al edicto la entidad sindical, siendo la fecha de vencimiento hasta el día 15 del mes subsiguiente al mes trabajado.

## **Aporte empresarial**

**Artículo 32**— Las partes convienen fijar, a los efectos de lograr la capacitación profesional y laboral de los trabajadores, con el objeto de jerarquizar el servicio público de automóviles de alquiler con taxímetro, un aporte del dos por ciento (2%) mensual a cargo de cada empleador, sobre la base remunerativa imponible dispuesta en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Este aporte mensual será calculado únicamente respecto a un solo trabajador, es decir con independencia de la cantidad de dependientes que se desempeñen a las órdenes de cada empleador. Deberá ser depositado en el Banco Nación –Sucursal Arsenal, en cuenta especial abierta al efecto– a la orden del Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, mediante las boletas confeccionadas al efecto y dentro de los primeros quince (15) días de cada mes.

La obligatoriedad de este aporte es a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de la resolución homologatoria de este Convenio, debiendo efectuarse el depósito dentro de los quince (15) días del siguiente mes. La Entidad Sindical o quien ésta designe o contrate capacitará a los trabajadores de la actividad o los que deseen incorporarse a ella y constituirá al efecto una bolsa de trabajo. Los empleadores podrán contratar a sus dependientes de la citada bolsa laboral, siendo ello facultativo.

El sindicato firmante de este Convenio Colectivo de Trabajo extenderá un certificado a cada trabajador que apruebe el curso de capacitación.

Los programas de capacitación serán estudiados y consensuados con los representantes empresarios firmantes de este Convenio Colectivo de Trabajo.

## **REPRESENTACIÓN GREMIAL**

### **Comisiones Internas y delegados gremiales**

**Artículo 33**— Los empresarios reconocerán a los delegados de personal y/o Comisiones Internas reconocidas por el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal todos y cada uno de los derechos establecidos en los artículos 40 a 46 de la Ley N° 23.551, no pudiendo tomar contra los mismos, medidas y/o acciones de ninguna índole, que impida el ejercicio normal de sus funciones.

### **Permisos gremiales**

**Artículo 34**— En todos los casos en que los delegados y/o miembros de Comisiones Internas, sean citados oficialmente por el Ministerio de Trabajo, y/u Organismos de Aplicación de las leyes de trabajo, por problemas inherentes a las relaciones de trabajo, la misma concederá el permiso solicitado de acuerdo a las leyes vigentes, debiendo abonar el correspondiente salario. En el supuesto que los

delegados o miembros de Comisiones Internas fueran convocados por el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal y por esta razón no asistan a su trabajo, la empresa concederá el permiso solicitado, haciéndose cargo del jornal respectivo de conformidad con el artículo 44, inciso c) de la Ley N° 23.551.

**Artículo 35**— Los delegados de personal y/o miembros de Comisiones Internas, gozarán de veinte (20) días de licencia anuales, con el motivo de la asistencia a cursos promovidos por el Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, destinados a la formación gremial y/o profesional.

### **Comunicados gremiales**

**Artículo 36**— En todas las empresas deberá autorizarse la colocación de pizarras y/o vitrinas en lugares visibles del establecimiento, cuyas medidas deberán ser de 1,20 por 1,00 mts., para el uso exclusivo del Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal, a fin de facilitar la publicación de las informaciones dirigidas por éste al personal. Asimismo, las empresas estarán obligadas a admitir la presencia del o los Representantes del Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal en los lugares de toma de servicio, a los efectos de realizar asambleas informativas, resolutivas, elección de delegados o cualquier otra actividad que contemple cuestiones relacionadas a la actividad social, cultural, sindical, etcétera.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **P.yM.Es.**

**Artículo 37**— A las P.y M.Es. se le aplicarán todos los artículos precedentes contenidos en este convenio.

Se considera pequeña empresa a las que no superen la cantidad de setenta y nueve (79) trabajadores, otorgándole las partes el tratamiento previsto para las P.y M.Es..

### **Comisión Paritaria**

**Artículo 38**— Para el caso que se susciten controversias con motivo de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria, integrada por tres (3) representantes por cada una de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de los asesores que cada una de ellas designen al efecto.

Esta Comisión se limitará a interpretar las cláusulas convencionales, las cuales tendrán carácter resolutivo y deberán reunirse las veces que sean necesarias para lograr el esclarecimiento de temas divergentes de este Convenio Colectivo de Trabajo.

# TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89*

### **TRABAJADORES**

#### **1° PARTE Acta Nro. 9**

En la ciudad de Buenos Aires a los veintiocho días del mes de diciembre de 1988 siendo las 16,30 hs. comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL –DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DE TRABAJO– ante mí, Socorro Marta RODRÍGUEZ, en mi carácter de Presidente de la Comisión Negociadora, según Disposición D.N.R.T. N° 133/88 los siguientes Miembros Paritarios: Roberto DÍAZ MARIN; Jorge PONTORIERO; Carlos COFIÑO; Carlos VANONI; Lucio ZEMBORAIN; Ernesto CANO; Renee GRIBAUDO; Julio VILALTELLA; Avelino GIGENA; Carlos CORNEJO; Carlos FERNANDEZ; Ricardo MASSERLIAN; Raúl Guillermo PASTORIZA; Alberto Carlos CANEPA; Juan C. LECUONA; Diego GALDON; Norberto TORRES; Liliana BRION; Pedro ACUÑA; Juan Carlos CASTELLANO; Enio FONDACCI; Adolfo Gonzalo VAZQUEZ; Daniel R. INDART; Alberto Isidro PUIG; por el sector empresario y por el sector gremial lo hacen los sres. Ricardo Manuel PEREZ; Hugo Antonio MOYANO; Daniel CAMPOS; Mario OVIEDO; Juan PESSI; Francisco GAZTAÑAGA; Guillermo RAMÍREZ; Pedro Elías MARIANI; Héctor Humberto REINA; Ruben BERIZZO; Eduardo RECIO; Manuel BLANCO; Segundo Mario ZAFFORA; Angel VIVANCO; Miguel LOZANO; Pedro SCIRETTA y Néstor DIAZ, quienes luego de las deliberaciones que obran en el Expediente M.T. N° 829.569/88, dentro de los términos de la Ley N° 14.250 (t.o.) suscriben el siguiente acuerdo:

#### **1. Partes Contratantes**

La Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas, la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas y la Cámara de Agentes Comerciales de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, con la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas quienes expresa y recíprocamente y como únicas y exclusivas contratantes, se reconocen la calidad de entidades suficientemente representativas de la totalidad de la actividad comprendida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **2. Aplicación de la Convención**

##### **2.1. Vigencia temporal**

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán desde el 01/01/89 hasta el 31/12/90. Los salarios básicos y los valores consignados en los distintos Items económicos, regirán desde el 1° de Enero de 1989 y de acuerdo a lo previsto en el Item 6.2.13.

##### **2.2. Ámbito personal y territorial de aplicación**

La presente Convención Colectiva de Trabajo, será de aplicación para la totalidad de los trabajadores ocupados en el transporte de cargas por automotor en todo el ámbito del territorio nacional y/o fuera del mismo cuando se encuentra afectado al tráfico internacional, prorrogándose los derechos y obligaciones de las partes cuando el contrato individual se hubiere celebrado en el país pero se deba ejecutar total o parcialmente en el extranjero, como así también cuando el contrato se celebre en el extranjero, pero su ejecución dentro del territorio nacional responda a directivas que emanen de una sede o administración ubicada en la República Argentina, con independencia del lugar de radicación del dependiente, así se trate de transporte de ganado, vinos, cereales, minerales, materiales de y/o para la industria de la construcción, servicios de encomiendas y expresos, diarios y revistas, remolques de vehículos automotores en la vía pública, repartos a domicilio, servicios de cargas combinadas con otros medios de transporte, sean éstos ferroviarios, marítimos y/o aéreos, mudanzas, combustible u otros elementos líquidos, semilíquidos y/o sólidos, servicios de transporte de clearing y carga postal, valores y/o caudales públicos o privados, servicio de recolección de residuos domiciliarios, barrido y/o limpieza de calles, vías y/o espacios públicos y tareas complementarias y/o afines, el transporte de caña de azúcar y/o sus derivados en cualquiera de sus formas, y, en general, otros tipos de transporte automotor de cosas o mercaderías, aún cuando las cosas transportadas hayan sido elaboradas para una finalidad determinada, equipos y/o máquinas y/o elementos que ulteriormente se destinen a montajes de industrias y/o construcciones civiles, como así también aquellos que provengan de desmontajes similares, guardas de carga en tránsito, etc.; siendo esta enumeración meramente enunciativa y no taxativa ni limitativa, y por ello no implica de manera alguna la exclusión de otras formas de transporte. Tampoco será condición indispensable para que se consi-

dere transporte, que el precio de la prestación sea precisamente denominado flete, pudiendo estar este precio involucrado en la cosa transportada o en el servicio prestado sin que ello desvirtúe la existencia de un transporte.

### 2.3. Aplicación de las normas convencionales

La presente Convención Colectiva de Trabajo está dividida en una parte general y otra de condiciones específicas por rama y/o sección

Las disposiciones establecidas en la parte general son de aplicación a la totalidad de la actividad, salvo que las mismas resulten derogadas por las disposiciones específicas de la rama.

Las disposiciones establecidas en cada rama y/o sección son de aplicación específica al tráfico a que se refiere y al personal comprendido y/o sección de que se trate.

En caso de supuestos no contemplados en la rama se aplicará lo dispuesto en la parte general, sea corta o larga distancia.

### 2.4. Número de beneficiarios

150.000 trabajadores.

## 3. Condiciones Generales de Trabajo del Sector Operativo

### 3.1. Discriminación de categorías laborales y tareas

3.1.1. Entiéndese por conductor a toda persona que realice habitualmente tal tarea y posea su registro habilitante, siendo sus funciones:

- a) Conducir el rodado al lugar que se le ordene, cumplir los horarios e itinerarios establecidos, circular por la ruta que se le indique o por otra de alternativa cuando razones de fuerza mayor le impidieran circular por la prevista originalmente. Cuando el Empleador establezca horarios para la realización de los viajes, los mismos deberán tener en la cuenta la legislación de tránsito, el tipo de vehículo asignado y los descansos legales y convencionales vigentes;
- b) Vigilar y controlar la carga y descarga del camión a su cargo, excepto que los Conductores reciban la unidad cargada en cuyo caso deberán controlar la descarga y viceversa;
- c) En los camiones de piso doble, abrir y cerrar las puertas, en caso de transportar hacienda, vigilar el estado de la misma;
- d) En los vehículos de reparto de hasta dos (2) toneladas de carga útil, los Conductores podrán manipular bultos que no excedan de cuarenta kilogramos (40 kg) sobre el vehículo;
- e) Colaborar en la colocación de lonas y sogas conjuntamente con su peón acompañante. En los transportes a larga distancia, los Conductores colaborarán en la colocación de lonas y en caso de ser necesaria su coloca-

ción en las empresas, éstas facilitarán el personal necesario para realizar dichas tareas;

- f) Los Empleadores procederán a habilitar un sistema de partes diarios de novedades; por el cual los Conductores, a la terminación de su labor, deberán asentar las dificultades técnicas que observaren en los vehículos, como así también todo accidente que hubieran podido tener e inconvenientes y datos del servicio;
- g) Los Conductores que por causa de fuerza mayor ya sea por falta de trabajo, rotura o desperfecto del camión que conducen, no puedan conducir el mismo, solamente podrán ser ocupados en tareas inherentes a su profesión y categoría laboral;
- h) En los camiones tanque para transporte de combustibles líquidos y otros elementos líquidos y/o gaseosos, deberán abrir o cerrar los grifos, colocar la manguera en la boca del tanque que le indique el responsable de la recepción de cada producto, a expresa condición de que se le provea el correspondiente equipo a saber: guantes, over-all, botas, caretas y demás elementos de protección para cargas insalubres o peligrosas y demás cargas que así lo requieran; tratándose de combustibles livianos no insalubres y otros elementos líquidos, se les entregará guantes y over-all.

#### 3.1.2. Conductor de larga distancia:

Se entiende por Conductor de Larga Distancia aquel que se encuentre afectado exclusivamente a la conducción de vehículos cuyo recorrido exceda los cien kilómetros (100 km) del lugar habitual de trabajo.

#### 3.1.3. Conductor afectado a la recolección de materia prima láctea:

Es todo conductor que en forma normal, habitual y permanente, se encuentre afectado a la recolección de materia prima láctea, de los tambos productores hacia las plantas receptoras. Atento a las tareas que en forma normal y habitual realizan los conductores de esta especialidad, en todo tipo de terreno, relacionadas con la recepción, entrega, control de volúmenes y toma de muestras de la mercadería transportada, percibirá por sobre el salario básico de su categoría un adicional del quince por ciento (15%), el cual formará parte integrante del mismo a todos sus efectos.

#### 3.1.4. Conductores de camiones y/o camionetas de auxilio:

A todos los conductores que posean su registro habilitante y que habitualmente conduzcan dichas unidades destinadas al remolque de cualquier vehículo por cuenta de terceros, siendo sus funciones:

- a) Conducir el vehículo al lugar que le ordenen sus superiores.
- b) Una vez en el destino, procederá con los elementos de que va equipado, a enganchar, por medio de la grúa de que va montado, con la máxima seguridad posible, el vehículo al que fuera a prestar auxilio y lo transportará a remolque (ya sea levantado o rodando) al destino que se le indicare.

- c) Para realizar tales tareas, el Conductor debe ir provisto de los necesarios elementos de protección, o sea, botas de goma, guantes de descarnado, camilla, etcétera.  
Por todo lo cual los mismos percibirán un plus o adicional del diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría profesional, el que formará parte del mismo a todos sus efectos.

### 3.1.5. Conductor de grúas móviles, autogrúas, o grúas montadas sobre chasis de camión y tractocargadores y/o palas cargadoras y similares:

Entiéndese por Conductor de Grúas móviles, Autogrúas o Grúa montada sobre chasis de Camión y Tractocargadores y/o palas cargadoras y similares: a todo el personal que conduzca dichas unidades y realice las operaciones mecánicas de las mismas siendo sus funciones:

- Los Conductores de Grúas móviles y Autogrúas, serán los encargados de conducir dichas unidades a los destinos que les indiquen sus superiores y realizar las operaciones mecánicas de las mismas, de acuerdo a la modalidad de la empresa.
- La Grúa móvil sobre chasis de Camión, cuando sea necesaria será operada por dos (2) personas, siendo una la encargada de la realización de las operaciones e indicar las maniobras que deba realizar el operario que dirige la grúa, éste realizará todas las operaciones mecánicas de la misma estando encuadrados ambos en la misma categoría.
- Cuando la Grúa deba permanecer en el garage, ya sea por falta de trabajo, rotura o desperfecto de la misma, el personal afectado se ajustará a la modalidad de la Empresa en lo referente a su categoría y especialidad debiendo efectuar cualquier otra tarea de conducción de unidad que se le indique y no debiendo efectuar otra tarea que las indicadas precedentemente.
- Una vez finalizada la labor diaria deberá confeccionar el remito correspondiente.

### 3.1.6. Encargado:

Es toda persona que en sus funciones ordenará la distribución del reparto de las distintas cargas en el lugar del depósito.

Tendrá a su cargo la distribución de las tareas operativas del personal de menor categoría.

Observará y notificará las distintas anomalías que pudieran surgir en la recepción, control, manipuleo y entrega de la carga. Cumplirá otras tareas acordes con su categoría profesional, no habiendo trabajo en su especialidad.

### 3.1.7. Recibidor y/o clasificador de guías:

Es toda persona que en la Empresa reciba o entregue mercaderías para su transporte y/o depósito y/o que clasifique las guías, siendo sus funciones:

- Realizar las tareas inherentes a su categoría;
- Firmar para su constancia, las boletas de las mercaderías recibidas y/o entregadas; realizar las operaciones

de aforo de las distintas mercaderías recibidas para su transporte y/o depósito;

- Ordenar y clasificar las guías o remitos en forma coordinada atento a los distintos servicios, de forma tal que agilice las entregas en los lugares de destino;
- Colaborar con el encargado en la recepción, control, manipulación, verificación, distribución y clasificación de las cargas;
- Cumplir otras tareas acordes a su categoría profesional, no habiendo trabajo en su especialidad.

### 3.1.8. Embalador, peón especializado, de mudanza y/o de reparto:

Son todos aquellos trabajadores que se dediquen a las tareas de movimiento y desmonte de maquinarias para transporte, colocación de aparejos, eslingas, etc.; que realicen mudanzas y/o repartos de cualquier naturaleza, colocación y estibaje de cargas en los vehículos siendo sus funciones:

- En los transportes de maquinarias, proceder al desmonte de las mismas, colocar las eslingas y efectuar toda otra operación que requiera la carga y descarga de aquellas;
- En las empresas de mudanzas, realizar todas las tareas inherentes a esa especialidad;
- En los expresos y distintas Empresas, realizar los repartos y entregas de mercaderías en el destino fijado por el Empleador;
- Colocará las lonas de los camiones cuando fuere necesario;
- Realizar las tareas comprendidas en la categoría inmediata inferior, no habiendo trabajo en su especialidad, percibiendo la remuneración de su categoría;
- Atento a las particularidades que rodean a las mudanzas internacionales y en el supuesto que las mismas estén constituidas por mercaderías de especial cuidado, que por lo tanto requiera embalaje y/o acondicionamiento especial, el operario actuante recibirá el día que realice la función un incremento del diez por ciento (10%) por sobre el jornal básico de su categoría.

### 3.1.9. Peón:

Es toda persona que desarrolle tareas de carga y descarga en general y/o de barrido y/o de limpieza en depósitos, cabeceras y toda otra función relacionada con la actividad específica del transporte, debiendo colaborar con el operario especializado en la colocación de lonas.

### 3.1.10. Modalidades aplicables a las categorías de embaladores, peones especializados y/o de reparto y/o peones en general:

- Cumplir estrictamente el horario de trabajo asignado y respetar las disposiciones del presente Convenio Colectivo;

- b) En el desempeño de sus funciones dependerán técnicamente en primer término del Conductor, con quien deberán cooperar en la mejor forma posible y acatar las órdenes que el mismo les imparta, siempre que éstas se relacionen con el trabajo y de acuerdo con las instrucciones dadas por el Empleador;
- c) Los peones no podrán cargar ni descargar bultos o bolsas que excedan de los cincuenta kilogramos (50 kg), salvo los que carguen o descarguen carne que deberán llevarlo en las parihuelas. Cuando los bultos excedan el peso citado precedentemente, los operarios deberán requerir colaboración a los fines de proceder a su carga y/o descarga;
- d) Los peones especializados que por razones de organización, mejor servicio, disminución de tareas y/o de fuerza mayor no tengan trabajo como tales, podrán desempeñar las tareas generales que la Empresa indique relacionadas con el transporte;
- e) En los casos de edificios de más de una planta elevada, que no contare con medio mecánico de elevación, el trabajador no estará obligado a transportar bultos que superen los treinta kilogramos (30 kg) por la escalera, aunque el citado bulto pudiera ser transportado por dicho medio, por lo que deberá implementarse el izamiento de las cargas por medio de sogas y/o poleas y/o cualquier otro medio mecánico de ayuda. En estos casos si la mudanza debiera realizarse en un edificio que no contare con ventanas y que por tanto no pudiere implementarse un medio mecánico de ayuda y no se contare con medio mecánico de elevación, el peón percibirá un adicional del quince (15%) por ciento sobre su jornal diario, el día que efectivamente cumpla tal función.
- f) Todo tipo de tareas efectuadas por el personal en carga y descarga, estará sujeta al cuidado de las condiciones humanas del trabajador; en todos los supuestos en que se plantearan controversias en la realización de dichas tareas y no sean solucionadas en primera instancia por los representantes obreros, se dará intervención inmediata a la COMISION PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION, quien en cada caso en particular determinará la misma atendiendo lo expuesto en el párrafo anterior.

### 3.1.11. Personal de maestranza y/o serenos:

Son aquellas personas que en la Empresa realicen tareas de limpieza y/o recados y a los que específicamente cumplan la función de serenos.

### 3.1.12. Sección del Personal de Taller

#### 3.1.13. Personal de taller

Es toda persona que realiza habitualmente tareas inherentes al mantenimiento, reparaciones, lavado, limpieza y/o movimiento de los vehículos, unidades, máquinas, equipos y/o instalaciones, siendo sus funciones realizar todas las tareas correspondientes a su categoría profesional e inherentes a su especialidad. De acuerdo a la especialidad dicho personal podrá ser clasificado en:

**Grupo I:** Mecánico, electricista, herrero, soldador, chapista, pintor y gomero.

**Grupo II:** Engrasador, ayudante de taller y lavador.

**Grupo III:** Mantenimiento de instalaciones y de planta, en general.

Quedan establecidas para la sección del Personal de Taller las siguientes categorías laborales:

**Grupo I:** Oficial de primera mecánico, oficial de primera electricista, oficial completo de taller, oficial mecánico, oficial electricista, oficial herrero, oficial soldador, oficial chapista, oficial pintor, oficial gomero, medio oficial mecánico, medio oficial electricista, medio oficial herrero, medio oficial soldador, medio oficial chapista, medio oficial pintor y medio oficial gomero.

**Grupo II:** Engrasador, ayudante de taller y lavador.

**Grupo III:** Oficial de primera electricista de planta, oficial electricista de planta, oficial plomero, oficial carpintero, oficial pintor de planta, oficial albañil, medio oficial electricista de planta, medio oficial plomero, medio oficial carpintero, medio oficial pintor de planta, medio oficial albañil y ayudante de planta.

#### Grupo I:

##### a) Especialidad mecánica

En esta especialidad queda comprendida toda persona que habitualmente realiza las tareas de mantenimiento, reparación y montaje y desmontaje de partes o conjuntos en vehículos, máquinas o equipos, como así también la prueba de los mismos, realizando las tareas dentro o fuera de las instalaciones de la empresa según sea necesario, o en el área que se le requiera dentro del campo de acción de aquella. Asimismo realizará auxilio fuera de las instalaciones de la empresa realizando las operaciones necesarias para ese fin, a cuyos efectos se le proveerá de las herramientas y elementos de protección adecuados. La especialidad mecánica comprende las siguientes categorías laborales:

**Oficial de Primera Mecánico:** Quedan incluidos en esta categoría los oficiales mecánicos que además de cumplimentar las condiciones de conjunto totales requeridas para la categoría oficial mecánico, acrediten un nivel de conocimientos teóricos y prácticos e idoneidad, así como experiencia profesional para efectuar con idoneidad todas las tareas inherentes a la especialidad, realizando los trabajos en forma independiente sin necesidad de supervisión.

**Oficial Mecánico:** Quedan incluidos en esta categoría quienes tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos completos e idoneidad para realizar el desmontaje, diagnóstico, reparación y montaje, conforme especificaciones técnicas de todos los conjuntos mecánicos y componentes de vehículos y/o equipos, sean éstos nafteros y/o diesel, así como cualquier otro tipo de motores, incluyendo sistemas neumáticos y/o hidráulicos.



cos, incluyendo la interpretación de planos y manuales. Quedan incluidos en esta categoría laboral aquellos que tengan conocimientos teóricos y prácticos completos para realizar las tareas inherentes a la reparación de hojas de elástico así como el desarme y armado completo de paquetes de elásticos.

**Medio Oficial Mecánico:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos básicos e idoneidad necesaria para realizar el desmontaje, montaje y reparaciones menores, conforme especificaciones técnicas, de los conjuntos mecánicos componentes de los vehículos y/o equipos, sean nafteros y/o diesel y/u otro tipo de motores incluyendo sistemas hidráulicos y neumáticos. Tendrá conocimientos básicos de interpretación de circuitos y manuales.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos que realicen las tareas de cambio de hojas, incluidos el desarme y armado, de paquetes de elásticos y en general las tareas inherentes al montaje y/o desmontaje de elásticos y demás componentes del conjunto de suspensión.

**b) Especialidad electricidad automotor**

Quedan comprendidos en esta especialidad todos aquellos que habitualmente deban realizar todas las tareas inherentes a la misma dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, comprendiendo las siguientes categorías laborales:

**Oficial de Primera Electricista:** Quedan comprendidos en esta categoría los oficiales electricistas que además de cumplimentar las condiciones de conjunto totales requeridas para la categoría oficial electricista, acrediten un nivel de conocimientos teóricos y prácticos, así como experiencia profesional para efectuar con idoneidad todas las tareas inherentes a la especialidad realizando las mismas sin necesidad de supervisión.

**Oficial Electricista:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos completos e idoneidad para realizar el desmontaje, diagnóstico, reparación y montaje, conforme especificaciones técnicas de todos los conjuntos, sistemas y circuitos eléctricos, componentes de vehículos, equipos y/o dispositivos. Incluyendo la interpretación de circuitos, planos y manuales de especificaciones técnicas. Efectuará las mediciones que se requieran debiendo conocer el manejo del instrumental.

**Medio Oficial Electricista:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos básicos e idoneidad para realizar el desmontaje, montaje y reparaciones menores, conforme especificaciones técnicas, de todos los conjuntos, sistemas y circuitos eléctricos, componentes de vehículos, equipos y/o dispositivos. Tendrá conocimientos básicos para la interpretación de circuitos y manuales.

**c) Especialidad taller**

Esta especialidad comprende las correspondientes a

herrería, soldadura, chapistería y pintura, quedando comprendida las siguientes categorías laborales:

**Oficial Completo de Taller:** Quedan incluidos en esta categoría los oficiales soldadores, chapistas, herreros y pintores que además de cumplimentar las condiciones e idoneidad requeridas para algunas de las especialidades indicadas precedentemente en la categoría de oficial, también acrediten el mismo nivel de conocimientos teóricos y prácticos completos como oficial para efectuar con idoneidad las tareas inherentes a otra cualquiera de las especialidades mencionadas precedentemente, siempre y cuando efectivamente las realice.

**Oficial Herrero:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos completos e idoneidad para realizar todo tipo de trabajos de herrería y todas las tareas inherentes a la especialidad, incluido el corte, trazado y desarrollo, así como también soldaduras con equipos eléctricos con electrodos standard y oxiacetilénicos.

**Oficial Soldador:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos e idoneidad para realizar todo tipo de trabajos de soldadura en general, soldaduras con equipos eléctricos con o sin gas o con equipos oxiacetilénicos, realizando todas las tareas inherentes a la especialidad incluido el corte.

**Oficial Chapista:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos e idoneidad para realizar todas las tareas inherentes a la especialidad incluido el desarme y armado de accesorios y mecanismos así como planchar, escuadrar, alinear, enderezar y soldar chapas y carrocerías.

**Oficial Pintor:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos e idoneidad para realizar todas las tareas inherentes a la especialidad incluida la preparación de superficies a pintar, utilizando todo tipo de lacas, preparados de pintura, para el logro de un acabado fino y completo.

**Medio Oficial Herrero:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos básicos e idoneidad para realizar todo tipo de trabajos de herrería y todas las tareas básicas inherentes a la especialidad así como también soldaduras con equipos eléctricos con electrodo standard y cortes básicos con oxiacetilénico.

**Medio Oficial Soldador:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos básicos e idoneidad para realizar todo tipo de trabajos de soldadura y en general todas las tareas básicas inherentes a la especialidad, así como también soldadura con equipos eléctricos con o sin gas o con equipos oxiacetilénicos.

**Medio Oficial Chapista:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos básicos e idoneidad para realizar las tareas inherentes a la especialidad, incluido el desarme y armado de accesorios y mecanismos, así como planchar, escuadrar, alinear y soldar chapas.

**Medio Oficial Pintor:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos básicos e idoneidad para realizar todas las tareas inherentes a la especialidad, incluida la preparación de superficies a pintar y pintado color básico excluido el acabado final.

**Oficial Gomero:** Quedan incluidos en esta categoría los gomeros que además de cumplimentar las condiciones requeridas para la categoría medio oficial gomero, acrediten un nivel de conocimientos teóricos y prácticos así como experiencia para efectuar con idoneidad todas las tareas inherentes a la especialidad, así como el balanceo de ruedas cuando hubiere balanceadora.

**Medio Oficial Gomero:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que tengan la capacidad y conocimientos necesarios para realizar las tareas de desmontaje y montaje de las ruedas de los vehículos y/o equipos, remoción y rotación, desarme, reparación y armado de las cámaras y cubiertas, así como también las tareas de vulcanizado de parches y cubiertas.

## **Grupo II**

**Engrasador:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que realicen todas las tareas de engrase en general incluyendo cambios de aceites de equipos y/o dispositivos en general, limpieza y/o cambio de filtros de los mismos.

**Lavador:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que realicen las tareas inherentes a la limpieza y lavado de vehículos y/o equipos.

**Ayudante de Taller:** Quedan incluidos en esta categoría aquellos que sin poseer conocimientos técnicos específicos correspondientes a una especialidad u oficio determinado realicen tareas de colaboración en las diversas especialidades del taller.

## **Grupo III:**

### **Especialidad mantenimiento de planta e instalaciones**

Esta especialidad comprende al personal de taller que habitualmente realiza las tareas inherentes al mantenimiento, construcciones, reparaciones, lavado y limpieza general de los edificios, playas, depósitos y correspondientes equipos e instalaciones en general.

Esta especialidad comprende las siguientes categorías laborales:

Oficial de primera electricista de planta, oficial electricista de planta, oficial plomero, oficial carpintero, oficial pintor de planta, oficial albañil, medio oficial electricista de planta, medio oficial plomero, medio oficial carpintero, medio oficial pintor de planta, medio oficial albañil y ayudante de planta.

## **Herramientas**

Los trabajadores del taller deberán ser provistos de las herramientas de mano necesarias y dispositivos adecuados para la realización de las tareas requeridas. Las herramientas de mano entregadas a los trabajadores para el desarrollo de sus tareas serán devueltas cuando se requiera.

## **Capacitación y formación profesional**

Las empresas tenderán a planificar anualmente programas de capacitación para los trabajadores tendientes al perfeccionamiento de éstos en la realización de sus tareas. El personal de taller que revista en la categoría lavador deberá ser también considerado para su inclusión en programas de capacitación técnica.

## **Plus o adicional por pluralidad**

Atento a la pluralidad de tareas que se desarrollan en las especificaciones precedentemente descritas en cada una de las categorías laborales el personal de oficiales y medio oficiales comprendidos en el Grupo I y III percibirán un plus o adicional del veinticinco (25%) por ciento y dieciocho (18%) por ciento respectivamente. Este incremento forma parte integral del salario básico a todos sus efectos.

## **Interpretación de funciones**

Se deja establecido que se anexa al expediente de los presentes actuados como formando parte del presente capítulo el despacho de la Comisión Técnico-Asesora de la sección taller, a los efectos que corresponda con referencia a la interpretación de lo descripto en sus partes pertinentes.

## **Sección del Personal Administrativo**

### **3.1.14. Personal administrativo:**

Es toda persona que desarrolle tareas administrativas en la Empresa, quedando expresamente excluidos los que en uso de las facultades de organización empresarial se les asignen tareas de carácter jerárquico y/o de supervisión y/o de control, confidencial o por mandato; personal técnico superior (profesional o no), personal que pueda solicitar, sugerir y/o aplicar sanciones disciplinarias. El Personal de ésta Sección podrá ser asignado a funciones incluidas en más de una categoría, en cuyo caso el Empleador deberá remunerarlo en la más alta de las categorías de que se trate. Por lo que se establecen las siguientes categorías:

#### **a) Primera categoría:**

Es toda persona que realice tareas de auxiliar de costos, presupuestos y estadísticas, cuentas corrientes, cuentas a pagar y tareas administrativo-contables; liquidador de sueldos y jornales, operador o grabador y mesa de control de cómputos, operador de máquinas de contabilidad, intérprete de idiomas; taquidactilógrafos.

#### **b) Segunda categoría:**

Es toda persona que realice tareas de facturista, télex y teletipo, cobradores, cajeros (receptores, receptores-pagadores, y pagadores), kardistas, archivistas, controladores de fletes, dactilógrafos.

#### **c) Tercera categoría:**

Es toda persona que realice tareas de recepcionista y auxiliares en general, telefonista y fotocopista.

**d) Cuarta categoría:**

Es toda persona que realice tareas de maestranza y catering.

**3.1.15. Cobranza y pago de facturas.** No es función del chofer, efectuar cobros ni pagos de facturas; si así se le ordena y lo acepta, ajustará con su Empleador la remuneración de esa tarea.

- a) El chofer no es responsable por la pérdida de valores en razón de robo que no resulte de su culpa o negligencia.
- b) El Empleador está obligado a otorgar al Conductor, recibos por las sumas o valores que éste le entregue.

**3.1.16. Sistema de trabajo:**

Las Empresas abolirán todo sistema de trabajo que no se ajuste a lo establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**3.2. Escalafón régimen de vacantes y reemplazos****3.2.1. Vacantes:**

Toda vacante que se produzca en categoría superior, preferentemente deberá ser cubierta con personal de la Empresa, de acuerdo con su capacidad y antigüedad. En el caso de aquellos trabajadores que hubieren ingresado en el mismo semestre, y se encontraren en iguales condiciones de idoneidad, será preferido aquel que contare con mayores cargas de familia. En la misma forma se procederá cuando se trate de cargos de nueva creación.

Los trabajadores que no estén de acuerdo con las categorías con que han sido calificados, podrán reclamar por la vía correspondiente ante la Paritaria Nacional de Interpretación. Asimismo, tendrán derecho al reclamo correspondiente dentro de los sesenta (60) días, ante la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, los trabajadores que al entrar en vigencia la presente Convención Colectiva de Trabajo, no estén de acuerdo con la categoría en que han sido calificados.

**3.2.2. Reemplazos:**

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo correspondiente a la categoría superior.

Los trabajadores que realicen dichas funciones en un período superior a noventa (90) días corridos o ciento veinte (120) alternados por año calendario, automáticamente ocuparán la categoría de la tarea a que se refiere.

Si hubiere que cubrir en forma definitiva, el cargo que el trabajador cubrió en forma transitoria, éste será preferido a cualquier otro.

**3.3. Descansos, licencias ordinarias y día del gremio****3.3.1. Descansos:**

El descanso se otorgará conforme con las leyes vigentes.

**3.3.2. Vacaciones ordinarias:**

Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido

en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se regirán por las leyes y reglamentaciones vigentes. El período de vacaciones anuales, no podrá iniciarse los días sábados o domingos, excepto que se trate de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, en cuyo caso las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal.

En el supuesto de que durante el uso de licencias ordinarias y/o extraordinarias, se produjeran aumentos salariales por leyes y/o decretos o cualquier otro medio aplicable a las distintas categorías laborales del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los básicos que el mismo deba percibir por cada uno de los días que corresponden a partir de la vigencia de dicho aumento, les serán reajustados a los valores actualizados y abonadas las diferencias resultantes a su reintegro al trabajo.

**3.3.3. Día del trabajador camionero:**

Se deja establecido el día 15 de Diciembre de cada año como DIA DEL TRABAJADOR CAMIONERO, debiendo abonarse dicha jornada de trabajo con el cien por cien (100%) de recargo, y si coincidiera con día domingo o sábado y fuere trabajado, con el doscientos por ciento (200%) de recargo, siendo este recargo comprensivo del establecido en la legislación vigente. Este derecho alcanza tanto al personal jornalizado como al mensualizado.

**3.4. Accidentes y enfermedades****3.4.1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:**

En todos los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Empresa abonará la remuneración íntegra por los días de trabajo perdidos por el trabajador afectado en los días determinados por la empresa para el pago de los mismos al personal en actividad y dentro del período fijado por la legislación vigente.

La Empresa quedará obligada a brindarle al trabajador, la correspondiente atención médica, servicio de prótesis y medicamentos. El valor real de la incapacidad por accidente de trabajo, será abonado sin considerar el pago íntegro de sus haberes durante el tiempo legal de curación.

**3.4.2. Enfermedades inculpables:**

El personal que faltare a su trabajo, con motivo de una enfermedad inculpable, debidamente comunicada y justificada, percibirá sus haberes los días determinados por la Empresa para el pago de los mismos al personal en actividad, durante los períodos fijados en las leyes pertinentes.

**3.4.3. Comunicación:**

En el supuesto que el dependiente padeciera un accidente y/o enfermedad dentro de la jornada de trabajo, que le impidiera retornar a su domicilio, la Empresa deberá notificar tal situación a la familia del mismo y a la Obra Social a la cual estuviere afiliado.

Si el trabajador fuere detenido por la autoridad competente dentro de la jornada de labor, la Empresa deberá comunicar tal circunstancia a su familia y a la Filial de la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE

AUTOMOTOR DE CARGAS a la cual el trabajador estuviere afiliado.

### **3.5. Higiene y seguridad**

**3.5.1.** Los empleadores tomarán las medidas técnicas y sanitarias precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir o eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- c) Estimular y capacitar al personal respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.
- d) Promover el estudio de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades de trabajo, ya sean éstas físicas, psíquicas o fisiológicas.
- e) Deberán además proveer al personal de un guardarropa de uso individual que guarde las medidas adecuadas.
- f) En cuanto a los exámenes preocupacionales y otros se estará a lo determinado en las disposiciones legales vigentes.
- g) Contará con las instalaciones sanitarias y vestuarios para los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

#### **3.5.2. Trabajo insalubre:**

En las tareas donde se realicen trabajos insalubres, las jornadas de las mismas se adaptarán por completo a las leyes vigentes.

### **3.6. Vestimenta y útiles de labor**

#### **3.6.1. Ropa de trabajo:**

Los empleadores tendrán la obligación de proveer a la totalidad de su personal operativo y de taller en concepto de ropa de trabajo, dos (2) camisas y dos (2) pantalones de verano y dos (2) camisas y dos (2) pantalones de invierno por año, quedando a consideración de las partes variar dichas vestimentas por otras que consideren más apropiadas a la modalidad de trabajo o gusto personal, respetando la uniformidad de la ropa. Asimismo proveerán a su personal operativo y de taller de las prendas de ropa de agua y botas, con arreglo a la modalidad de trabajo, la que se renovará cuando su estado de deterioro lo requiera y no llegue a cumplir con la finalidad a que está destinada.

Al personal administrativo se le otorgarán dos (2) guardapolvos por año.

Goza de este beneficio el personal con una antigüedad mínima de tres (3) meses en el establecimiento.

La ropa de verano deberá ser entregada antes del 31 de octubre de cada año. La ropa de invierno deberá ser entregada antes del 30 de abril de cada año.

Al personal recién ingresado a la Empresa se le proveerá al cumplirse el período mínimo establecido si se superan las fechas que se mencionan.

La indumentaria que debe proveer el Empleador deberá reunir todos los requisitos que sean exigibles por las Empresas para las cuales se efectuara el transporte, y cualquier otra que se requiera por la índole de las tareas a cargo del Trabajador.

Al Conductor de Larga Distancia, y al Personal que fuere necesario por la índole de sus tareas, se le proveerá de ropa adecuada para soportar las bajas temperaturas de las zonas por las que transitan, de acuerdo a la legislación vigente.

#### **3.6.2. Ropa para el personal afectado al transporte de productos o sub-productos alimenticios:**

El personal que trabaje en el transporte de productos o sub-productos alimenticios, será provisto de equipos de conformidad con la legislación vigente.

#### **3.6.3. Condiciones mínimas de seguridad:**

Déjase establecido, a fin de proveer las condiciones mínimas de seguridad en que debe efectuarse el transporte automotor de cargas, que los vehículos deberán ajustarse a las disposiciones vigentes.

## **4. Condiciones Especiales de Trabajo**

### **4.1. Condiciones de trabajo del personal de corta distancia y locales**

#### **4.1.1. Jornada de trabajo:**

La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, y de cuatro (4) horas los días sábados.

Dentro de lo estipulado precedentemente las horas de trabajo legales de lunes a sábados será de cuarenta y cuatro (44) horas, pudiéndose distribuir dichas horas de lunes a viernes, no excediéndose la jornada diaria más allá de las ocho horas cuarenta y cinco minutos (8,45').

Si así se distribuyera, el trabajador estará exceptuado de prestar servicio los días sábados, y si los prestara, esas horas de trabajo hasta las trece (13) horas, le serán abonadas con el cien por ciento (100%) de recargo.

#### **4.1.2. Jornada nocturna:**

La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas, con interrupción de treinta (30) minutos que deberá tomarse al llegar a la quinta (5) hora de trabajo comprendida dentro de la jornada de trabajo.

#### **4.1.3. Prolongación de tareas:**

Cuando el trabajo se prolongue más allá de las veintiuna (21) horas o se inicie antes de las seis (6) horas, o de cualquier manera cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, éstas se pagarán con el cien por ciento (100%) de recargo, a excepción del caso en que el obrero entrara a trabajar a las (5) horas en que se abonará como extra o sea con el cincuenta por ciento (50%) de recargo la hora de cinco (5) a seis (6).

**4.1.4. Horas extras:**

Las horas extras serán abonadas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo cuando excedan las jornadas establecidas.

**4.1.5. Horas extras realizadas en sábados, domingos o feriados:**

Las horas extras trabajadas después de las trece (13) horas del día sábado, así como los domingos o feriados serán abonadas con el cien por ciento (100%) de recargo. Se entiende por día feriado de pago obligatorio los declarados por ley.

**4.1.6. Pausa y/o interrupción de tareas:**

Dentro de lo estipulado precedentemente la prestación de servicios por jornada podrá ser continua con una pausa de treinta (30) minutos que deberá tomarse a la quinta (5) hora de trabajo comprendida dentro de la jornada legal.

Cuando la interrupción sea mayor de treinta (30) minutos, será de dos (2) horas, la jornada se considerará discontinua y las prestaciones parciales serán dos (2) como máximo y de cuatro (4) horas cada una.

La interrupción prevista en la jornada discontinua podrá ser ampliada por el Empleador cuando razones operativas, funcionales, climáticas y/o zonales lo exijan. Los Sindicatos respectivos podrán objetar esta decisión si la misma tiene carácter arbitrario, ante la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación la que deberá expedirse dentro de los treinta (30) días.

**4.1.7. Trabajos en interrupción del medio día:**

Si por razones de servicio, el personal debiera durante el período de interrupción del medio día, restar una (1) hora a ese período, deberá cobrar dicha hora extra con el cincuenta por ciento (50%) de recargo.

**4.1.8. Planillas de horarios:**

Los Empleadores colocarán en lugar visible, la planilla reglamentaria.

**4.1.9. Horario de trabajo:**

El personal deberá ser ocupado con un horario previo establecido.

**4.1.10. Iniciación y finalización de la jornada de trabajo:**

La jornada de trabajo se inicia a la hora indicada para que el personal tome servicio en su lugar habitual y termina cuando hace entrega del vehículo o cuando retorne al lugar destinado a tal fin. En los casos en que deba tomar y/o dejar servicio fuera de su lugar habitual, el traslado hasta el mismo será considerado trabajo efectivo y serán por cuenta del Empleador los gastos de movilidad.

**4.1.11. Trabajos en zona portuaria:**

Cuando el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo desarrollara su labor dentro de la zona portuaria cobrará jornales de acuerdo a la habilitación del mismo, una vez terminada su prestación horaria.

**4.1.12. Comida:**

Todo el personal del sector operativo percibirá en concepto de comida por cada día efectivamente trabajado, la suma

de australes cuarenta y cuatro con diez (44,10) conforme a los siguientes supuestos:

- a) el que preste funciones fuera de la sede de la empresa en horario continuo; y,
- b) el que preste servicios fuera de la sede de la empresa en jornada discontinua y que no retorne a ella dentro de los horarios previamente establecidos.

En ambos casos los conductores continuarán afectados al vehículo; el resto del personal operativo no desatenderá sus obligaciones laborales en lo pertinente.

Cuando el trabajador perciba este beneficio, no cobrará el viático establecido en el Item 4.1.13.

Dándose los supuestos precedentes, a partir de las veintiuna (21) horas los trabajadores tendrán derecho a percibir dicho importe en concepto de cena.

**4.1.13. Viático especial:**

Por cada día efectivamente trabajado, percibirán un viático de australes diecisiete (17) los siguientes trabajadores:

- a) El personal del sector operativo que preste tareas dentro de la sede de la empresa.
- b) El personal del sector operativo que preste sus servicios fuera de la sede de la Empresa, que retorne a la misma dentro del horario previamente establecido y se desentienda durante la interrupción en forma total de sus funciones y obligaciones laborales.

Este viático compensará el gasto de movilidad en que el trabajador incurre durante el período de pausa y/o interrupción de tareas.

**4.1.14. Pernoctrada:**

Cuando el personal deba pernoctar fuera de su residencia, en virtud de las características del servicio que presta, o por contratiempos surgidos en el servicio habitual, percibirá un viático en compensación por gastos de alojamiento de cincuenta y ocho con ochenta y nueve australes (A\$58.89) por día y por persona.

**4.2. Condiciones de trabajo del personal de larga distancia**

**4.2.1. Transporte a Larga Distancia:**

Será considerado Transporte a Larga Distancia el que supere los cien kilómetros (100 km) del lugar habitual de trabajo.

**4.2.2. Choferes de Transporte de Larga Distancia:**

Los choferes que trabajan en el transporte de Larga Distancia, percibirán en todos los casos las mensualizaciones establecidas en la Primera Categoría de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**4.2.3. Horas extraordinarias por kilometraje recorrido:**

Atento a las peculiaridades del transporte de Larga Distancia, los Choferes de dicha categoría percibirán además de las retribuciones señaladas en el artículo precedente, la

suma de australes 0,2479 por kilómetro recorrido, compensándose con este importe, horas extraordinarias.

Esta retribución deberá ser abonada juntamente con las mensualizaciones referidas en el artículo que antecede.

Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función a los kilómetros recorridos por el Conductor, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate.

Esta retribución forma parte integrante del salario.

Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el cien (100%) por ciento de recargo.

#### 4.2.4. Viáticos:

Atento a las peculiaridades del transporte a Larga Distancia los Conductores percibirán la suma de australes 0,2479 por kilómetro recorrido en concepto de viáticos.

Este importe nunca podrá ser inferior al resultante de la aplicación de trescientos cincuenta kilómetros (350 km) por día y por persona en viaje. El Empleador deberá anticipar al personal de Larga Distancia a la iniciación de cada viaje, una suma a cuenta de viáticos aproximada a la estimación de la duración del viaje o permanencia fuera de su residencia habitual.

Cuando el tráfico se realice en zona cordillerana continental, al oeste de la ruta 40 partiendo de sur a norte desde la localidad de El Calafate (Sta. Cruz) hasta la ciudad de San Juan continuando en línea recta imaginaria hasta la ciudad de Salta y San Salvador de Jujuy y al norte en línea recta imaginaria hasta la localidad de Santa Victoria (Pcia. de Salta), la garantía prevista precedentemente será igual a la resultante de la aplicación de setecientos kilómetros (700 km) por día y por persona en viaje.

#### 4.2.5. Permanencia fuera de residencia habitual:

En los casos que el personal de Larga Distancia debiera permanecer en las cabeceras y/o fuera de su residencia habitual por razones de servicio, una vez transcurridas las primeras doce (12) horas de inactividad forzosa como consecuencia del descanso parcial previsto en el Item 4.2.12., el Empleador deberá abonarle por cada veinticuatro (24) horas continuadas o fracción mayor de doce (12) horas –contándose las éstas a partir del momento de finalización del período de inactividad forzosa– los siguientes conceptos:

- a) **Régimen de Viáticos:** El empleador abonará en concepto de viáticos y gastos la cantidad de australes doscientos veintitres (A 223) por día y por persona, quedando eximido el mismo, de los que se origine en las primeras doce (12) horas de inactividad forzosa.
- b) **Régimen especial de remuneraciones:** Atento a la imposibilidad que tiene el empleador de controlar la extensión de la jornada de trabajo –sea en los momentos en que el dependiente realiza prestaciones de trabajo efectivo o en momentos en que se encuentra en situación de

simple presencia, sin realización de conducción efectiva pero afectado al vehículo y/o a las meras órdenes del Empleador, y sin perjuicio del efectivo cumplimiento que el Trabajador debe observar de los descansos entre jornada y jornada de trabajo (previstas en el artículo 197 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo)–, el Empleador abonará a título remuneratorio la suma de australes ciento diecisiete (A 117) por día y por persona, con independencia del día en que ello ocurra, en virtud del régimen de descansos que establece el Item 4.2.13. del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- c) Cuando los supuestos en el presente Item se produzcan al Sur del Río Colorado y su continuidad el Río Barrancas, los viáticos previstos en el inciso a) será de australes 267,60 y los previstos en el inciso b) australes 140,40.
- d) La aplicación del presente Item comenzará a regir a partir del momento de finalización del viaje, y/o en sus interrupciones y en el supuesto que en éstas se den las condiciones establecidas precedentemente. La aplicación del presente Item finaliza a partir del momento de iniciación y/o de reiniciación del viaje, o sea cuando comienzan a regir nuevamente los Items 4.2.3. y 4.2.4.
- e) Este Item no será de aplicación en sus tres incisos, cuando se aplique el régimen de garantía previsto en el Item 4.2.4.

#### 4.2.6. Control de descarga:

Cuando el Conductor de Larga Distancia, dentro de las normas legales y convencionales vigentes, aceptare realizar operaciones de control de descarga, o en su defecto permaneciere afectado al vehículo mientras se realiza la misma, en el destino final del viaje, u operaciones de reparto en lugares intermedios entre el inicio y la finalización del viaje, en períodos mayores de dos (2) horas, percibirá por tal tarea el importe equivalente previsto en el Convenio para un jornal de su categoría. Dicha remuneración se computará una vez por día. El plazo de dos (2) horas previsto precedentemente, comenzará a correr a partir del momento en que el Conductor le comunica al destinatario de la carga que se encuentra a su disposición para proceder a la descarga, siempre y cuando se encuentre dentro del horario normal y habitual de las operaciones de carga y descarga del destinatario de las cosas transportadas.

#### 4.2.7. Promedio kilométrico:

Cuando el Conductor de Larga Distancia, por causas ajenas a su voluntad y no previstas en la legislación vigente, no fuere ocupado efectivamente en su categoría y ello se considere una sanción injusta, percibirá además de las retribuciones básicas, lo previsto en el Item 4.2.3., de acuerdo al promedio de los kilómetros efectivamente recorridos en los últimos seis (6) meses.

#### 4.2.8. Transporte pesado de Larga Distancia:

En los tráficos de Transporte de Maquinarias y/u otras cargas que por cuyo volumen y/o peso deban ser trasladados por el denominado sistema de “Carretón”, cuya velocidad comercial es inferior a la normal, al personal de conduc-

ción comprendido en el operativo se le abonarán los siguientes porcentuales de recargo sobre los Items 4.2.3. y 4.2.4.:

- a) Carretones hasta cincuenta (50) toneladas de carga útil; un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo, con un mínimo de trescientos cincuenta kilómetros (350 km) con dicho recargo, por día.
- b) Carretones de más de cincuenta (50) toneladas de carga útil; un doscientos (200%) por ciento de recargo con un mínimo de doscientos (200) kilómetros con dicho recargo por día.

Al personal de peones, atento a las particularidades del sistema, se le abonará una retribución equivalente al setenta por ciento (70%) de lo que perciba el personal de conducción por el Item 4.2.3. e igual monto de viáticos que el citado personal.

#### **4.2.9. Transporte de automóviles:**

El conductor de Larga Distancia afectado al transporte de automóviles deberá colocar las rampas y cadenas necesarias para realizar la carga y descarga de la mercadería transportada, colaborando en la operación, recibiendo por dicha función un (1) jornal diario del Chofer de Primera Categoría por cada viaje con carga realizado.

Este adicional suplirá la aplicación del concepto establecido en el Item 4.2.6. el cual no será aplicable en esta especialidad de tráfico.

#### **4.2.10. Aplicación de aumentos:**

En todos los casos en que por acuerdo de partes, Leyes o Decretos se aplicaran aumentos porcentuales y/o fijos sobre las remuneraciones y/o sobre los salarios básicos, éstos serán de aplicación inmediata sobre el Item 4.2.3. por formar parte el mismo del salario básico. Asimismo dichos aumentos serán de aplicación sobre el Item 4.2.4.

Lo precedentemente expuesto no excluye los demás Items económicos si así correspondiera por aplicación de los acuerdos concertados o la Legislación que se dictare.

Se deja establecido que para determinar el valor de las retribuciones y Viáticos por Kilometraje previstas en los Items 4.2.3. y 4.2.4., se aplicará el 0,015% sobre el salario básico mensual del Convenio Colectivo de Trabajo que en todos los casos perciba el Chofer de la Primera Categoría, cuyo resultado será dividido entre los Items 4.2.3. y 4.2.4. en partes iguales.

#### **4.2.11. Régimen de viáticos:**

En los casos previstos en los Items 4.1.12. (Comida), 4.1.13 (Viático Especial), 4.1.14. (Pernoctada), 4.2.4. (Viáticos por kilómetro recorrido), 4.2.5. inc. a) (Permanencia fuera de su residencia habitual), 4.2.17. (Viáticos por cruce de frontera), y 5.1.15. (Viático especial por servicio eventual de larga distancia) atento a la imposibilidad de documentar el monto de los gastos que los dependientes tienen que efectuar en sus viajes o durante la prestación del servicio fuera de la sede de la Empresa, queda convenido que los trabajadores en ninguna circunstancia deberán pre-

sentar comprobantes de rendición de cuentas. Las compensaciones previstas en los Items señalados en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna, por no formar parte de las remuneraciones de los dependientes, en un todo de acuerdo con el artículo 106 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

Asimismo los montos previstos en los Items 4.1.12., 4.1.13., 4.1.14., 4.2.5. inc. a) y b), 4.2.17. y 5.1.15. serán incrementados cada vez que por acuerdos de partes, Leyes, Decretos u otras formas se incrementen las remuneraciones básicas, ya sea éstas por porcentaje o por montos fijos, con el mismo porcentual resultante del incremento del sueldo básico del Chofer de Primera Categoría.

#### **4.2.12. Descansos parciales:**

Sin perjuicio de los descansos parciales establecidos en las leyes pertinentes, el Trabajador a la finalización de cada viaje que supere o iguale la jornada de trabajo, tendrá un descanso como mínimo de doce (12) horas continuadas.

#### **4.2.13. Descansos compensatorios:**

A los efectos de establecer el descanso compensatorio en el lugar de residencia a los Conductores de Larga Distancia, se establece que los mismos deberán gozar de un descanso compensatorio de treinta y seis (36) horas continuadas por cada cinco días y medio (5 1/2) de trabajo. Estos descansos compensatorios serán acumulativos cuando el o los viajes se prolonguen más allá de los cinco días y medio (5 1/2) de trabajo mencionados, en proporción a los días trabajados en exceso.

Estos descansos se tomarán indefectiblemente a la llegada del trabajador a su residencia habitual.

#### **4.2.14. Sistema de retribución:**

Cualquier modalidad o sistema de retribución que no se ajuste a lo prescripto en la presente Convención, no suplirá las obligaciones remunerativas a cargo del Empleador que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, pero serán consideradas como parte de pago.

#### **4.2.15. Planilla de Contralor de kilometraje recorrido:**

A los efectos del control del kilometraje recorrido, y de las operaciones especificadas en el Item 4.2.17., 4.2.6., 6.1.2. y lo previsto en el Item 4.2.5., el Empleador tendrá la obligación de llevar por duplicado, una planilla rubricada por la Autoridad de Aplicación, según el modelo anexo, en la cual se asentarán los kilómetros recorridos en cada viaje, la que para conformidad firmarán las partes y mensualmente el principal entregará el o los duplicados debidamente firmados.

Se tendrá como parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las instrucciones que consigna la planilla anexa, asimismo el Conductor deberá ir munido durante el viaje, de la última planilla liquidada la que exhibirá en toda oportunidad que se le requiera.

Las Empresas y/o los Trabajadores podrán con la conformidad de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, realizar otro modelo de planilla que se adapte a sus exigencias ope-

rativas y que cumpla con los preceptos conceptuales establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **4.2.16. Transporte Internacional:**

En el Transporte Internacional el Conductor percibirá las remuneraciones y demás conceptos económicos previstos para el Conductor de Larga Distancia y tendrá como condiciones especiales de su actividad, fuera de la frontera nacional, lo siguiente:

- a) Percibirá en concepto de Viáticos especiales la totalidad de los gastos en que el mismo incurriera, en el país en que transite, sujeto a rendición de cuentas de acuerdo con los comprobantes que presente.
- b) Cuando el Conductor se encuentre fuera del país, por razones de servicio y sea víctima de un accidente o enfermedad, el Empleador se hará cargo de todos los gastos que ocasione su curación sin perjuicio de lo que disponga la legislación laboral sobre la materia, como asimismo:
  - 1) El Trabajador tendrá derecho a todos los cuidados que su estado de salud requiera.
  - 2) El Empleador estará obligado a proporcionar al Trabajador alojamiento y la cobertura de todos los gastos necesarios hasta que su estado de salud le permita retornar al país.
  - 3) El Empleador deberá proporcionar al Conductor, el valor del pasaje de vía aérea del lugar en que se encontrare, hasta su residencia o poner a disposición el respectivo pasaje.
- c) En caso de accidente de tránsito el Empleador se hará cargo de todos los gastos judiciales como los que se ocasionen por la demora fuera del país en virtud de dicho accidente, así como de la responsabilidad civil que genere el mismo.
- d) Se deja establecido que cuando el viaje se interrumpiere fuera del país, por cualquier causa ajena a la voluntad del Trabajador y le sea imposible a éste retornar con el vehículo que conduce, el Empleador le proporcionará los medios necesarios para su viaje de retorno en forma digna, dejándose establecido que si no fuera por vía aérea, el Trabajador durante su retorno percibirá sus retribuciones especiales al promedio de lo percibido en los últimos seis (6) meses.
- e) En los casos de disolución del vínculo laboral fuera del Territorio Nacional, por voluntad del Empleador, éste deberá costear los gastos de repatriación del Trabajador, por vía aérea, comprendiendo esto hasta el lugar de su residencia habitual.

#### **4.2.17. Viáticos por cruce de frontera:**

- a) Los Conductores percibirán en concepto de Comidas y/o Viáticos especiales, por cada cruce de Frontera la suma de Australes ciento veintitres (A 123).

- b) Cuando se trate de cruce del territorio chileno, Estrecho de Magallanes, etc. en tránsito a la Isla de Tierra del Fuego o viceversa, los Conductores percibirán –por este concepto– un viático especial de australes ciento cuarenta (A 140).
- c) Lo expuesto en el presente Item no enerva los derechos del Conductor al cobro de los otros Items económicos previstos en el presente Convenio Colectivo.

El pago de lo establecido en el inciso b) excluye la aplicación de lo previsto en el inciso a).

#### **4.2.18. Incumplimiento disposiciones del Convenio:**

Se deja establecido que la no observancia de las disposiciones del presente capítulo o la ausencia de las formalidades en éste prescriptas, harán pasible al Empleador a abonar las mensualidades y retribuciones por kilometraje y demás Items previstos en la planilla anexa que reclame el obrero, con la sola prueba de su declaración jurada, salvo prueba en contrario que deberá aportar el Empleador.

### **4.3. Trabajo de menores y aprendices**

#### **4.3.1. Aprendices, personal menor de edad:**

El personal obrero menor de dieciocho (18) años, se ajustará a las condiciones de trabajo y porcentaje de sueldo, de acuerdo con la respectiva Ley que rige el trabajo de menores. El personal menor de edad que realice tareas similares a las del personal mayor, percibirá los salarios que le correspondan a éste, de acuerdo con la Categoría pertinente.

## **5. Condiciones Especiales de Trabajo por Rama por Especialidad de Trafico, Normas Especificas para Cada Una de sus Ramas**

### **5.1. Rama de transporte de caudales**

#### **5.1.1. Categorías.**

#### **5.1.2. Chofer de equipo blindado:**

Es aquella persona que conduce habitualmente las Unidades Blindadas al lugar y en la forma que se le indique, debiendo poseer carnet habilitante expedido por la autoridad competente.

#### **5.1.3. Chofer con firma:**

Es aquella persona que proveniente de la Categoría de Chofer es el responsable de las operaciones del Equipo Blindado. Siendo sus funciones fundamentalmente, la recepción, entrega y/o despacho de valores en sus diversas modalidades.

#### **5.1.4. Auxiliar Operativo de Primera:**

Es aquella persona que contando con un elevado nivel de conocimientos teóricos, prácticos y los derivados de la experiencia, llega al máximo grado de habilidad profesional, realizando sus tareas en forma independiente, pudiendo resolver los inconvenientes que se suscitan sin ayuda de la supervisión. Es responsable de los trabajos que se realizan en el ámbito de su competencia.



Esta categoría laboral será cubierta por las Empresas; preferentemente por personal proveniente de la categoría de chofer con firma prevista en el Item 5.1.3. Sus funciones serán:

- a) **Auxiliar de Programación y Operaciones:** Programar y citar al Personal, controlar citaciones y ausentismo, registrar cambios de domicilios y teléfonos, cambios de categorías, altas y bajas e informar en consecuencia, operar los equipos de radio y efectuar despachos en cualquiera de sus formas;
- b) **Auxiliar de Tesoro:** Recepcionar valores con su conformidad, como así también es responsable por las entregas, distribución por destino, armar los recorridos y vuelos de acuerdo a hojas de programación, confeccionar registros de valores en custodia y remesas sin programar;
- c) **Auxiliar Asignado a Instituciones Bancarias o Similar:** Recibir y entregar remesas de apertura y control de vededores, control y planillaje de entrega y recepción de remesa, recepción, comunicación y confección de planillas de servicio, dar curso a transferencias y recepción y cobro de cheques y órdenes de pago, confección y/o revisión de documentación y valores en general, atender y dar pronta solución a los inconvenientes que se produzcan en los servicios.

#### 5.1.5. Auxiliar Operativo de Segunda:

Es aquella persona que preste funciones como colaborador en la realización de la tarea precedente, poseyendo la capacidad y conocimientos teóricos y prácticos para realizar todas las tareas inherentes a su función. También se incluye el auxiliar operativo de armería teniendo en este supuesto las siguientes tareas a su cargo:

Preparar el armamento y munición, controlar, registrar, recibir y entregar documentación, entregar y recibir armas asignadas al personal, efectuando su control, registrar e informar las novedades, recargar las municiones y realizar las reparaciones de las armas.

La descripción de tareas formulada en esta categoría y en la precedente, no limitará las funciones del trabajador, quien, cuando se le indicare podrá desempeñar, además, otras tareas relacionadas con el área y con su categorización.

#### 5.1.6. Capacitación:

A fin de posibilitar la promoción de categorías superiores, las Empresas podrán crear cursos de capacitación para su personal.

#### 5.1.7. Interrupción de tareas:

Como consecuencia de las múltiples modalidades operativas de la actividad, y de conformidad con lo establecido en la hoja de ruta, se interrumpirán las tareas por espacio de treinta (30) minutos, de acuerdo con los sistemas vigentes, para realizar el operativo de almuerzo o cena, según correspondiere, dentro de las primeras cinco (5) horas o entre la doce (12) y catorce (14) y las veinte (20) y veintidós (22) horas, respectivamente.

#### 5.1.8. Equipamiento de unidades:

Todas las unidades blindadas contarán con equipos de aire acondicionado y calefacción para ser utilizados en la forma en que fuere necesario en cualquier época del año, con el propósito de lograr un ambiente climatizado y adecuado que permita un mínimo de condiciones psicofísicas normales. Deberán también estar provistas de extractores y ventiladores, para ser usados en caso de necesidad.

#### 5.1.9. Pases de fondo por vía aérea:

Los pases de fondo que se relicen por vía aérea, serán efectuados por personal con firma autorizada, preferentemente por chofer con firma.

#### 5.1.10. Confidencialidad:

Atento a las especiales características de esta actividad, el personal no está facultado para revelar a terceros no autorizados, aspectos vinculados con las operaciones y metodologías de las Empresas, sin que ellos implique un menoscabo a los derechos adquiridos por la Legislación Laboral vigente.

Asimismo en los casos en que por razones ajenas a la empresa emergentes de razones extraordinarias o de casos fortuitos o de fuerza mayor se alterare el normal desenvolvimiento de los servicios el personal ante tal circunstancia deberá obrar en base al criterio de colaboración y buena fe.

#### 5.1.11. Aplicación de normativas:

Dadas las particularidades de la actividad del Transporte de Caudales, el Empleador en uso de los derechos legales de reglamentación, ajustará su proceder a las normativas vigentes y, en caso de exceder su poder discrecional, los Sindicatos deberán cuestionarlo, quedando las partes obligadas a negociar de buena fe para la revisión de la decisión.

#### 5.1.12. Comida:

Todo el personal dependiente de las empresas transportadoras de caudales comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo gozará del beneficio previsto en el Item 4.1.12.

#### 5.1.13. Coeficiente especial:

En mérito a las características especiales de la actividad, todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo que preste servicio en las unidades blindadas percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el salario básico de su categoría profesional a todos sus efectos legales.

#### 5.1.14. Tripulación mínima:

En todos los casos la tripulación de unidades blindadas estará compuesta como mínimo por chofer y chofer con firma. En aquellos servicios que, por sus características especiales no requieran la presencia del chofer con firma, el chofer de equipo blindado no desempeñará tareas ajenas a su función específica.

#### 5.1.15. Viático especial por servicio eventual de larga distancia:

El personal que eventualmente tenga que realizar servicios que superen los doscientos kilómetros (200 km) de su lugar habitual de trabajo, independientemente de las horas extras y demás rubros previstos en la presente Convención Colec-

tiva de Trabajo percibirá un Viático especial de australes ochenta y seis con diez (A 86,10) por día de labor.

#### 5.1.16. Multiplicidad de tareas:

Atento a que el personal de taller de esta rama realiza tareas múltiples en el marco de las distintas especialidades de la sección en forma normal y habitual –consistente en la cumplimentación de más de una tarea especializada– se establece como parte de dicha multiplicidad para todo el personal, la conducción de los vehículos de auxilio y/o auxiliados incluyendo las tareas que son inherentes al mismo, siempre y cuando el trabajador esté habilitado para realizar la tarea de conducción. La falta de habilitación para conducir no implica variar la categoría profesional en que reviste.

#### 5.1.17. Plus o adicional por multiplicidad:

Por multiplicidad de tareas, el personal de taller que se detalla seguidamente, percibirá los siguientes adicionales:

- a) Oficiales el diez por ciento (10%) de sus salarios básicos de convenio, el que formará parte integral del mismo a todos sus efectos sin perjuicio del adicional establecido en el Item 3.1.13.
- b) Medio Oficiales, Lavadores, Engrasadores y ayudantes de taller el dos por ciento (2%) de sus salarios básicos de convenio, el que formará parte integrante del mismo a todos sus efectos.

Quedan excluidos de los adicionales previstos en el presente Item los oficiales y medio oficiales gomereros.

## 5.2. Rama de transporte de clearing y carga postal

### 5.2.1. Caracterización de la actividad:

Conforma la caracterización de la presente especialidad, el transporte y distribución de correspondencia, documentación comercial y particular, valores correspondientes a operaciones bancarias en cámaras compensadoras, carga postal, paquetería y distribución postal de diarios y revistas.

### 5.2.2. Personal comprendido:

La presente especialidad comprende a los trabajadores afectados en forma principal y habitual al transporte referido en la precedente caracterización.

La clasificación y funciones del personal comprendido en la presente especialidad son las que se enuncian a continuación:

- a) **Chofer:** Es todo conductor que se encuentre habilitado para conducir vehículos automotores de carga y conduzca habitualmente tales unidades afectadas a los servicios comprendidos en la presente especialidad. Son funciones específicas del mismo, además de las que le corresponden por su calificación profesional y las consignadas al respecto en la parte general del presente Convenio Colectivo, las siguientes:
  - 1) Recibir y entregar los bultos en la forma y modo que se le indique, procediendo a su carga y descarga de las unidades y la distribución y retiro de los

mismos hasta un máximo de treinta kilos (30 k) por cada uno de ellos.

- 2) Conformar y rendir los remitos y toda otra documentación correspondiente como le fuera ordenado. Por todo lo cual, percibirá un adicional de un catorce por ciento (14%) sobre el salario básico de la categoría de chofer de primera el que integrará el salario básico a todos sus efectos.

b) **Distribuidor domiciliario:** Es todo trabajador afectado en forma habitual a la clasificación, distribución y recolección domiciliaria de:

- a) paquetería cuyo peso no supere a quince kilos (15 kg), a menos que se le facilite algún medio auxiliar y adecuado que posibilite hacerlo con un peso mayor;
- b) bolsines o sacas de correspondencia, papelería comercial o particular, y todo otro envío de carácter postal y documentación similar. Las tareas las deberá cumplimentar caminando y/o por medio que le suministre la Empresa o en transporte público de pasajeros conforme se le indique.

La tarea deberá realizarse dentro de las normales y adecuadas condiciones humanas. Son funciones específicas del mismo, clasificar los envíos que se le asignen, efectuar las entregas y retiros domiciliarios de acuerdo al recorrido fijado por la Empresa y a los horarios que se le establezcan, realizando la rendición correspondiente conforme a las indicaciones que se le impartan al respecto.

c) **Operador de servicios:** Es todo trabajador afectado en forma habitual a coordinar y recepcionar rendiciones de tareas de la especialidad, impartiendo al personal comprendido en la misma las instrucciones y medidas operativas referidas al servicio.

Son sus funciones específicas entregar e impartir instrucciones relativas a la ejecución de los servicios de la especialidad, recepcionando, además las respectivas rendiciones correspondientes a los mismos. También conforman sus funciones, coordinar el accionar de unidades y personal en atención a las particularidades correspondientes al desarrollo del servicio. Dicha función de coordinación se extiende al accionar de distribuidores domiciliarios, impartiendo instrucciones e indicaciones referidas a cambios o alteraciones operativas que deban efectuarse durante la ejecución de los servicios ante ausencias, interrupciones o contingencias imprevistas.

### 5.2.3. Modalidades y condiciones particulares de trabajo:

Considéranse comunes a las categorías de la especialidad, las siguientes disposiciones resultantes de las particularidades de los servicios que prestan las empresas de transporte de documentación comercial, compensación bancaria, envíos postales y paquetería, especialmente en razón de la impostergabilidad y confidencialidad de los mismos:

- a) En los casos que, por razones ajenas a la Empresa emergentes de exigencias extraordinarias o casos fortuitos o de fuerza mayor, se alterare el normal desenvolvimiento de los servicios, el personal ante tal circunstancia deberá obrar en base al criterio de colaboración y buena fe;
- b) Las Empresas otorgarán una credencial identificatoria al personal afectado al transporte o distribución de estos servicios especiales, el que estará obligado a portarla durante las horas de trabajo y a exhibirlas cuando le sea requerida por autoridades o inspectores de la Empresa, clientes u organismos oficiales. Dicha credencial deberá conservarla en perfecto estado, efectuar las pertinentes denuncias en caso de sustracción o extravío y restituirla a la Empresa inmediatamente de extinguida la relación laboral, cualquiera fuere su causa.
- c) Prestar juramento de guardar el secreto postal de acuerdo a la legislación vigente para esta especialidad.
- d) Dada la naturaleza de la actividad, que determina un incremento de servicio que se produce en forma eventual y/o cíclica únicamente en la modalidad de distribuidor domiciliario y que se repiten en un lapso dado en esta especialidad, las partes sujetarán su relación en estos casos a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. Los trabajadores que revistan en esta modalidad, tendrán prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan en las categorías respectivas del personal de tiempo completo.

**5.3. Rama de servicio de recolección y/o compactación de residuos y/o barrido y limpieza de calles, vía pública y/o bocas de tormenta y tareas complementarias y/o afines**  
**5.3.1. Categorías y funciones**

**5.3.2. Conductor de camiones y/o de todo tipo de vehículos y/o equipos afectados directa o indirectamente a la recolección y/o compactación de residuos y/o barrido y limpieza de calles. Vía Pública y/o bocas de tormenta, y tareas complementarias:**

Es toda persona que conduzca y opere de manera habitual y permanente los vehículos afectados a la prestación del servicio que constituye la actividad de las Empresas, según las instrucciones impartidas por estas últimas y que posea, registro habilitante. Sus funciones serán:

- a) Conducir y operar los camiones y/o equipos y/o vehículos realizando todas las tareas que respecto a la operación de los mismos sean requeridas.
- b) Conducir el vehículo para la realización de las tareas especificadas precedentemente, para lo cual podrá dar instrucciones a los integrantes del equipo de trabajo afectados al mismo, siempre que éstas se relacionen con el trabajo y/o estén de acuerdo con las órdenes impartidas por la Empresa a esos efectos.
- c) Cuando por desperfectos técnicos del vehículo y/o por cualquier causa ajena a la voluntad del Empleador, el Conductor se encuentre imposibilitado de conducir el

vehículo y/o el tipo de vehículo que habitualmente se encuentre a su cargo, la Empresa podrá asignarle otras tareas inherentes a su profesión y categoría laboral.

**5.3.3. Categorización y adicional:**

La totalidad de los Conductores previstos en el ítem 5.3.2., sea cual fuere el camión y/o vehículo y/o equipo que conduzcan y operen serán calificados como Choferes de Primera Categoría.

Dada la naturaleza de la actividad y la pluralidad de las tareas que realizan, según lo especificado en el Item precedente, los Conductores percibirán un plus o adicional del quince por ciento (15%) sobre el básico del chófer de primera categoría establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el cual formará parte integrante del mismo a todos los efectos legales.

**5.3.4. Recargo Especial:**

Sin perjuicio del plus establecido en el Item precedente los Conductores percibirán una cantidad equivalente al dieciséis por ciento (16%) del salario básico diario de convenio correspondiente al conductor de Primera Categoría, en concepto de recargo diario cuando se desempeñe o cuando realiza la tarea de conducir y/u operar los siguientes vehículos y/o equipos:

- a) Palas tractocargadoras;
- b) Motobarredoras mecánicas;
- c) Portavolquetes hidráulicos y con sistemas similares;
- d) Equipo desobstructor de bocas de tormenta;
- e) Tractores de arrastre de barredoras y/o acoplados con volquetes abiertos;
- f) Camión equipo regador con sistema hidráulico y de presión;
- g) Camión con pluma hidráulica;
- h) A título de única excepción queda incluida en la presente enumeración el vehículo y/o equipo compactador de carga lateral con dispositivo "levanta contenedores" incorporado y que posea la totalidad de las siguientes características:
  - h1) Que el dispositivo sea operado desde el interior de la cabina mediante sistema múltiple de levas combinados y;
  - h2) Que el sistema de elevación sea hidráulico por cadenas y piñones con una altura de descarga superior a los tres (3) metros; quedando excluidos de la presente clasificación los equipos compactadores de carga trasera con dispositivos tipo levanta contenedores o similares.

La enumeración establecida en el presente ítem es absolutamente taxativo.

### 5.3.5. Recolector de Residuos y Limpieza:

Es toda persona que desarrolla habitualmente alguna de las siguientes funciones y/o tareas:

- a) Las tareas que le sean requeridas para recoger y cargar todos los tipos de residuos, con independencia de como deban realizarse las mismas.
- b) Las tareas que se le requiera para operar los compactadores de residuos.
- c) Las tareas generales vinculadas con la operación de los equipos y/o dispositivos.
- d) Las tareas generales vinculadas con la recolección de montículos de residuos, arrojados y/o escombros, debiendo colocar éstos dentro de los equipos de transporte.
- e) Las tareas generales vinculadas a la limpieza del lugar de recolección de residuos y de los lugares donde exista o se produzca diseminación de residuos.
- f) Las tareas generales vinculadas con la poda y recolección de árboles y/o plantas en general.
- g) Cuando el mismo no tenga trabajo correspondiente a su categoría, deberá desempeñar tareas correspondientes a la categoría inmediata inferior; asimismo la Empresa podrá asignarle tareas en la categoría inmediata superior. La enumeración precedente es meramente enunciativa, no implicando, en consecuencia, la exclusión de otras formas de recolección de residuos y limpieza.
- h) Los recolectores de residuos deberán cumplir las instrucciones que el Conductor disponga en uso de las facultades que a éste le confiere el inciso b) del Item 5.3.1.

### 5.3.6. Categorización y adicional:

Dada la naturaleza de la actividad, y la pluralidad de las tareas que realizan los recolectores de residuos y limpieza percibirán el salario básico de la categoría del Peón Especializado del Convenio Colectivo, con más un plus o adicional sobre dicho básico del quince por ciento (15%), que formará parte integrante del mismo a todos sus efectos.

### 5.3.7. Peón General de Barrido y Limpieza:

Es toda persona que desarrolla habitualmente alguna de las siguientes funciones y/o tareas:

- a) Las tareas de limpieza o barrido de calles, vías y/o espacios públicos y/o limpieza o barrido en general, incluyendo las instalaciones de la Empresa.
- b) Las tareas generales vinculadas con la limpieza de las palanganas de los árboles y/o de los maceteros municipales.
- c) El traslado a los puntos de recolección del producido del barrido o limpieza de acuerdo a las modalidades operativas de cada Empresa.  
Asimismo y como tarea complementaria y no principal al servicio el traslado a los puntos de recolección de los residuos fuera de horario que eventualmente se detec-

ten en el recorrido según la modalidad operativa de la Empresa.

La enumeración precedente es meramente enunciativa, no implicando, en consecuencia, la exclusión de otras formas de limpieza o barrido, sean éstas en forma manual o mecánica.

### 5.3.8. Categorización y Adicional:

Dada la naturaleza de la actividad y la pluralidad de las tareas que realiza, los peones generales de barrido y limpieza percibirán el salario básico de la categoría de Peón General del Convenio Colectivo con más un plus o adicional del quince por ciento (15%) por sobre dicho básico que formará parte integrante del mismo a todos sus efectos. Las partes dejan establecido que el peón de barrido y limpieza es el equivalente al peón del Convenio Colectivo N° 47/75, a todos los efectos legales.

### 5.3.9. Descansos durante la jornada de trabajo:

El Personal de Conductores y Recolectores cuando se encuentren afectados a la prestación del servicio de Recolección Domiciliaria de Residuos, al cumplimentarse la tercer (3) hora de iniciada la jornada diaria normal de trabajo, tomarán un descanso cuya duración será de quince (15) minutos y finalizado el cual deberán reiniciar las tareas.

Este descanso en la jornada diaria es independiente del descanso previsto en el Item "INTERRUPCION DE TAREAS", establecido en el Item 4.1.6., del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que deberá tomarse a la quinta (5) hora de iniciada la jornada de trabajo.

### 5.3.10. Prolongación de la jornada semanal:

Atento a los requerimientos de los Municipios en cuanto a la necesidad de cumplimentar los servicios de recolección de residuos y/o barrido y limpieza de la vía pública la actividad podrá efectuarse en forma normal y habitual durante seis (6) días por semana. A tal efecto las empresas podrán convenir con los trabajadores, mediante los contratos individuales, la ampliación de la semana laboral convencional hasta el límite máximo, establecido por la legislación vigente.

En este supuesto las Empresas quedarán obligadas a abonar estas cuatro (4) horas de ampliación de la jornada semanal convencional en los días sábados o domingos con un recargo del cien por ciento (100%), siendo este recargo comprensivo de lo establecido en el artículo 201 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo y los trabajadores deberán prestar servicios en el horario de ampliación de la jornada semanal convencional. Si el turno de trabajo comenzare los días sábados después de las trece (13) horas se aplicarán las normas del artículo 201 y disposiciones concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las Empresas cuyos trabajadores a la fecha de entrada en vigencia la presente Convención Colectiva de Trabajo se encuentran comprendidas en el régimen de seis (6) jornadas, de trabajo semanales, deberán adecuar su liquidación de haberes a lo dispuesto precedentemente.

### 5.3.11. Comida:

Al personal de conducción, recolectores de residuos y lim-

pieza, peones generales de barrido y limpieza le será abonado el valor íntegro de la Comida previsto en el ITEM 4.1.12., con más un adicional del quince por ciento (15%), que será abonado conjuntamente con la misma por formar parte integral del concepto comida, a todos los efectos.

### 5.3.12. Disposición Especial:

Las siguientes disposiciones serán de aplicación exclusiva para el personal femenino que revista en la categoría de Peón General de Barrido y Limpieza.

- a) El personal femenino afectado a la tarea de barrido manual y limpieza gozará de un (1) día de licencia mensual cuando manifestare su indisposición para cumplimentar con sus tareas habituales. A tal efecto deberá comunicar a su Empleador la no concurrencia a prestar sus tareas con veinticuatro (24) horas de anticipación, no siendo obligatoria la presentación de certificados de ninguna naturaleza. Entre cada día de licencia que la dependiente goce por esta causal deberá mediar un plazo no inferior a quince (15) días.
- b) Si la dependiente que cumple las tareas indicadas en el Item precedente se encontrare embarazada, gozará durante el embarazo de un (1) día de licencia mensual para el control médico de su estado, siendo obligatorio la presentación posterior del certificado médico que acredite que la trabajadora concurrió al correspondiente control. Este día de licencia mensual será sustitutivo del correspondiente del indicado en el inciso anterior. La Dependiente que haga uso de cualquiera de las licencias mencionadas en el presente Item, no sufrirá descuento alguno en sus remuneraciones.  
Cuando la dependiente se encontrare embarazada, la Empresa deberá otorgarle tareas de acuerdo con su estado de gravidez, dentro de su Categoría profesional. Cuando las tareas de barrido manual y limpieza sean realizadas exclusivamente por personal femenino, los carritos en los que se traslada las bolsas conteniendo el producido del barrido, tendrán un diseño que permitan que las citadas bolsas puedan ser retiradas arrastrándolas sin necesidad de proceder a levantarlas.

### 5.3.13. Seguridad e higiene:

Las Empresas estarán obligadas a cumplimentar las disposiciones de la Ley N° 19.587 en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo. Los trabajadores estarán obligados a cumplir con las normas y procedimientos de higiene y seguridad, como así también las disposiciones, avisos y carteles, observando sus indicaciones.

### 5.3.14. Elementos de protección personal:

Las Empresas proveerán al personal con cargo de devolución, de los elementos de protección personal correspondiente a cada puesto de trabajo; los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos de protección personal que le fueran provistos.

Los elementos de protección personal a proveer serán los siguientes:

- a) Chofer equipo desobstructor de bocas de tormenta: guantes y botas de goma.

- b) Chofer equipo barredora: guantes.
- c) Chofer equipo pinzas: guantes
- d) Chofer y dotación camión pluma con o sin grúa: guantes, zapatos de seguridad, casco y protector visual.
- e) Recolector de residuos y limpieza: guantes.
- f) Peón de barrido y limpieza: guantes.

Para la realización de toda tarea de recolección y/o ayuda en el manipuleo de residuos serán provistos guantes que se adapten a las características de cada tarea. Cuando las tareas se deban realizar en horario nocturno, los recolectores de residuos y limpieza y los peones de barrido y limpieza, serán provisto de un arnés reflectivo o similar que permita su visualización en la vía pública. Al personal de choferes cuando deba realizar la operación de descarga de residuos en el interior del relleno sanitario o vaciadero, se lo proveerá un par de botas de goma. Para la realización de tareas que no estuvieren contempladas precedentemente y que requieran el uso de elementos de protección personal, éstos se determinarán teniendo en cuenta lo prescripto por la Ley N° 19.587.

### 5.3.15. Obligatoriedad de uso:

El uso de los elementos de protección personal provisto por la Empresa será obligatorio en el lugar y ocasión de trabajo y en un todo de acuerdo con las disposiciones y normas vigentes en cada Empresa en materia de seguridad.

### 5.3.16. Renovación:

Los elementos de protección personal se renovarán cuando por causa de desgaste normal por su uso, no cumplan con la finalidad a que está destinado.

### 5.3.17. Capacitación y entrenamiento:

Las Empresas programarán y realizarán anualmente cursos de capacitación y entrenamiento para la totalidad de sus trabajadores en materia de Higiene y Seguridad.

Estos cursos y programas de entrenamiento deberán tratar aspectos específicos relacionados con las tareas que realiza cada trabajador a los efectos de reforzar las acciones y conductas seguras y prevenir los accidentes de trabajo.

### 5.3.18. Ropa de agua:

Con el fin de ser utilizados para la protección del Trabajador en día de lluvia la Empresa proveerá, con cargo de devolución, al Trabajador los siguientes elementos por categoría laboral:

- a) **Chofer:** alternativamente capa de lluvia o ropa de agua de acuerdo a la modalidad operativa de cada Empresa y tarea.
- b) **Peón General de Barrido y Limpieza:** alternativamente capa de lluvia larga o ropa de agua de acuerdo a la modalidad operativa de cada Empresa y tarea y un par de botas de goma.

- c) **Recolector de residuos y limpieza:** alternativamente capa corta tipo anorak o ropa de agua de acuerdo a la modalidad operativa de cada empresa.

Los elementos de protección de los trabajadores en día de lluvia establecidos precedentemente por cada categoría laboral, serán de uso obligatorio durante la prestación de la tarea y se renovarán cuando por efecto de uso normal no cumplan con la finalidad para cual fueron provistos.

#### **5.3.19. Herramientas de trabajo:**

Los trabajadores deberán ser provistos de las herramientas de mano necesarias y dispositivos adecuadas para la realización de las tareas requeridas, las que deberán estar en condiciones de uso.

Las herramientas de mano entregadas a los trabajadores para la ejecución de las tareas, son de propiedad de las Empresas y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltas a simple requerimiento de esta última.

Los trabajadores a los que le fueran entregadas las herramientas atenderán al cuidado de las mismas durante la jornada de trabajo.

#### **5.3.20. Ropa de trabajo:**

La Empresa proveerá a cada Empleado el uniforme de trabajo según la actividad que desempeñe. El empleado cuidará el equipo asignado siendo su uso obligatorio durante la prestación de tareas.

La provisión de uniforme se realizará conforme lo siguiente:

- a) Dos juegos de uniforme el 30 de abril (equipo de invierno);
- b) Dos juegos de uniforme el 31 de octubre (equipo de verano).

Los equipos de trabajo provistos por los Empleadores podrán contar con inscripciones o logos que identifiquen a la empresa, los que deberán ser devueltos por el Trabajador a su egreso y/o con motivo de renovación periódica a los efectos de proceder al resguardo de los logos, ante el significado que éstos invisten en la prestación de los servicios ante las Municipalidades, y la destrucción de la ropa;

#### **5.3.21. Ropa de abrigo:**

La Empresa proveerá, a la totalidad del personal que revista en las categorías de chofer, recolector de residuos y limpieza y peón general de barrido y limpieza, de un (1) chaleco de abrigo o campera o similar, y un gorro de lana para el recolector de residuos y el peón de barrido y limpieza todo lo cual será entregado el 30 de abril de cada año conjuntamente con el equipo de invierno.

La Empresa proveerá al Personal que revista en la categoría de Peón General de Barrido y Limpieza de una gorra con visera para protección solar la cual será entregada el 31 de octubre de cada año, conjuntamente con el equipo de verano.

Los equipos de trabajo provistos por la Empresa previstos precedentemente deberán ser devueltos por el Trabajador a su egreso y/o con motivo de su renovación periódica a los

efectos de proceder al resguardo de los logos, atento al significado que éstos invisten en la prestación de los servicios ante las Municipalidades, y la destrucción de la ropa.

#### **5.3.22. Zapatillas:**

La Empresa proveerá al Personal que revista en la categoría de recolectores de residuos y limpieza, chofer y peón general de barrido y limpieza de un (1) par de zapatillas al 30 de abril y otro par el 31 de octubre de cada año, pudiendo la Empresa optar por sustituir la provisión de cada par de zapatillas indicado por el pago de un monto fijo equivalente a un (1) jornal diario correspondiente a la categoría laboral chofer de primera con más un valor diario comida Item 4.1.12., lo cual será abonado conjuntamente con los haberes correspondientes a abril y octubre de cada año en concepto de "compensación sustitutiva provisión de calzado".

#### **5.3.23. Sección Taller/Comidas:**

Al personal de la sección taller se le aplicará el Item 4.1.12.

#### **5.3.24. Multiplicidad de tareas:**

Atento a que el personal de taller de esta rama realiza tareas múltiples en el marco de las distintas especialidades de la sección en forma normal y habitual –consistente en la cumplimiento de más de una tarea especializada– se establece como parte de dicha multiplicidad para todo el personal, la conducción de los vehículos de auxilio y/o auxiliados incluyendo las tareas que son inherentes al mismo, siempre y cuando el trabajador esté habilitado para realizar la tarea de conducción. La falta de habilitación para conducir no implica variar la categoría profesional en que reviste.

#### **5.3.25. Plus o adicional por multiplicidad:**

Por multiplicidad de tareas, el personal de taller que se detalla seguidamente, percibirá los siguientes adicionales:

- a) Oficiales el diez por ciento (10%) de sus salario básicos de convenio, el que formará parte integral del mismo a todos sus efectos sin perjuicio del adicional establecido en el Item 3.1.13.
- b) Medio Oficiales, Lavadores, Engrasadores y ayudantes de taller el dos por ciento (2%) de sus salarios básicos de convenio, el que formará parte integrante del mismo a todos sus efectos.

Quedan excluidos de los adicionales previstos en el presente Item los oficiales y medio oficiales gomereros.

### **5.4. Rama de transporte y distribución de diarios y revistas**

#### **5.4.1. Caracterización de la actividad:**

Se encuentra comprendido en esta especialidad de tráfico el personal de conducción afectado al transporte y distribución masiva de diarios, periódicos y revistas, siendo ésta la actividad principal de la Empresa.

Serán funciones del conductor de la presente especialidad, sin perjuicio de las que correspondan por su calificación profesional y las consignadas en la parte general del presente Convenio Colectivo, las siguientes:

- 1) Recibir y entregar los bultos en la forma y modo que se le indique, procediendo a su carga y descarga de las unidades y distribución y retiro de los mismos hasta un máximo de treinta kilos (30 k) por cada uno de ellos;
- 2) Conformar y rendir los remitos y toda otra documentación correspondiente como le fuera ordenado; por todo lo cual, percibirá un adicional de un doce por ciento (12%) sobre el salario de la categoría del chofer de primera.

## **5.5. Rama transporte de combustible líquidos**

### **5.5.1. Conductor de la especialidad:**

Es toda persona que conduzca los vehículos afectados al Transporte de Combustibles Líquidos, de cualquier tipo, siendo sus funciones:

- a) Estacionar el vehículo en el lugar que se le indique en la planta de despacho de las Empresas proveedoras de combustibles y verificar que se cargue el producto que corresponda según la orden respectiva, el nivel de engrase de cada cisterna, que los precintos hayan sido colocados y que la válvula quede cerrada.
- b) En las operaciones de descarga procederá a cumplir lo dispuesto en el Item 3.1.1.

Dada la naturaleza de la actividad y la pluralidad de las tareas que realizan, según lo especificado en los incisos precedentes los conductores percibirán un plus o adicional del quince por ciento (15%) sobre el básico del chofer de primera categoría, establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el cual formará parte integrante del mismo a todos sus efectos.

**5.5.2.** Cuando se realice el transporte de asfalto o cualquier producto que para su descarga necesitare el calentamiento del mismo con los equipos incorporados en la unidad, percibirá un (1) jornal por cada viaje que realice esta operación, sin perjuicio de lo previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **5.5.3. Operador de Bomba:**

Los operarios de equipo de bombeo afectados a la carga y descarga de: embarcaciones, aeronaves, transferencia de camión a depósito o viceversa percibirá los salarios previstos para la categoría de encargados.

### **5.5.4. Elementos de protección:**

El Empleador proveerá a los conductores de información escrita sobre las medidas de seguridad que deben adoptar éstos en el transporte de combustibles líquidos, así como de instrucciones escritas acerca de la forma de como deben proceder en caso de siniestro. Ambas informaciones deberán estar siempre en la cabina de los vehículos.

El empleador proveerá al conductor de los guantes y demás vestimenta apropiada para la operación de descarga adecuada al clima de cada lugar.

### **5.5.5. Conductor de distribución agraria:**

Será considerado en esta categoría y encuadrado a todas las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el personal que se dedica a la distribución de combus-

tibles líquidos y/o combustibles livianos o pesados derivados del petróleo, dedicado a la distribución de esos productos en las zonas agrarias ajustando sus retribuciones y recargos a lo previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **5.6. Rama transporte de materiales peligrosos**

### **5.6.1. Elementos de protección:**

En el transporte de sustancias peligrosas (químicas, gaseosas, venenosas, corrosivas o radioactivas), el conductor será provisto de los elementos de protección personal que sean necesarios de acuerdo al producto transportado los cuales serán de uso obligatorio para el dependiente.

**5.6.2.** Ajustará sus funciones a lo establecido en el Item 3.1.1. del presente Convenio Colectivo de Trabajo pero atento a la naturaleza de la actividad que realizan los conductores percibirán un plus o adicional del veinte por ciento (20%) por sobre el salario básico del chofer de primera categoría el cual formará parte integrante del mismo a todos sus efectos.

### **5.6.3. Elementos de seguridad y protección:**

El Conductor deberá ser provisto por el Empleador de los elementos de seguridad y protección adecuados para el transporte de materiales peligrosos los que tenderán a la protección en forma permanente de accidentes o riesgos que pudiera padecer el conductor y/o el vehículo que conduce y la afectación a terceros. Dado la naturaleza de los elementos consignados éstos serán de uso obligatorio por el Conductor. Asimismo el Empleador proveerá a los Conductores de información escrita sobre las medidas de seguridad que deban adoptar o formas de procedimiento en caso de siniestros, accidentes, etc., ambas informaciones deberá estar siempre en las cabinas de los vehículos.

## **5.7. Transporte en zona de pozos petrolíferos**

### **5.7.1. Caracterización:**

Quedan comprendidos dentro de esta especialidad aquellos Dependientes que presten servicios de transporte afectados al desarrollo de tareas dentro del área de extracción de petróleo y realizan tarea de transporte de petróleo y/o agua hacia los equipos de perforación y/o al pozo terminado permaneciendo por ello en los campamentos.

### **5.7.2. Descansos compensatorios:**

El dependiente no podrá permanecer en la zona de pozos por más de treinta (30) días corridos, al cabo de los cuales deberá ser relevado por la Empresa con el propósito del goce de los descansos respectivos.

Por ello cada cinco días y medio (5 1/2) de trabajo efectivo en la zona de pozos el Dependiente acumulará un día y medio (1 1/2) de descanso compensatorio, el cual comenzará a contarse una vez este hubiera colocado a disposición del Empleador previo a ser llevado a la zona de extracción de petróleo.

### **5.7.3. Instalaciones:**

La infraestructura estará compuesta por casillas y/o trailers, los que deberán estar adaptados a las circunstancias climáticas de la zona y preparados para atenuar en lo posible los ruidos molestos de los equipos de perforación y/o

maquinarias. Si se contare con personal de enfermería y de cocina los mismos serán calificados en la categoría de peón especializado.

#### 5.7.4. Adicional:

Atento a las especiales circunstancias en que se presta esta actividad, el Personal percibirá un adicional o plus sobre el salario básico del cuarenta por ciento (40%), sin perjuicio de los recargos por zonificación que serán acumulativos cuando correspondiere, todo ello formando parte integrante de aquel a todos sus efectos.

## 6. Salarios, Cargas Sociales y Beneficios Sociales

### 6.1. Salarios mínimos profesionales

#### 6.1.1. Salarios básicos:

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, formará parte de las secciones operativas, taller y/o mantenimiento y administrativo, gozando de las siguientes remuneraciones:

#### SECCION DEL PERSONAL OPERATIVO

##### CONDUCTORES

#### a) PRIMERA CATEGORIA:

1) Los que conducen camiones semirremolques y/o con acoplados, como asimismo los que su carga útil sea más de siete (7) toneladas y los de transporte a larga distancia, transporte cordillerano y de zonas montañosas.

2) Conductores de camiones y/o camionetas de auxilio, remolque, clearing y carga postal y/o conductor de camiones y/o de todo tipo de vehículos afectados directa o indirectamente a la recolección y/o compactación de residuos y/o barrido y limpieza de calles, vía pública y/o bocas de tormenta y tareas complementarias, percibirán:  
Por día A 137,70  
Por mes A 3.304,83

#### b) SEGUNDA CATEGORIA

Los choferes que conducen camiones de hasta siete (7) toneladas de carga útil percibirán:  
Por día A 132,30  
Por mes A 3.175,26

#### c) TERCERA CATEGORIA: ESPECIALIDAD FLETES AL INSTANTE:

Los choferes que conducen camionetas hasta tres (3) toneladas de carga, percibirán:  
Por día A 126,90  
Por mes A 3.045,67

#### d) CONDUCTORES DE GRUAS MOVILES, AUTOGRUAS O GRUAS MONTADAS SOBRE CHASSIS DE CAMION Y TRACTOCARGADORES Y/O PALAS CARGADORAS Y SIMILARES, percibirán:

Por día A 143,09  
Por mes A 3.434,27

e) ENCARGADO:  
Por día A 124,27  
Por mes A 2.982,47

f) RECIBIDOR Y/O CLASIFICADOR DE GUIAS:  
Por día A 121,51  
Por mes A 2.916,27

g) EMBALADORES, PEONES ESPECIALIZADOS, PEONES DE MUDANZA Y/O REPARTO:  
Por día A 118,81  
Por mes A 2.851,43

h) RECOLECTORES DE RESIDUOS Y LIMPIEZA:  
Por día A 118,81  
Por mes A 2.851,43

I) PEONES:  
Por día A 116,09  
Por mes A 2.786,20

j) PEONES GENERALES DE BARRIDO Y LIMPIEZA:  
Por día A 116,09  
Por mes A 2.786,20

k) OPERADOR DE SERVICIOS:  
Por día A 162,46  
Por mes A 3.899,04

l) DISTRIBUIDOR DOMICILIARIO:  
Por día A 133,07  
Por mes A 3.193,60

II) AYUDANTES MAYORES DE 18 AÑOS:  
Por día A 110,71  
Por mes A 2.657,07

#### PERSONAL OPERATIVO DEL TRANSPORTE DE CAUDALES

m) CHOFER DE CAMION BLINDADO:  
Por día A 160,42  
Por mes A 3.850,13

n) CHOFER CON FIRMA:  
Por día A 184,49  
Por mes A 4.427,65

ñ) AUXILIAR OPERATIVO DE PRIMERA,,:  
Por día A 257,87  
Por mes A 6.188,82

o) AUXILIAR OPERATIVO DE SEGUNDA:  
Por día A 129,60  
Por mes A 3.110,52

#### SECCIÓN DEL PERSONAL DE TALLER Y/O MANTENIMIENTO

p) OFICIAL DE PRIMERA:  
Por día A 177,75  
Por mes A 4.266,00



- q) OFICIAL COMPLETO DE TALLER:  
Por día A 160,00  
Por mes A 3.840,00
- r) OFICIAL:  
Por día A 144,00  
Por mes A 3.456,00
- s) MEDIO OFICIAL:  
Por día A 126,90  
Por mes A 3.045,60
- t) OFICIAL GOMERO:  
Por día A 144,00  
Por mes A 3.456,00
- u) MEDIO OFICIAL GOMERO:  
Por día A 126,90  
Por mes A 3.045,60
- v) LAVADORES, ENGRASADORES Y AYUDANTES DE TALLER:  
Por día A 126,90  
Por mes A 3.045,60

#### SECCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

- w) ADMINISTRATIVO DE PRIMERA:  
Por día A 141,27  
Por mes A 3.390,47
- x) ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA:  
Por día A 129,60  
Por mes A 3.110,52
- y) ADMINISTRATIVO DE TERCERA:  
Por día A 118,81  
Por mes A 2.851,43
- z) ADMINISTRATIVO DE CUARTA:  
Por día A 113,41  
Por mes A 2.721,85
- z1) MAESTRANZA Y/O SERENOS:  
Por día A 113,41  
Por mes A 2.721,85

#### 6.1.2. Aplicación del coeficiente 1,20 y 1,40

- a) Déjase establecido que al sur del Río Colorado y su continuidad en el Río Barrancas y hasta el Río Santa Cruz, los trabajadores percibirán un incremento de sus remuneraciones y en los demás Items económicos previstos en el presente Convenio Colectivo, que surgirá de la aplicación del coeficiente 1,20;  
Déjase establecido que al Sur del Río Santa Cruz los trabajadores percibirán un incremento en sus remuneraciones y en los demás Items económicos previstos en el presente Convenio Colectivo que surgirá de la aplicación del coeficiente 1,40. Dichos incrementos corresponde aplicarlos exclusivamente a los trabajadores permanentes de dicha zona y a los que residan transitoriamente en la misma.

- b) A los trabajadores en tránsito al sur del Río Colorado y su continuidad el Río Barrancas hasta el Monte Aymond se le aplicará el coeficiente 1,20 sobre el Item 4.2.4.
- c) A los trabajadores en tránsito a la Isla de Tierra del Fuego, a partir del Monte Aymond el coeficiente a aplicar sobre el Item 4.2.4. será el 1,40.
- d) Los conductores residentes en la Isla de Tierra del Fuego, que realizan tráficos internos en la misma, percibirán un recargo del veinte por ciento (20%) sobre los Items 4.2.3. y 4.2.4. en los kilómetros recorridos entre las ciudades de Río Grande y Ushuaia o viceversa, sin perjuicio de la zonificación pertinente.

#### 6.1.3. Normas más favorables al trabajador:

La presente Convención Colectiva de Trabajo y las que en lo sucesivo se suscriban en ningún caso podrán alterar los derechos adquiridos por las categorías de trabajadores o por éstos individualmente, merced a este Convenio, con excepción de lo previsto en el Item 6.2.14.

6.1.4. Para el Personal comprendido en el Item 3.1.5. exclusivamente en el caso de aplicación concurrente de este Convenio Colectivo con otros o de controvertirse su aplicación a los casos comprendidos en la norma del ítem 6.1.1. de este convenio, se aplicará la norma más favorable al trabajador en razón a su categoría profesional, cualquiera sea el Convenio aplicable considerándose en tal caso el salario mayor como salario profesional.

#### 6.1.5. Adicional por antigüedad:

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán a partir del primer año de antigüedad en la Empresa, un adicional equivalente al 0,50% por cada año de antigüedad, calculado sobre la totalidad de los rubros remunerativos previstos en el presente Convenio Colectivo. Este beneficio alcanza tanto al personal jornalizado como al mensualizado.

El cómputo de antigüedad se realizará anualmente al día 31 de diciembre de cada año, debiendo computarse como un período anual completo toda fracción superior a seis (6) meses. Se establece como cláusula transitoria que la forma de aplicación de este beneficio comenzará a abonarse a partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva.

#### 6.1.6. Divisor:

Déjase establecido a todos los efectos legales y convencionales que el valor del jornal diario, será igual al que resulte de dividir el sueldo mensual por veinticuatro (24) de la categoría de que se trate.

Para determinar el valor de la hora extra se deberá dividir el jornal diario por ocho (8) y adicionarle el recargo que corresponda.

#### 6.2. Beneficios marginales y/o sociales

##### 6.2.1. Limpieza de pozos, depósitos y/o tanques:

Los trabajadores que deban realizar tareas de limpieza de pozos, depósitos de combustible o el tanque total de los camiones, percibirán como recargo de salario por pozo, de-

pósito y/o tanque total de camiones el equivalente a dos (2) jornales de acuerdo a su categoría profesional.

Se deja establecido que percibirán éste recargo la(s) persona(s) designada(s) por la Empresa, para bajar al interior del mismo o introducirse dentro del tanque, asimismo si la limpieza del pozo, depósito o tanque del camión requiere más tiempo de una jornada legal de trabajo, el recargo se multiplicará por cada jornada o fracción que se prolongue.

Estableciendo como condiciones mínimas de seguridad y salubridad las que a continuación se detallan:

Las tareas de limpieza de pozos, deberán realizarse de la siguiente manera: por cada dos (2) horas de trabajo efectivo, el trabajador gozará de una hora de descanso.

También se proveerá de leche en cantidad suficiente al personal que efectúe dichas tareas.

Se proveerá a dicho personal de caretas, guantes y botas de acuerdo con las tareas que realiza.

#### **6.2.2. Garantía de retribución:**

A todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se le aseguran veintidos (22) días de trabajo.

#### **6.2.3. Disolución del vínculo por voluntad del empleador:**

En caso de disolución del vínculo laboral que afectare al trabajador fuera de su residencia habitual, cualquiera fuera la causa por voluntad del empleador, este deberá costear los gastos que insuma el retorno a su residencia como así también deberá abonar las retribuciones que hagan a su categoría laboral, si así correspondiere.

#### **6.2.4. Trabajos temporarios fuera de residencia habitual:**

El personal que fuera trasladado fuera de su residencia para realizar tareas temporarias y ello fuere aceptado por el Trabajador, percibirá en concepto de viáticos la totalidad de los gastos que su traslado y estadía en su residencia temporaria le ocasione, sujeto a rendición de cuentas por comprobante.

Al mismo se le abonarán sus remuneraciones y demás conceptos económicos según se desempeñe en su residencia temporaria en el tráfico de Corta o Larga Distancia.

En caso de discrepancia entre el Trabajador y la Empresa en lo que respecta al régimen de aplicación, el problema será resuelto por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

#### **6.2.5. Fallecimiento de familiares:**

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos con residencia en el país, el personal tendrá derecho a tres (3) días corridos de licencia pagos, más un subsidio equivalentes a ocho (8) jornales de la categoría que ocupe.

Si el fallecimiento fuera de padres o hermanos tendrá derecho a dos (2) días corridos de licencia pagos, más una bonificación de cuatro (4) jornales.

Cuando se tratara de abuelos o suegros reuniéndose las mismas condiciones, gozarán de dos (2) días de licencia pagos.

En el supuesto de que el deceso se produjera en lugares fuera de la residencia del trabajador y éste se viera necesitado a viajar, el Empleador otorgará los días que éste necesite para el traslado. Los días que excedan de lo que corresponde abonar, conforme a lo establecido en este ítem, no serán abonados, pero se computarán trabajados a todos los efectos legales.

#### **6.2.6. Nacimiento de hijos:**

Por nacimiento de hijos del personal dependiente de la Empresa, los Empresarios otorgarán a los mismos, dos (2) días de licencia pagos.

#### **6.2.7. Servicio militar:**

El personal que debe cumplir con sus obligaciones del Servicio Militar, en ningún caso perderá su antigüedad en la Empresa como tampoco el pago de haberes que legalmente pudieran corresponderle.

#### **6.2.8. Matrimonio:**

El Personal con una antigüedad mínima de seis (6) meses, que contraiga matrimonio, gozará de diez (10) días de licencia extraordinaria con goce de haberes. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta-comprobante del matrimonio.

El interesado deberá solicitar esta licencia con quince (15) días de anticipación.

Cuando el matrimonio se contrajere en el período autorizado por las disposiciones legales vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá, con previo aviso de quince (15) días, integrar ambas licencias en forma conjunta y consecutiva, que será obligación del Empleador otorgárselas.

#### **6.2.9. Dadores de sangre:**

Los dadores de sangre a familiares quedarán liberados de la prestación del servicio el día de su cometido, con derecho a percibir la remuneración correspondiente.

#### **6.2.10. Subsidio familiar:**

Las partes se registrarán conforme a lo dispuesto en la Ley 18.017, y demás normas modificatorias de ésta, ya sean dispuestas por Leyes Nacionales, Decretos del Poder Ejecutivo y/o Resoluciones de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y Actividades Civiles. La parte Empleadora tendrá la obligación de solicitar al Trabajador, la documentación que lo acredite a percibir este beneficio, de obviarse este trámite el Empleador será responsable de las sumas a que tenga derecho a percibir el Trabajador.

#### **6.2.11. Retiro registro de conductor:**

Cuando por causas imputables a los Empleadores, le fuera retirado el Registro de Conductor, el Chofero o Conductor de Grúas móviles, Autogrúas, etc., cobrará los jornales durante el tiempo que dure tal inhabilitación. Asimismo el Empleador otorgará un (1) día de licencia pago cada vez que el Conductor deba renovar su Registro.

**6.2.12. Salario mínimo vital y móvil:**

Se deja establecido que los incrementos que superen la última categoría establecida en la presente Convención Colectiva de Trabajo, en virtud de la aplicación del Salario Mínimo Vital y Móvil, serán automáticamente aplicados a todas las categorías.

**6.2.13. Adecuación salarios convenio colectivo de trabajo.**

Las partes procederán a reunirse a los efectos de adecuar los salarios y demás Items económicos del Convenio Colectivo de Trabajo cada sesenta (60) días.

Este plazo podrá ser reducido o ampliado por acuerdo de partes.

**6.2.14. Sistemas de remuneraciones y beneficios mayores:**

Las Empresas adecuarán sus sistemas de remuneraciones a lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Al proceder a adecuar el sistema de remuneraciones se podrá sustituir conceptos y absorber hasta sus concurrencias los beneficios que de ellos deriven. Por ende la presente Convención Colectiva de Trabajo sustituye los acuerdos realizados hasta la fecha en forma directa entre las Empresas y su Personal y/o sus representantes, en la medida que éstos no superen las mejoras obtenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

**6.2.15. Forma de liquidación de pluses y/o adicionales:**

Los pluses y/o adicionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, dado que forman parte integral del Salario Básico; podrán ser liquidados por las Empresas de la siguiente manera:

- a) Como formando parte integrante del salario básico, sin necesidad de tener individualidad contable en el recibo de pago, en tanto la suma final sea la resultante de adicionar el salario básico más el plus y/o adicional;
- b) Abonar el plus y/o adicional en un concepto por separado que tenga individualidad contable.

**7. Representación Gremial****7.2. Representación gremial. Sistemas de reclamaciones.****7.2.1. Comisiones Internas y Delegados Gremiales:**

Los Empresarios reconocerán a las Comisiones Internas y/o Delegados de sus respectivos personales no pudiéndose tomar contra los mismos represalias.

**7.2.2. Permisos Gremiales:**

En todos los casos en que los Delegados o Miembros de Comisiones Internas, sean oficialmente citados por el Ministerio de Trabajo u Organismos de Aplicación de las Leyes de Trabajo, por problemas inherentes a la Empresa, la misma concederá el permiso solicitado de acuerdo a las leyes vigentes, debiendo abonar el correspondiente salario.

En el supuesto de que los Delegados o Miembros de Comisiones Internas, fueran solicitados por la Organización Sindical con Personería gremial en forma fehaciente y por esta razón no asista a su trabajo, la Empresa concederá el

permiso solicitado, haciéndose cargo del jornal respectivo una sola vez por mes calendario de conformidad con el artículo 44, inciso c) de la Ley N° 23.551.

**7.2.3. Comunicados Gremiales:**

En todas las Empresas deberá autorizarse la colocación de pizarras en lugar visible para el uso de la Comisión Interna y/o Delegados a fin de facilitar a ésta la publicación de las informaciones del Sindicato al Personal.

Asimismo las Empresas estarán obligadas a admitir la presencia del Representante del Sindicato con los Inspectores de la Autoridad Competente.

**7.3. Interpretación y aplicación del convenio colectivo de trabajo****7.3.1. Comisión Paritaria:**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, la presente Convención Colectiva de Trabajo, dejan establecido, de común acuerdo, que con sesenta (60) días de anticipación a la finalización del plazo de vigencia, procederán a reunirse con Comisión Paritaria, a fin de considerar con la antelación necesaria los posibles requerimientos que puedan formularse en nuevos petitorios.

**7.4.2. Comisión Paritaria de Interpretación:**

Las Entidades Signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, designarán la Comisión Paritaria de Interpretación de la misma, la cual ajustará su labor en un todo de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo. Las Resoluciones que emita esta Comisión serán inapelables, salvo lo establecido en las Leyes vigentes.

La Paritaria Nacional de Interpretación y aplicación de esta Convención que le sea sometida.

**7.4.3. Junta Asesora de Clasificación:**

La Comisión Paritaria de Interpretación, en los casos en que se requiera, designará una Junta Asesora de Clasificación dentro de sus Miembros, que estará integrada por un representante de cada una de las partes. En el desempeño de sus funciones esta Junta Asesora de Clasificación, se constituirá en el lugar de trabajo dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo, para el mejor desempeño de sus tareas, recabar informes, antecedentes o elementos, aptitudes, tareas, etc., del personal a examinar y consultar junta o separadamente a las Autoridades del Establecimiento y a la Comisión Interna o Delegados y Operarios de la firma.

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo, no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión Paritaria de Interpretación, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás que se consideren necesarias para ser promovidos a la categoría correspondiente, podrán solicitar a la Comisión Paritaria de Interpretación un nuevo examen, luego de un período no menor de noventa (90) días.

Las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán inapelables.

## 8. Disposiciones Especiales

### 8.1.1. Contribución solidaria:

Los Empleadores deberán retener del total de las remuneraciones de la totalidad del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo el tres por ciento (3%) en concepto de Contribución Ordinaria de carácter solidaria a los fines de que los Sindicatos puedan cumplimentar con sus objetos y fines depositarla a la orden de los Sindicatos adheridos a la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS cuando estos posean la Personería Gremial respectiva o en su defecto a los Sindicatos con simple inscripción cuando medie autorización expresa de la Federación.

En las provincias que no se den los supuestos precedentes, dichos importes serán depositados a la orden de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS.

Asimismo, esta contribución solidaria cuando se trate de afiliados a los sindicatos adheridos a la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS será absorbida hasta su concurrencia por las cotizaciones ordinarias que los Sindicatos establezcan para sus afiliados.

### 8.1.2. Aporte empresario para el fomento de actividades sociales, recreativas y culturales:

Todos los Empleadores incluidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, procederán a pagar mensualmente de su peculio, el importe resultante del uno y medio por ciento (1,5%) de los salarios básicos abonados al personal a sus servicios incluidos en el presente Convenio a la orden de los Sindicatos Adheridos con Personería Gremial y/o de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, suma ésta que será destinada al Fomento de Actividades Sociales, Recreativas y Culturales, acorde con la función cultural y social que le compete a las instituciones de acuerdo con sus Estatutos Sociales.

Tales depósitos deberán efectuarse o girarse de la siguiente manera:

Los Empresarios de la Capital Federal y Provincia de Buenos Aires a la orden del SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES, OBREROS Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE CARGAS POR AUTOMOTOR, en el Banco de la Provincia de Buenos Aires, Sucursal 1, Bernardo de Irigoyen, Cuenta N° 12.374/1, remitiendo la correspondiente Boleta de Depósito y nómina del personal como constancia a la sede de la Organización, sita en la calle Brasil 1434/36 de la Capital Federal.

Los Empleadores de la Provincia de Santa Fe, a la orden del SINDICATO DE CONDUCTORES DE CAMIONES, OBREROS Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS en el Banco de la Provincia

de Santa Fe, Central Rosario, Cuenta N° 19.518/6, remitiendo la correspondiente Boleta de Depósito y nómina del personal como constancia a la sede de la Organización, sita en la calle Pasco 1043, Rosario.

Los Empleadores de la Provincia de Mendoza, procederán a pagar en la Tesorería del SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES, OBREROS Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE CARGAS GENERALES DE MENDOZA, en el Banco de Previsión Social de Mendoza, Cuenta N° 2.958, en este caso deberán entregar la Boleta de Depósito correspondiente en la Sede de la Organización sita en la calle José Federico Moreno 2246, la nómina del personal depositario como constancia.

Los Empleadores de la Provincia de Córdoba, procederán a pagar en la Tesorería del SINDICATO OBRERO DE CHOFERES CAMIONEROS, AYUDANTES DE CÓRDOBA sita en la Avenida José M. Estrada 107, ciudad de Córdoba. También podrán los Empleadores depositar esos importes a la orden del SINDICATO OBRERO DE CHOFERES CAMIONEROS, AYUDANTES DE CÓRDOBA, en el Banco de la Provincia de Córdoba, Sucursal Nueva Córdoba, Cuenta N° 1.597/6, en éstos deberán entregar las Boletas de Depósito correspondientes en la sede de la Organización, sita en José M. Estrada 107, ciudad de Córdoba, con la nómina del personal depositario como constancia.

Los Empleadores de la Provincia de San Juan, procederán a pagar en la Tesorería del SINDICATO TRABAJADORES Y OBRERO DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, sita en la calle Caseros 672 - Sur, San Juan. También podrán los Empleadores, depositar estos importes a la orden del SINDICATO TRABAJADORES Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, en el Banco de San Juan sito en General Acha 41 en la cuenta N° 15.869/3. En este caso deberá entregarse en la sede de la Organización, sita en Caseros 672 - Sur, San Juan, la nómina del personal depositario como constancia.

Los Empleadores de la Provincia de Entre Ríos a la orden del SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES, OBREROS Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS GENERALES DE ENTRE RÍOS, en el Banco de la Provincia de Entre Ríos, Casa Central, cuenta N° 71.872/6 remitiendo la correspondiente Boleta de Depósito y nómina del personal como constancia, a la sede de la Organización sita en la calle Av. Salvador Macia 740 de la ciudad de Paraná, Entre Ríos.

Los Empleadores de la Provincia de Tucumán a la orden del SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES, OBREROS Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS GENERALES DE TUCUMÁN, en el Banco Provincial de Tucumán, Casa Central, cuenta N° 18.699/7 remitiendo la correspondiente Boleta de Depósito y nómina del personal depositario como constancia, a la sede de la Organización sita en la calle Salta 566 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Tucumán.

El resto de los Empleadores del país a la orden de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Arsenal, Cuenta N° 60.221/53, sito en la Av. Entre Ríos 1201, Capital Federal, remitiendo la Boleta de Depósito y nómina de Personal, como constancia, a la sede de la Organización Obrera sita en la Av. Caseros 921/23, de Capital Federal.

Se deja establecido que las Organizaciones nombradas, quedan facultadas para reclamar por las vías pertinentes, por sí, cada uno dentro del radio establecido precedentemente.

### 8.1.3. Contribución Extraordinaria de Solidaridad:

Los Empresarios procederán a retener un (1) jornal a todos los Trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, de las remuneraciones a abonar en el primer mes de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en concepto de contribución solidaria de carácter extraordinaria, la cual deberá ser depositada a la orden de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, en la Cuenta Bancaria que indique la misma, remitiendo la boleta de depósito y nómina del personal como constancia a la sede de la Organización Obrera sita en la Av. Caseros 921/23 de la Capital Federal.

Asimismo procederán a retener un (1) jornal en el mes de junio del primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo e igual retención en el mes de junio del segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, sirviendo en ambos casos los procedimientos descriptos precedentemente. Esta contribución tendrá como finalidad que la organización sindical pueda cumplimentar con el objeto y los fines previstos en el artículo 4° de los Estatutos Sociales.

### 8.1.4. Aporte empresario para actividades culturales y de capacitación de la Federación:

Todos los Empleadores incluidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, procederán a pagar mensualmente de su peculio, el importe resultante del medio por ciento (0,5%) de los salarios básicos abonados al personal a sus servicios, incluidos en el presente Convenio a la orden de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, suma ésta que será destinada al Fomento de Actividades Culturales y de Capacitación a la Entidad Obrera.

Los Empleadores de todo el país girarán o abonarán en la Tesorería de la Federación este importe o depositarán en la Cuenta Bancaria que la Federación indique.

### 8.1.5. Ley de Obras Sociales, retenciones al trabajador y aportes empresariales:

Los Empleadores deberán retener de las remuneraciones de todo el personal el porcentual establecido en la Ley N° 22.269 y abonarlo al Sindicato respectivo conjuntamente con el aporte empresario correspondiente.

### 8.1.6. Retenciones de cotizaciones y/o contribuciones:

En todos los casos que las Organizaciones Sindicales dispongan cotizaciones y/o Contribuciones los Empleadores procederán a efectuar la retención correspondiente y abonarla al Sindicato respectivo adherido a la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS en un todo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 14.250 (t.o.) y en la Ley N° 23.551.

### 8.1.7. Organismo de aplicación:

El Ministerio de Trabajo y/o los Organismos competentes del trabajo provinciales, serán los encargados de la aplicación quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones estipuladas precedentemente.

### 8.1.8. Infracciones:

En no cumplimiento de las condiciones estipuladas precedentemente será considerado infracción, reprimida de conformidad con las Leyes y Reglamentos vigentes.

### 8.1.9. Copia autenticada:

El Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a solicitud de las partes interesadas, expedirá copia autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## 9. Salarios Básicos Correspondientes al Mes de Febrero de 1989

El personal comprendido en el Item 6.1.1. percibirá durante el mes de febrero de 1989 las siguientes remuneraciones:

Sección del personal operativo

### CONDUCTORES

#### a) PRIMERA CATEGORÍA:

1) Los que conducen camiones semirremolques y/o con acoplados, como asimismo los que su carga útil sea más de siete (7) toneladas y los de transporte a larga distancia, transporte cordillerano y de zonas montañosas.

2) Conductores de camiones y/o camionetas de auxilio, remolque, clearing y carga postal y/o conductor de camiones y/o de todo tipo de vehículos afectados directa o indirectamente a la recolección y/o compactación de residuos y/o barrido y limpieza de calles, vía pública y/o bocas de tormenta y tareas complementarias, percibirán:

Por día A 144,59

Por mes A 3.470,07

#### b) SEGUNDA CATEGORÍA:

Los choferes que conducen camiones de hasta siete (7) toneladas de carga útil:

Por día A 138,92

Por mes A 3.334,02

#### c) TERCERA CATEGORÍA:

EPECIALIDAD FLETES AL INSTANTE:

- Los choferes que conducen camionetas hasta tres (3) toneladas de carga:  
Por día A 133,25  
Por mes A 3.197,95
- d) CONDUCTORES DE GRÚAS MÓVILES, AUTOGRÚAS O GRÚAS MONTADAS SOBRE CHASIS DE CAMIÓN Y TRACTOCARGADORES Y/O PALAS CARGADORAS Y SIMILARES:  
Por día A 150,25  
Por mes A 3.605,98
- e) ENCARGADO:  
Por día A 130,48  
Por mes A 3.131,59
- f) RECIBIDOR Y/O CLASIFICADOR DE GUÍAS:  
Por día A 127,59  
Por mes A 3.062,08
- g) EMBALADORES, PEONES ESPECIALIZADOS, PEONES DE MUDANZA Y/O REPARTO  
Por día A 124,75  
Por mes A 2.994,00
- h) RECOLECTORES DE RESIDUOS Y LIMPIEZA:  
Por día A 124,75  
Por mes A 2.994,00
- I) PEONES:  
Por día A 121,90  
Por mes A 2.925,51
- j) PEONES GRALES. DE BARRIDO Y LIMPIEZA:  
Por día A 121,90  
Por mes A 2.925,51
- k) OPERADOR DE SERVICIOS:  
Por día A 170,58  
Por mes A 4.093,99
- l) DISTRIBUIDOR DOMICILIARIO:  
Por día A 139,72  
Por mes A 3.353,28
- II) AYUDANTES MAYORES DE 18 AÑOS:  
Por día A 116,25  
Por mes A 2.789,92
- PERSONAL OPERATIVO DEL TRANSPORTE DE CAUDALES
- m) CHOFER DE CAMIÓN BLINDADO:  
Por día A 168,44  
Por mes A 4.042,63
- n) CHOFER CON FIRMA:  
Por día A 193,71  
Por mes A 4.649,03
- ñ) AUXILIAR OPERATIVO DE PRIMERA:  
Por día A 270,76  
Por mes A 6.498,26
- o) AUXILIAR OPERATIVO DE SEGUNDA:  
Por día A 136,09  
Por mes A 3.266,05
- SECCIÓN DEL PERSONAL DE TALLER Y/O MANTENIMIENTO
- p) OFICIAL DE PRIMERA:  
Por día A 186,64  
Por mes A 4.479,36
- q) OFICIAL COMPLETO DE TALLER:  
Por día A 168,00  
Por mes A 4.032,00
- r) OFICIAL:  
Por día A 151,20  
Por mes A 3.628,80
- s) MEDIO OFICIAL:  
Por día A 133,25  
Por mes A 3.198,00
- t) OFICIAL GOMERO:  
Por día A 151,20  
Por mes A 3.628,80
- u) MEDIO OFICIAL GOMERO:  
Por día A 133,25  
Por mes A 3.198,00
- v) LAVADORES, ENGRASADORES Y AYUDANTES DE TALLER:  
Por día A 133,25  
Por mes A 3.198,00
- SECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
- w) ADMINISTRATIVO DE PRIMERA:  
Por día A 148,33  
Por mes A 3.559,99
- x) ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA:  
Por día A 136,09  
Por mes A 3.266,05
- y) ADMINISTRATIVO DE TERCERA:  
Por día A 124,75  
Por mes A 2.994,00
- z) ADMINISTRATIVO DE CUARTA:  
Por día A 119,08  
Por mes A 2.857,94
- z1) MAESTRANZA Y/O SERENOS:  
Por día A 120,22  
Por mes A 2.885,16

## 10. Cláusulas Extraordinarias

### 10.1. Transportes pesado y grúas móviles, autogrúas o grúas montadas sobre chasis de camión y tractocargadores:

En mérito a la necesidad de ampliar el plazo de deliberaciones para atender a los requerimientos obreros y las propuestas empresarias en cuanto a las condiciones de trabajo y remuneraciones definitivas de esta especialidad se amplía por noventa (90) días el término de la discusión paritaria para encontrar el acuerdo final logrado el cual se incorporará a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### 10.2. Item 4.1.3.:

Atento a la controversia suscitada entre las partes en la interpretación del Item 4.1.3. se resuelve someter a laudo del señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo Dr. CARLOS A. TOMADA su redacción definitiva.

### 10.3. Trabajadores del transporte de la cosecha en período de zafra:

Atento a la discrepancia de las partes que integran la Paritaria Nacional en cuanto al dictamen de la Comisión Asesora que tenía a su cargo establecer las condiciones especiales de trabajo y sus consecuencias retributivas para el transporte de recolección de la cosecha en período de zafra, se somete a laudo del señor Director Nacional de Relaciones de Trabajo Dr. CARLOS A. TOMADA las normas que habrán de regir para esa especialidad.

## 11. Cláusula Extraordinaria Especial

### Salarios del mes de diciembre

Queda convenido formando parte integral y como medida de excepción los salarios que regirán a partir del 1° de diciembre y hasta el 31 de diciembre de 1988 en el marco de la nomenclatura prevista en la Convención Colectiva de Trabajo N° 47/75 cuya estructura escalafonaria está prevista en el Item 5.1.1.:

Conductor de Primera Categoría (1)

Por mes A 2.848,99

Por día A 118,71

Conductor de Segunda Categoría:

Por mes A 2.737,29

Por día A 114,05

Conductor de Tercera Categoría:

Por mes A 2.625,58

Por día A 109,40

Personal Administrativo - Primera Categoría

Por mes A 2.681,48

Por día A 111,73

Personal Administrativo - Segunda Categoría

Por mes A 2.458,13

Por día A 102,42

Personal Administrativo - Tercera Categoría

Por mes A 2.346,42

Por día A 97,77

Conductores de Grúas Móviles, Autogrúas o Grúas montadas sobre chasis de Camión, tractocargadores y similares (2)

Por mes A 2.960,58

Por día A 123,36

Recibidores y/o Encargados

Por mes A 2.514,03

Por día A 104,75

Embaladores, peones: Especializados, de mudanza y/o reparto

Por mes A 2.458,13

Por día A 102,42

Peones en General

Por mes A 2.401,90

Por día A 100,08

Personal de Maestranza y/o Serenos

Por mes A 2.346,42

Por día A 97,77

Personal de Taller: Oficiales (3)

Por mes A 2.960,58

Por día A 123,36

Personal de Taller: Medio oficiales (3)

Por mes A 2.625,58

Por día A 109,40

Personal de Taller: Ayudantes mayores de 18 años:

Por mes A 2.290,58

Por día A 95,44

Item 4.2.3. Horas Extraordinarias por kilometraje recorrido (4): A 0,2137

Item 4.2.4. Viáticos por kilometraje recorrido: A 0,2137. Este importe nunca podrá ser inferior a A 64,11 por día y por persona en viaje.

Item 4.1.12. Comida: A 38,02

Item 4.1.13. Pernoctada: A 50,77

Item 4.2.5. Permanencia fuera de residencia habitual (5): A 127,55

(1) Ver Item 3.1.5. (Transp. Blindado) 20% sobre los salarios.

(1) Ver Item 3.1.6. (Clearing Bancario) 12% sobre los salarios.

(2) Ver Item 5.1.3.

(3) Ver Item 3.1.14. Oficiales: 20% sobre los salarios.

Medio Oficiales: 15% sobre los salarios.

(4) Ver Item 4.2.3. (Incremento 100% sábados después de las 13,00 horas, Domingos y Feriados).

(5) Ver Item 4.2.5. (incremento a partir segundo día en un 30%)

Buenos Aires, 24 de enero de 1989

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS" con "CONFEDERACIÓN ARGENTINA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS"; "FEDERACIÓN ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS" y "CÁMARA DE AGENTES COMERCIALES DE YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES" con ámbito de aplicación establecido respecto de todos los trabajadores ocupados en el transporte automotor de cargas y territorial para todo el territorio nacional, con término de vigencia fijado desde el 1° de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/55, el suscripto en su carácter de Director de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha Convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 373/461; 462/478 y 480/482 y actas de fojas 479 y 483. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 5 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la Convención (Decreto N° 199/88 - artículo 4°-) procediéndose al depósito.

Fecho gírense las actuaciones a la DIRECCION NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que:

a) Tome la intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto a las cláusulas 8.1.1. y 8.1.3. referidas a los aportes que deben tributar los trabajadores a la asociación sindical (artículo 38 Ley N° 23.551 y artículo 24 Decreto N° 467/88); b) tome conocimiento de las cláusulas Nros. 8.1.2. y 8.1.4. referidas a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículo 9° y 58 de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto N° 467/88)

Dr. CARLOS A. TOMADA  
Director Nacional Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, Enero 24 de 1989

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo

obrante a fojas 373/461; 462/478 y 480/482 y actas de fojas 479 y 483 quedando registrada bajo el N° 40/89

JUAN ALBERTO PASTORINO  
Subdirector Nacional de Relaciones del Trabajo

## ANEXO 1

Como consecuencia de lo pactado en el Item 10 se dictan los siguientes "Laudos Arbitrales".

En el Exp. M. de T. 829.569/88 el 16 de abril de 1990 agotadas las instancias previstas en el ítem 10.1 se sometió la cuestión planteada al arbitraje del dr. Carlos A. Tomada quien dictó el siguiente "Laudo Arbitral"

### Laudo Arbitral Transporte Pesado y Grúas Móviles, Autogrúas o Grúas Montadas sobre Chasis de Camión y Tractocargadores

VISTO:

Lo establecido en el ÍTEM 10.1 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 40/89 y habiéndose ratificado al Doctor CARLOS A. TOMADA como Laudador.

Este procede a dictar para el particular el siguiente LAUDO:

Vigencia: a partir 01/05/90

**LAUDO:** I. El ítem 5.8 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

5.8. Rama de Transporte pesado y grúas móviles, autogrúas o grúas montadas sobre chasis de camión y tractocargadores.

5.8.1. Especialidad de Transporte por Sistema de Arrastre.

5.8.1.1. Definición: Esta modalidad laboral se define como aquella destinada al transporte de maquinarias y/u otras cargas de gran peso y/o dimensiones, que en virtud de tales circunstancias deban ser trasladadas mediante el arrastre de carretones propiamente dichos, boogies, cureñas o vehículos semejantes, por intermedio de un tractor, a velocidades promedio inferiores a las normales para el transporte comercial.

5.8.1.2. Categorías y funciones: En todo operativo destinado al transporte de cargas mediante el sistema de arrastre de carretones mecánicos y/o hidráulicos, el equipo respectivo deberá comprender, en viaje, necesariamente, y con independencia de los supervisores y/o auxiliares que sea menester en función del tipo de carga, y/o distancia a recorrer y al personal afectado, en origen y en destino, a las tareas de carga y descarga, las siguientes categorías de operarios:



- a) Conductor del vehículo de arrastre: Es el trabajador que en forma normal, habitual y permanente se encuentre afectado a la conducción de vehículos de tracción (unidades tractoras) de carretones mecánicos, hidráulicos o unidades asimilables a tales, a tenor de la definición contenida en el ítem 5.8.1.1. Atento al carácter de la tarea que realizan percibirán por sobre el salario básico de la categoría de conductor de primera, un adicional que formará parte integrante del salario básico a todos sus efectos, en función de la carga útil, según la siguiente tabla:
- Hasta 50 toneladas 12%.
  - Más de 50 toneladas y hasta 100 toneladas 15%.
  - Más de 100 toneladas 20%.
- b) Auxiliar de sistema hidráulico (categoría no permanente): Es el trabajador cuya tarea consista en operar y controlar, en viaje, el equipo hidráulico del carretón o unidad asimilable a tal, a tenor de la definición contenida en el ítem 5.8.1.1., como así también el sistema de ruedas del referido carretón o unidades asimilables a él. Asimismo, es el responsable del mantenimiento de dicho sistema durante el trayecto (ajustes, atención y eliminación de pérdidas de caños y conexiones). Dada la especialidad y diversidad de funciones que realiza, su retribución será la correspondiente al básico previsto para el peón especializado, con un adicional del 13%.
- Esta categoría laboral se establece con carácter no permanente. Será cubierta por las empresas para atender a la efectiva realización de transportes mediante el denominado sistema de arrastre de carretones hidráulicos, asignándola temporariamente, durante el lapso que media entre la carga de origen y la descarga en destino, al personal que reviste en la categoría de auxiliar especializado, que cuente con el nivel de conocimientos teóricos, prácticos y/o derivados de la experiencia para efectuar las tareas en cuestión.
- Cuando por el tipo de carga y/o las condiciones del viaje fuera necesario, durante su trayecto, efectuar tareas generales de vigilancia y control de la unidad tractora, realizando también las tareas de carga, ajuste de cables, lingas y tacos de carga; y una vez en destino colaborar en las tareas de descarga mediante el sistema de crique (gato) y taco. El Auxiliar especializado que efectúe dichas tareas, percibirá el básico correspondiente al peón especializado, más un adicional del 10%, para el caso que la labor se realice en el denominado "sistema de carretón mecánico" y 13% en el supuesto que se trate del "sistema de carretón hidráulico", que formará parte integrante del salario, a todos los efectos legales.
- 5.8.1.3. Adicionales y beneficios. Remisión: Para todos los trabajadores de esta especialidad, siempre y cuando laboren en el área de explotación petrolera (esto es, tanto en los campamentos y/o locaciones como en el trayecto entre cualesquiera de estos puntos), será de aplicación el adicional previsto en los ítems 5.7.4. y 5.8.2.3. "in fine", con los alcances y bajo las formas allí establecidas.
- 5.8.1.4. Condiciones de trabajo: Para todos los trabajadores de esta rama, y cuando la misma se desarrolle en el marco del transporte de larga distancia, serán de aplicación las condiciones generales, beneficios y adicionales previstos en los ítems 4.2.1. a 4.2.18. y 6.1.2. de esta Convención Colectiva, en la forma y bajo las modalidades allí establecidas, salvo expresa disposición en contrario.
- En este sentido, se aclara que las condiciones, beneficios y adicionales previstos en los ítems 4.2.1. a 4.2.18. y 6.1.2., respecto de los conductores, serán de aplicación, en la misma medida y modalidad, respecto de todas las categorías enumeradas en el ítem 5.8.1.2. a) y b).
- a) Elementos de Trabajo: Los empleadores deberán proveer los elementos mecánicos en buen estado, de manera de poder hacer buen uso de ellos, teniendo en cuenta su deterioro natural originado en el uso normal de los mismos, encontrándose comprendidos en esta previsión cualquier elemento mecánico que presente características de desgaste material. Las empresas serán responsables exclusivas del control de vida útil de los elementos enunciados a todos los efectos legales.
- b) Seguridad e higiene: Todo el personal de esta rama, deberá contar para el desarrollo de sus tareas con los elementos de seguridad indispensables a tenor de las características de la actividad. En este sentido las empresas deberán facilitar a los trabajadores los elementos de protección personal correspondientes a cada puesto de trabajo, obligándose los mismos a su correcto uso y adecuada conservación.
- Déjase establecido que en el marco de las tareas de carga, descarga y transporte deberán cumplirse todas las condiciones de seguridad indispensables y contar con los medios necesarios a tales efectos, siendo obligación de las empresas, cumplir con las disposiciones legales de los organismos que rigen el tránsito de vehículos de esta actividad.
- c) Cabinas y habitáculos: Los conductores de los vehículos de tracción, deberán contar en su habitáculo con los elementos que le permitan desarrollar con total seguridad y comodidad su tarea. La cabina deberá tener las comodidades indispensables tales como equipos de ventilación, calefacción, radio, etc.
- A su vez, el operador del denominado "Boogie hidráulico" deberá contar con un habi-

táculo en la parte posterior del equipo, que le permita visualizar con total claridad las maniobras a realizarse y que deberá reunir, en la medida de lo posible, las comodidades y condiciones de seguridad propias que las previstas para el conductor del tractor.

- d) Vehículos de apoyo: Cuando la carga supere las medidas normales, largo y/o ancho y/o alto o sea fuera de trocha, el transporte deberá efectuarse de conformidad con las reglamentaciones legales vigentes. Además, cuando el operativo así lo exija, por su magnitud y/o complejidad de equipos involucrados, la empresa deberá proveer un taller móvil que cubra las necesidades de eventuales reparaciones mecánicas durante el trayecto, que incluirá la dotación de personal especializado correspondiente.
- e) Trayecto en zona inhóspita, despoblada o petrolera: Cuando las tareas propias de esta especialidad se realicen en el área de explotación petrolera, se ajustarán las condiciones de trabajo a las establecidas para la rama pertinente.

#### 5.8.2. Especialidad de Desarmado, Transporte y Arma- do de Equipos Vinculados a la Perforación Petrolí- fera y Actividades Afines.

5.8.2.1. Definición: Esta especialidad comprende el transporte, efectuado por medio del “camión guin- che” o “petrolero”, del equipo que se utiliza para la perforación de pozos petrolíferos, en partes des- montadas, pudiendo incluir el montaje y/o des- montaje de ellas y, asimismo, las tareas complementarias de carga y descarga de los referi- dos equipos.

En el ámbito de esta modalidad laboral, se enten- derá por “camión guinche”, aquel que permita la carga, transporte y/o descarga, por sus propios me- dios, a través de su guinche incorporado, de los distintos componentes del equipo de perforación.

5.8.2.2. Categorías y funciones. Con independencia de la cantidad de trabajadores que con distintas fun- ciones de supervisión y/o colaboración interven- gan para complementarlo, se establecen las siguientes categorías laborales específicas:

- a) Chofer del camión guinche: Es el encargado de conducir, habitualmente, vehículos auto- motores de las características indicadas res- pecto del “camión petrolero”, afectados a los servicios comprendidos en la presente espe- cialidad, siendo sus funciones específicas mane- jar el camión y operar la grúa o guinche en él instalada. Percibirá sobre el básico del cho- fer de primera un adicional del 20% que inte- grará el salario a todos los efectos legales.

b) Medios oficiales: Con especialidad de mon- taje: Es aquél que complementando las tareas del transporte de los elementos de perfora- ción, se encarga del armado y desarmado de la torre, sus componentes mecánicos y equi- pos que deberán ser transportados.

Con especialidad de cañista: Es aquel que complementando las tareas del transporte de los elementos de perforación, se encarga del acople y desacople de los caños y sistemas de cañerías que alimentan el pozo petrolífero.

Con especialidad de electricista: Es aquél que complementando las tareas del transpor- te de los elementos de perforación, se encar- ga de la conexión y desconexión de los equipos electromecánicos e instalaciones eléctricas del campamento, del pozo y del equipo de perforación.

En esta categoría, en razón de la especiali- dad, se establece un adicional del 5% sobre el básico de la de medio oficial, establecida en el presente Convenio Colectivo, que for- mará parte integrante del salario, a todos los efectos legales. Ello sin perjuicio del adicio- nal establecido en el ítem 3.1.13. cuando co- rrespondiere.

c) Auxiliares: Con especialidad en montaje: Es el operario especializado que colabora y par- ticipa en las tareas a cargo del medio oficial de montaje bajo su supervisión.

Con especialidad de cañista: Es el operario especializado que colabora y participa en las tareas a cargo del medio oficial cañista bajo su supervisión.

Con especialidad de electricista: Es el opera- rio especializado que colabora y participa en las tareas a cargo del medio oficial electricis- ta bajo su supervisión.

Respecto de esta categoría, se establece su asimilación al peón especializado, en tanto que su remuneración surge de aplicar al bási- co de convenio respectivo, un adicional del 5% que formará parte del salario, a todos los efectos legales.

5.8.2.3. Adicionales: En su caso, serán de aplicación a esta rama, y para todas las categorías de trabajado- res en ella involucradas, los adicionales previstos en el ítem 6.1.2., en la forma y bajo las condiciones allí establecidas.

En todos los casos, y atento a que la prestación la- borar se efectiviza en zona petrolífera (esto es, tan- to en los campamentos y/o locaciones, cuanto en el trayecto entre el pozo y el campamento y entre po- zos perforados o a perforarse) será de aplicación el adicional previsto en el ítem 5.7.4. en la forma y bajo las modalidades establecidas.

A todos los efectos resultantes de la aplicación de este último adicional, se entenderá que la tarea co- mienza a realizarse en la zona petrolífera, a partir del momento en que el camión deje de circular por

la ruta principal y/o troncal (nacional o provincial).

5.8.2.4. Modalidades y condiciones particulares de trabajo: Considerándose comunes a todas las categorías que componen esta especialidad, las siguientes disposiciones resultan de las particulares condiciones en que prestan servicio los trabajadores involucrados. Ello sin perjuicio de la aplicación, en todos aquellos tópicos que no sean materia de regulación especial, de los ítems generales que resulten pertinentes.

Condiciones de trabajo:

- a) Jornada Laboral: Con relación a la jornada laboral, será considerado trabajo efectivo, todo el tiempo que los trabajadores de esta rama se encuentren a disposición de la empresa, realicen o no, tareas específicas. En este mismo sentido, en el supuesto que la toma de servicio se efectúe fuera del lugar habitual, el traslado será considerado, también, como trabajo efectivo, al igual que el lapso que demande el traslado del trabajador a su lugar de residencia habitual. Cuando por la índole de las tareas a realizar, en función de las necesidades de la empresa, fuera menester que los trabajadores continuaran efectuando tareas de carga, descarga, desmontaje, transporte, etc., en exceso de la jornada normal, será de aplicación el régimen general de horas extraordinarias y de comidas, que surja de la presente convención.
- b) Permanencia en zona: El personal perteneciente a esta especialidad no debe permanecer en zona más de 30 días corridos, al cabo de los cuales deberá ser relevado por la Empresa con el propósito del goce de los descansos respectivos.
- c) Descanso compensatorio: Por ello, cada cinco días y medio (5 1/2) de trabajo efectivo en la zona de pozos o petrolífera (definida en el ítem 5.8.2.3.), el dependiente acumulará un día y medio (1 1/2) de descanso compensatorio, el cual comenzará a contarse una vez que éste hubiere retornado al lugar en el cual se hubiera colocado a disposición del empleador, previo a ser llevado a la zona de extracción de petróleo. Durante el descanso compensatorio el trabajador percibirá la misma retribución (con todos sus adicionales) del período en el cual trabaja.
- d) Capacitación y entrenamiento: Las empresas respectivas programarán y realizarán cursos de capacitación y entrenamiento para la totalidad de los trabajadores afectados en esta rama de la actividad, los cuales deberán tratar aspectos específicos, relacionados con las tareas propias del rubro, a los efectos de permitir un perfeccionamiento del personal y su

categorización acordes con la evolución tecnológica de los equipamientos.

- e) Elementos de trabajo: Los empleadores, deberán proveer los elementos de trabajo en buen estado, de manera de poder hacer correcto uso de ellos, teniendo en cuenta el deterioro natural de los mismos. La empresa será responsable del control de vida útil de los elementos de trabajo, a fin de prevenir accidentes a todos los efectos legales.
- f) Herramientas de trabajo: Los trabajadores deberán ser provistos de las herramientas de mano necesarias y dispositivos adecuados para la realización de las tareas requeridas, las que deberán mantenerse en condiciones de uso. Tales herramientas serán de propiedad de la empresa, esto es, provistas con cargo de devolución. Los trabajadores a los que les fueran entregadas atenderán su cuidado durante la jornada de trabajo.
- g) Ropa de trabajo y elementos de protección personal: Las empresas proveerán a los trabajadores, con cargo de devolución, de los elementos de protección personal correspondientes a cada puesto de trabajo, obligándose los mismos al buen uso y adecuada conservación y cuidado de tales elementos. Las empresas proveerán también los uniformes de trabajo adecuados a las condiciones y a la actividad que desempeñe cada trabajador de la especialidad, como así también la ropa de abrigo que resulte adecuada a las condiciones climáticas imperantes en la zona donde se desarrolla la actividad.
- h) Seguridad, higiene e instalaciones indispensables. Todo el personal de esta rama, deberá contar para el desarrollo de sus tareas con los elementos de seguridad y confort, necesarios a tenor de las rigurosas condiciones imperantes en el área de explotación petrolífera. Es obligación de las empresas cumplir los requisitos de comodidad e higiene que hagan posible la realización de las tareas. Cuando en virtud de la índole de las tareas a realizar, en función de las necesidades de la empresa, resulte indispensable que el personal de esta especialidad permanezca en los campamentos, los mismos deberán contar con traillers que provean al personal de las comodidades necesarias para su normal descanso, aseo y alimentación, debiendo dicho alojamiento ser climatizado según corresponda a la temporada o zona en que se encuentre. Asimismo deberán tener depósitos de agua potable en cantidad suficiente, poseer instalaciones de baños adecuados, agua caliente y ropa de cama y un lugar habilitado como comedor, debiendo la empresa proveer

el personal de maestranza y de cocina destinado a tales efectos.

- i) Asistencia médica: Las empresas deberán proveer los medios para que el personal reciba en el lugar de trabajo, asistencia médica de emergencia (esto es contar con vehículos adecuados para el traslado o en su defecto un sistema de comunicación tal, que permita la pronta localización de médicos) cuando por las características de la zona en que se realice la actividad, no sea posible el rápido desplazamiento del personal afectado hacia centros asistenciales. En cualquier caso, los campamentos deberán contar con los elementos y personal indispensable para poder brindar primeros auxilios.
- j) Traslados al área petrolífera: Cuando el personal deba desarrollar tareas en el área de explotación petrolífera, esto es, fuera de su residencia habitual, deberá ser trasladado por cuenta de la empresa mediante vehículos apropiados que observen las características adecuadas a tal efecto. El tiempo que dure dicho traslado, será considerado, también, y a todos sus efectos, trabajo efectivo, al igual que el que demanda el viaje de regreso al lugar de su residencia habitual.

5.8.2.4. Instalaciones: En el campamento a instalarse entre la base y la locación o pozo, deben existir las siguientes condiciones mínimas: Traillers o casillas, dormitorio, cocina, primeros auxilios con personal sanitario. El personal de enfermería y de cocina serán calificados en la categoría de peón especializado.

#### 5.8.3. Especialidad de Autoelevadores, Grúas de toda índole y/o Similares.

5.8.3.1. Definición: Esta especialidad de transporte se refiere, en general, a la operación de vehículos que tienen como característica funcional, la capacidad de izaje y/o traslado de carga.

5.8.3.2. Categorías y funciones: El criterio rector para establecer los adicionales que integran el régimen remunerativo, radica en la complejidad con que opera la grúa y/o su capacidad de carga. Así:

Conductor de grúa: Es el encargado de conducir la unidad y/o el camión donde se encuentra montada, y/o de realizar las operaciones mecánicas de la misma. Atento a las particularidades de la tarea que realiza, su remuneración se fija en función de la siguiente tabla:

- 1) Conductores de grúa de hasta 10 toneladas y operadores de autoelevadores, percibirán el salario básico de convenio previsto para la categoría referida en el punto d) del ítem 6.1.1.;

- 2) Conductores de grúa de más de 10 y hasta 20 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 1., del 10%.
- 3) Conductores de grúa de más de 20 y hasta 35 toneladas percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 2., del 4%.
- 4) Conductores de grúa de más de 35 y hasta 45 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 3., del 4%.
- 5) Conductores de grúa de más de 45 y hasta 55 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 4., del 4%.
- 6) Conductores de grúa de más de 55 y hasta 70 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 5., del 5%.
- 7) Conductores de grúa de más de 70 y hasta 90 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 6., del 5%.
- 8) Conductores de grúa de más de 90 y hasta 110 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 7., del 5%.
- 9) Conductores de grúa de más de 110 y hasta 140 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 8., del 5%.
- 10) Conductores de grúa de más de 140 y hasta 170 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 9., del 5%.
- 11) Conductores de grúa de más de 170 y hasta 300 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 10., del 5%.
- 12) Conductores de grúa de más de 300 toneladas, percibirán un adicional por sobre el salario básico de la categoría establecida en 11., del 8%.

En todos los casos el adicional integrará el salario a todos los efectos legales.

La Comisión Paritaria elaborará el nuevo escalafón, con la incorporación de los porcentajes aquí previstos, los que serán incluidos al ítem 6.1.1.

En el caso de ser necesaria la presencia de un auxiliar especializado para la fijación de la máquina y/o del eslingado de la carga, como así también co-

laborar con el/los conductores en todas aquellas tareas relacionadas con la operación de la grúa, éste percibirá, atento a la índole de las tareas a su cargo, un adicional por especialidad, del 10% sobre el básico del peón especializado que formará parte del salario a todos los efectos legales.

5.8.3.3. Condiciones de trabajo. Dotaciones mínimas: Las dotaciones mínimas indispensables para operar los equipos en condiciones seguras son las siguientes.

- a) Autoelevadores y Grúas todo terreno hasta 55 toneladas: Estas máquinas operarán con un conductor de grúa.
- b) Grúas todo terreno de más de 55 toneladas: Operarán, con un conductor y con la colaboración, de ser necesario de un auxiliar especializado.
- c) Grúas móviles montadas en chasis de camión. Este tipo de máquinas deberán operar con 2 conductores.
- d) Grúas con pluma reticulada o de torre: Para este tipo de grúas resulta de aplicación el régimen general de operatividad establecido en los puntos a), b) y c) precedentes, en función de su modalidad y capacidad de carga. En el caso especial de aquellas grúas cuya longitud de pluma sea de 33 mts., además de los conductores, su dotación se integrará con un auxiliar especializado, previsto en el último párrafo del ítem anterior.

5.8.3.4. Recorrido máximo: Las grúas autopropulsadas (autoelevadores y todo terreno), deberán recorrer, desde la base (lugar de partida, garage, etc.) hasta el lugar donde deban cumplir con sus funciones específicas, una distancia que se ajuste a la normativa vigente y que, en cualquier caso, preserve la seguridad y salud del trabajador. Caso contrario, deberán ser trasladadas a su lugar de trabajo por otro medio de transporte que no sea su autopropulsión.

5.8.3.5. Adicionales: Déjase establecido para los trabajadores de esta actividad, cualquiera fuera su categoría, cuando se desempeñen en el área geográfica determinada en el ítem 6.1.2., la aplicación de los coeficientes allí previstos, en la forma y bajo las modalidades establecidas en la referida disposición. Asimismo, cuando realicen sus labores, en el área de explotación de petróleo (tanto en los campamentos como en las locaciones o en el trayecto entre cualesquiera de dichos puntos) percibirán el adicional de los ítems 5.7.4. y 5.8.2.3., con los alcances y bajo la forma allí establecidos.

5.8.3.6. Condiciones de trabajo:

- a) Elementos de Trabajo: Los empleadores deberán proveer los elementos mecánicos en buen estado de manera de poder hacer buen

uso de ellos, teniendo en cuenta el deterioro natural originado en el uso normal de los mismos, encontrándose comprendido cualquier elemento material mecánico que presente características de desgaste o material. En consecuencia la empresa será responsable exclusiva del control de vida útil de los elementos enunciados a todos los efectos legales.

- b) Seguridad e higiene: Todo el personal de esta rama, deberá contar para el desarrollo de sus tareas de los elementos de seguridad indispensables a tenor de las características de la actividad. En este sentido, las empresas deberán proveer a los trabajadores, con cargo de devolución, de los elementos de protección personal correspondientes a cada puesto de trabajo, obligándose los mismos a su correcto uso y adecuada conservación.
- c) Trabajo en zona inhóspita, despoblada o zona petrolera: Todo el personal afectado a esta especialidad que deba realizar sus tareas en lugares inhóspitos y/o despoblados, deberán contar, sin perjuicio de lo establecido en esta rama, con todas las comodidades indispensables, como así también con aquellas indicadas para el personal de la rama pertinente. Cuando las tareas se realicen en el área de explotación petrolera, en forma habitual y permanente, se ajustarán las condiciones de trabajo a las establecidas para la rama pertinente.
- d) Ámbito de labor del conductor: Déjase establecido que las grúas deberán contar con un habitáculo de comando y/o manejo que reúna las condiciones de seguridad, tanto para el conductor como para terceros, y que permita el normal desarrollo de las tareas respectivas: debiendo tener perfecta visualización en todas las direcciones. En los casos en que desde el habitáculo no se esté en condiciones de visualizar las operaciones de carga y/o descarga, la unidad deberá contar con un equipo radio.

II. Ante la existencia de cualquier controversia futura suscitada, entre las partes, con motivo de la interpretación del ítem 5.8., y que éstas no pudieran resolver por sí mismas, se someterá la cuestión a laudo interpretativo del Dr. Carlos A. Tomada.

CARLOS A. TOMADA  
LAUDADOR

**Laudo Recaído en la  
Controversia Planteada en el Ítem 10.2 del  
Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89**

Nueva redacción por imperio del Laudo Arbitral en el Ítem 4.1.3.

## **Prolongación de tareas en jornada extraordinaria de trabajo:**

Cuando el trabajo se prolonga más allá de las veintiuna horas (21) o se inicie antes de las seis horas (6), o de cualquier manera cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, las horas extras se pagarán con el cien por ciento (100%) de recargo, a excepción del caso en que el obrero entrare a trabajar a las cinco horas (5) en que se abonará como extra, o sea con el cincuenta por ciento (50%) de recargo la hora de cinco (5) a seis (6).

## **Laudo Arbitral Trabajadores del Transporte de la Cosecha en Período de Zafra**

VISTO:

Lo establecido en el ÍTEM 10.3 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 40/89 y habiéndose ratificado al Doctor CARLOS A. TOMADA como Laudador.

Este procede a dictar para el particular el siguiente LAUDO:

Vigencia: a partir 01/06/90

**LAUDO:** I. El ítem 5.9. de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

5.9. RAmA de transporte en zona de zafra:

5.9.1. Personal comprendido. **Ámbito territorial:** Las condiciones laborales y salariales previstas en esta rama, comprenden al personal afectado al transporte de caña de azúcar y/o los subproductos o productos derivados de la industrialización o elaboración de la misma, cuando el transporte se realice en las áreas o zonas de influencias del ingenio para el cual se opera, cualquiera fuere el vehículo utilizado a tal fin (camión, unidad tractor, tractor u otro similar).

Asimismo, se establece como ámbito territorial de aplicación de la presente regulación, la zona de zafra, entendiéndose por tal, al perímetro comprendido por las áreas de influencia de los ingenios azucareros.

5.9.2. Retribuciones: Para todos los trabajadores de esta especialidad será de aplicación el régimen de remuneración previsto, en la convención, para el personal de larga distancia, en la forma y bajo las modalidades establecidas, garantizándose una retribución mínima mensual, integrada por:

- a) El salario básico de la categoría de conductor de primera.
- b) Una retribución por kilometraje, a tenor de los siguientes parámetros:
  - b.1) Para el transporte realizado dentro de un radio de 45 kilómetros del ingenio para el que se opera, una garantía mensual de 2500 km.
  - b.2) Para el transporte realizado dentro de un radio de más de 45 kilómetros del ingenio para

el que se opera, una garantía mensual de 7500 km.

- c) Un viático de conformidad con las normas generales previstas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

5.9.3. Adicionales: En función de las características de la zona en que se efectiviza la prestación laboral y atento las particularidades propias de esta especialidad del transporte, en todos los casos los trabajadores comprendidos en ella percibirán un adicional del 10% sobre el total de lo percibido por todo concepto.

5.9.3. Bis. Viáticos: Todo régimen de viáticos previsto en el presente laudo, considérase a todos sus efectos, incluido en la normativa del ítem 4.2.11. de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

5.9.4. Trabajos temporarios fuera de su residencia habitual: El personal que fuera trasladado fuera de su residencia para realizar tareas temporarias y ello fuera aceptado por el trabajador, percibirá en forma permanente, además de lo ya previsto en el ítem 5.9.2. como remuneración normal para esta rama, en concepto de viáticos y gastos, la cantidad de Australes sesenta y dos mil doscientos sesenta y tres (A 62.263) por día y por persona. Será considerado fuera de su residencia cuando el trabajador fuera trasladado fuera de su región productiva. Cuando el traslado sea dentro de la región productiva el empleador deberá garantizar el alojamiento cotidiano. A tal efecto se considerarán regiones las siguientes:

- 1) Región A: Tucumán
- 2) Región B: Salta y Jujuy
- 3) Región C: El resto de las Provincias.

Asimismo, y atento a la imposibilidad que tiene el empleador de controlar la extensión de la jornada de trabajo –sea en los momentos en que el dependiente realiza prestaciones de trabajo efectivo o en momentos en que se encuentra en situación de simple presencia, sin realización de conducción efectiva–, pero afectado al vehículo y/o a las meras órdenes del empleador y sin perjuicio del efectivo cumplimiento que el trabajador debe observar de los descansos entre jornada y jornada de trabajo (previstas en el artículo 197 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo), el empleador abonará a título remuneratorio la suma de Australes treinta y dos mil seiscientos sesenta y ocho (A 32.668), por día y por persona, también en forma permanente.

Los valores mencionados en el presente ítem serán actualizados por el mismo porcentual resultante del incremento del sueldo básico del chofer de primera categoría.

5.9.5. Descansos entre jornada y jornada:

- a) Dotación normal: Dadas las características de esta rama, en virtud de la necesidad de la operación continua de cada una de las unidades de transporte y con el propósito de garantizar el descanso parcial

- entre jornada y jornada, cada unidad deberá ser operada por dos conductores en forma alternada.
- b) Dotación reducida: Cuando la operación de transporte, excepcionalmente, no tenga el carácter de continuidad, la unidad será operada por un solo conductor. En este supuesto deberá garantizarse las doce horas de descanso entre jornada y jornada. Si por el principio de colaboración, este único conductor, no pudiere gozar de aquellas doce horas de descanso, deberá abonársele además de las retribuciones previstas en los ítems 5.9.2. y 5.9.3., las horas suplementarias que resten a su descanso con el 100% de recargo. Las que serán liquidadas de conformidad al ítem 5.9.8. debiéndose acumular a los descansos semanales, las horas que por tal motivo fueron restadas a los descansos parciales.
- 5.9.6. Horas extraordinarias y viáticos por kilometraje: Las retribuciones por horas extraordinarias y viáticos respecto de los kilómetros recorridos los sábados después de las 13,00 hs., los domingos y feriados nacionales y el día del gremio, serán abonados con el 100% de recargo con más el adicional previsto para esta rama en el ítem 5.9.3.
- 5.9.7. Garantía de Aporte: A los efectos del control del kilometraje recorrido, el Empleador tendrá la obligación de llevar por duplicado, una planilla rubricada por la Autoridad de Aplicación, según el modelo anexo, en la cual se asentarán los kilómetros recorridos en cada viaje, la que para conformidad firmarán las partes y mensualmente el principal entregará el o los duplicados debidamente firmados. Se tendrá como parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las instrucciones que consigna la planilla anexo, asimismo el Conductor deberá ir munido durante el viaje de la última planilla liquidada la que exhibirá en toda oportunidad que se le requiera. Las Empresas y/o los trabajadores podrán con la conformidad de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, realizar otro modelo de planilla que se adapte a sus exigencias operativas y que cumpla con los preceptos conceptuales establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.  
Para el caso de incumplimiento por parte de la Empresa y al solo efecto de reclamar diferencias de aporte a la Ley N° 23.660 y demás adicionales de este Convenio, se tomarán como base para el reclamo la cantidad de 10.500 km.
- 5.9.8. Descansos compensatorios: Atento a las modalidades en que se desarrolla la prestación laboral en esta rama del transporte, los trabajadores, cada 5 días y medio de labor efectiva en la zona de zafra (definida en el ítem 5.9.1.) acumularán 36 horas continuadas de descanso compensatorio, que deberán ser abonados conforme la retribución que le hubiere correspondido al trabajo efectivo en jornada normal de trabajo y gozados en el domicilio del trabajador. Estos descansos serán acumulativos pero el período de acumulación no podrá superar los 30 días de trabajo continuo.
- 5.9.9. Señalización de vehículos: Será obligación de las empresas pintar la parte posterior de los vehículos con pintura fosforescente, para su propia individualización como así también mantener la iluminación de los rodados de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los conductores podrán negarse a conducir el vehículo, en los casos de incumplimiento de lo descripto en el párrafo inmediato precedente, siendo obligación de la empresa, en tal caso, abonar igualmente las remuneraciones pertinentes.
- 5.9.10. Ropa de trabajo: Las empresas deberán proveer a los trabajadores, sin cargo, dos equipos de camisa y pantalón de trabajo –adecuado a las condiciones y actividad que desempeñen– por zafra.
- 5.9.11. Herramientas de trabajo: Los trabajadores deberán ser provistos de las herramientas necesarias, adecuadas para la realización de las tareas requeridas, las que deberán mantener en condiciones de uso.
- 5.9.12. Solidaridad: Certificado de libre deuda: De conformidad con la previsión contenida en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, de estricta aplicación para todas las especialidades laborales reguladas en esta Convención Colectiva, quienes contraten o subcontraten cualquiera sea el acto que le de origen al personal comprendido en esta rama, con independencia de la categoría a que pertenezca, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas, el adecuado cumplimiento de las normas relativas al contrato de trabajo y a la seguridad social. En todos los casos serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores y/o con los organismos de Seguridad Social, con motivo de la relación laboral. La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, a pedido de las partes y previa verificación de los aportes y contribuciones pertinentes, otorgará anualmente a las empresas de transporte, un certificado de libre deuda a la Obra Social de Conductores Camioneros. Cualquier otro instrumento que pretenda reemplazar al certificado mencionado precedentemente, carecerá de valor probatorio.

## ANEXO 2

Con fecha 20 de Julio de 1989 se reúne la Comisión Técnica de la Rama Clearing y Carga Postal y produce el siguiente acuerdo:

En la Ciudad de Buenos Aires, a los días veinte del mes de julio de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los Sres. representantes de la Rama Clearing y Carga Postal de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Sres. Recio, Eduardo, Castro, Jorge; Moisés, Víctor; Sánchez, Mario; Monzón, Carlos; Cipriani, Miguel Angel; Curteti, Héctor y Tamborro, Mario y por la otra, la representación del Sector Empresario, Sres. Cofiño, Carlos; Tiesi, Jorge y Colella, Héctor. El objeto de la reunión es analizar algunas situaciones sobrevinientes de resultados de la puesta en vigencia del

Convenio Colectivo N° 40/89. A tal efecto, y luego de debatir ampliamente el asunto, las partes acuerdan:

**PRIMERO:** Que en razón de que se ha observado que la aplicación práctica del Convenio Colectivo no ha contemplado las tareas que realizan algunos de los trabajadores de la Rama, generando problemas de encuadramiento, se torna imperiosa la solución de tal situación, mediante la creación de dos nuevas categorías convencionales propias de la Rama. Que en tal sentido, tales categorías habrán de denominarse: “*AUXILIAR OPERATIVO DE PRIMERA*” y “*AUXILIAR OPERATIVO DE SEGUNDA*” (RAMA CLEARING Y CARGA POSTAL) cuyas descripciones de tareas son las siguientes: “*AUXILIAR OPERATIVO DE PRIMERA*”: Es todo trabajador que realiza tareas operativo-administrativas propias de la faz operativa de la actividad, las que, aún requiriendo alguna especialización, no llegan al nivel de idoneidad y conducción propio del operador de servicios. Son sus funciones, entre otras, programar servicios, clasificar envíos, clasificar bolsines, recibir rendiciones de servicios y despachar los mismos, etc. “*AUXILIAR OPERATIVO DE SEGUNDA*”: Son entre otras tareas propias de esta categoría las de emplanillar, sellar, timbrar, doblar, ensobrar –manual o automáticamente–, ordenar envíos, tareas de archivo y búsqueda de datos y toda otra tarea interna propia de la faz operativa de la actividad de las empresas de la Rama, que no requieran especialización.

**SEGUNDO:** Que a los efectos de adecuar la retribución que habrán de percibir, las partes convienen los siguientes salarios básicos computables al treinta de junio de 1989, por lo que corresponderá actualizarlos a partir del 1° del corriente mes, de conformidad con lo que sobre el particular establezca la negociación paritaria respectiva: para la Categoría de Auxiliar Operativo de Primera, la suma de Australes veinte mil seiscientos (A 20.600) y para la categoría de Auxiliar Operativo de Segunda, la suma de Australes dieciocho mil cuatrocientos cincuenta (A 18.450).

**TERCERO:** La presente acta será elevada a la Comisión Paritaria Nacional para su aprobación y presentación al Ministerio de Trabajo de la Nación a los fines de su homologación e incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89. Con lo que se dio por terminada la reunión firmando las partes de conformidad, previa lectura y ratificación.

La Paritaria Nacional con fecha 5 de Octubre de 1989 aprobó lo actuado por la comisión técnica.

### **Expediente N° 829.569/89**

En la ciudad de Buenos Aires a los cinco días del mes de octubre de 1989, siendo las 16 hs. comparecen en forma espontánea en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO - ante mí, Socorro Marta RODRÍGUEZ, en mi carácter de Presidente de la Comisión Negociadora según Disposición D.N.R.T. N° 133/88, los siguientes miembros paritarios: Mario ZAFFORA en representación de la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y

OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS por el sector gremial y por el sector empresario lo hacen los Sres. Roberto DÍAZ MARIN, Jorge PONTORIERO, Alberto Carlos CANEPA, Alberto Isidro PUIG y Carlos COFIÑO por el sector empresario.

Abierto el acto la Presidencia procede a correr vista a los comparecientes del Cde. 17 del presente expediente y que obra agrgado al mismo.

Cedida la palabra a los comparecientes, conjuntamente MANIFIESTAN: Que en este acto toman vista del Cde. 17 y solicitan la homologación del acuerdo obrante en el mismo, como así también el registro de las dos nuevas categorías correspondientes a la rama de Transporte de Clearing y Carga Postal de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89, ratificando en un todo el contenido y firmas del acuerdo presentado.

Siendo las 16,30 hs., se da por finalizado el acto firmando los comparecientes de conformidad, previa lectura y ratificación, ante mí que CERTIFICO.

En el Expediente de Referencia por Disposición N° 5630/89 se declara homologado el acta al incorporar las categorías precedentes a las planillas de “*sueldos y salarios*” declarándolas incorporadas a la Convención Colectiva de Trabajo.

## **ANEXO 3**

Con fecha 22 de febrero de 1991 la Paritaria Nacional celebra un acuerdo que beneficia a la Rama de Recolección de Residuos de Capital Federal.

En la ciudad de Buenos Aires, a los veintidós días del mes de Febrero de 1991 se reúnen, por una parte, la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, representada en este acto por los Señores RICARDO MANUEL PÉREZ, MARIO ZAFFORA, DANIEL CAMPOS, FRANCISCO GAZTAÑAGA y HUGO MOYANO y, por la otra parte, lo hacen la CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, representada por los Señores RAÚL GUILLERMO PASTORIZA, NORBERTO TORRES y JUAN CARLOS LECUONA; la FEDERACIÓN ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS, representada por los Señores ROBERTO DÍAZ MARIN, JORGE PONTORIERO, CARLOS COFIÑO y la CÁMARA DE AGENTES COMERCIALES DE YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES, representada por el Señor ALBERTO ISIDRO PUIG, acordando lo siguiente:

**PRIMERO:** Incorporar al Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 como Ítem 5.3.26. - VIÁTICO ESPECIAL - RAMA RECOLECCIÓN RESIDUOS CAPITAL FEDERAL: “*Atento las características especiales de la recolección y/o compactación de residuos y/o barrido y limpieza de calles, vía pública y/o bocas de tormenta y tareas complementarias y/o afines de las empresas que pres-*



tan dichos servicios en el ámbito geográfico de la Capital Federal, las mismas abonarán al personal operativo y al de la sección taller y/o mantenimiento afectado a dichos servicios públicos, independientemente de las remuneraciones y del régimen de comidas establecido en el ítem 5.3.11., por cada día efectivamente trabajado, un viático especial de un valor equivalente al establecido en el ítem 4.1.13 para compensar los gastos de movilidad en que incurra el trabajador. El presente ítem queda encuadrado dentro de las disposiciones del ítem 4.2.11. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89.”.

**SEGUNDO:** El presente acuerdo tendrá vigencia a partir del 1° de Enero de 1991.

**TERCERO:** Las partes solicitan la homologación del presente acta acuerdo ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha precedentemente indicados.

En el Exp. M. de T. N° 829.569/88 la Paritaria Nacional ratifica lo actuado con fecha 25 de febrero de 1991 y requiere la Homologación del Ministerio de Trabajo.

El día 3 de mayo de 1991 por Disposición D.N.R.T. N° 3612/91 queda homologado el acuerdo e incorporado a la Convención Colectiva de Trabajo.

## Expediente N° 829.569/88 IV Cuerpo

### Disposición D.N.R.T. N° 3612/91

Buenos Aires, 3 de Mayo de 1991

VISTO el acuerdo celebrado entre la “FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS”, con la “CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS”; “FEDERACIÓN ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS” y la “CÁMARA DE AGENTES COMERCIALES DE YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES”, obrante a fojas 707/708 por el cual establecen: Ítem 5.3.26. –VIÁTICO ESPECIAL RAMA RECOLECCIÓN RESIDUOS CAPITAL FEDERAL–, el suscripto, en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO homologa dicho acuerdo como Parte Integrante de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89 - JUAN ALBERTO PASTORINO - Director Nacional Relaciones del Trabajo.

## ANEXO 4

En el Expediente M. de T. N° 885452/90 el día 30 de junio de 1992 la Comisión Paritaria Nacional celebró el siguiente acuerdo:

**PRIMERA:** Las partes dentro del régimen previsto en la Ley N° 14.250 (T.O. Ley N° 23.545), resuelven prorrogar

la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89, hasta el día 31 de diciembre de 1994.

**SEGUNDA:** Sin perjuicio de la prórroga establecida en la cláusula anterior, en cualesquiera de las ramas de actividad existentes dentro del Convenio Colectivo de Trabajo, las partes quedan facultadas para reclamar la modificación y/o alteración de las normas que le son de específica aplicación, para lo cual se deberá contar con la conformidad unánime de la Comisión Paritaria Nacional.

**TERCERA:** La Comisión Paritaria Nacional en el período de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, cuya prórroga se acordara en la cláusula primera, si lo considerara pertinente procederá a incorporar y/o modificar normas del Convenio Colectivo, cuando existiere acuerdo unánime para ello.

El 7 de julio de 1992 y en los mismos actuados se procedió a homologar el acuerdo por Disposición D.N.R.T. N° 1044/92.

### Disposición D.N.R.T. N° 1044/92<sup>1</sup>

Buenos Aires, 7 de julio de 1992

VISTO el acuerdo obrante a Fs. 128/130, 131/137 escalas salariales, celebrado entre FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, FEDERACIÓN ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS, CONFEDERACIÓN ARGENTINA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS Y CÁMARA AGENTES COMERCIALES DE YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES, del 30 de junio de 1992; y

CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado cubre el período julio 1992 a enero 1993 y determina prorrogar vigencia hasta 31/12/94 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89 e incorpora a la misma los sueldos y salarios a regir durante el período mencionado.

Que a fs. 139 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en el Decreto N° 1334/91.

Que el sector empresarial a fs. 138 asumió el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento otorgado, respetando las prescripciones de las disposiciones vigentes en la materia.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88 y su Decreto Reglamentario N° 199/88, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88;

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

<sup>1</sup> Publicado en B.O. N° 27.453 del 19/08/92.

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo obrante a fs. 128/130 y 131/137 en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes, con el compromiso asumido por el sector empresario a fs. 138 de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento salarial otorgado, incorporando salarios al Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 julio 92 a enero 1993.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo obrante a fojas 128/137. Cumplido, vuelva al DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES 5 para su conocimiento y notificación a las partes - JUAN ALBERTO PASTORINO - Director Nacional Relaciones del Trabajo.

## ANEXO 5

En el Expediente M.de T. N° 885.452/90 el día 1° de junio de 1993 la Paritaria Nacional prorrogó el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 e incorporó distintas cláusulas:

**PRIMERA:** Las partes dentro del régimen previsto dentro de la Ley N° 14.250 (t.o. Ley N° 23.545), resuelven prorrogar la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo N° 40/89 hasta el 31 de Diciembre de 1995.

**SEGUNDA:** Sin perjuicio de la prórroga establecida en la cláusula anterior, en cualesquiera de las ramas de la actividad existentes dentro del Convenio Colectivo de Trabajo, las partes quedan facultadas para reclamar la modificación y/o alteración de las normas que le son de específica aplicación, por lo cual se deberá contar con la conformidad unánime de la Comisión Paritaria Nacional.

**TERCERA:** La Comisión Paritaria Nacional en el período de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, cuya prórroga se acordara en la cláusula primera, si lo considera pertinente procederá a incorporar y/o modificar normas del Convenio Colectivo, cuando existiere acuerdo unánime para ello.

6.3.1. Las Entidades signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, en atención a las particulares circunstancias en que se desarrollan las actividades comprendidas dentro de la misma, que obligan a las empresas a contratar personal para suplir picos de trabajo o exigencias transitorias y/o extraordinarias, que constituyen en sí mismas una eventualidad de las que recepta el artículo 99 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 24.013), convienen en establecer un sistema de contratación de personal operativo (excluida expresamente la categoría de choferes, y las secciones del personal administrativo y de taller y/o mantenimiento), que a partir de la celebración de un contrato de trabajo tipo (que se suscribe como anexo I del presente), implique para quienes lo celebran que la relación se habrá de regir en cuanto a la duración del mismo por lo que en dicho contrato se establezca, sin que exista necesidad por parte de la empleadora de demostrar en cada caso particular la existencia de la eventualidad, ya que ésta es propia de la actividad a desarrollar y en tanto y en cuanto la organización sindical cuenta con los mecanismos de verificación correspondiente.

Esta modalidad de contratación eventual estará sujeta, a las siguientes condiciones formales:

- 1) Deberá celebrarse por escrito según modelo incluido en anexo I, en cuyo reverso deberá transcribirse el presente ítem, se deberán suscribir en dos ejemplares uno de los cuales quedará en poder de trabajador;
- 2) El trabajador percibirá en concepto de remuneración el jornal establecido convencionalmente para su categoría y el o los demás ítems remuneratorios y/o no remuneratorios que le pudieran corresponder, por la prestación del servicio contratado. Resultarán de aplicación además las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, con la excepción prevista en el apartado 10 del presente ítem;
- 3) La liquidación del jornal o de los jornales involucrados en el contrato deberá ser practicada en forma quincenal o mensual o en el mismo día de finalización del contrato, si se celebrara por períodos menores. Con la finalización del contrato se liquidará además el sueldo anual complementario y las vacaciones no gozadas si correspondiera;
- 4) El empleador no deberá preavisar la finalización del contrato;
- 5) Tomando como base el plantel permanente promedio del personal convencionado de cada establecimiento de los últimos doce meses, el número de dependientes contratados por esta modalidad no podrá exceder del 20% cuando aquel fuere superior a 20 trabajadores. En ningún caso el personal contratado bajo esta modalidad podrá superar el 30% del plantel permanente de la empresa que cuente con más de 30 trabajadores. El incumplimiento de los máximos establecidos convertirá a los celebrados en exceso, en contratos de plazo indeterminado;
- 6) El trabajador que fuere empleado bajo esta modalidad durante noventa días corridos (incluidos los descansos semanales legales) o ciento veinte días alternados por año aniversario, será considerado como que se encuentra unido a la empresa por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. En caso de que las contrataciones excedieran en el año aniversario los jornales o días indicados, el trabajador tendrá derecho a exigir el otorgamiento de tareas correspondientes a su categoría;
- 7) En ningún caso la reiteración de contratos convertirá al mismo como de plazo indeterminado, salvo lo dispuesto en el apartado precedente;
- 8) Los empleadores deberán realizar las retenciones y aportes que la legislación y Convenio Colectivo vigente ponen a su cargo;
- 9) Los empleadores deberán comunicar una vez por mes a la organización sindical, las contrataciones

que hubieren efectuado bajo esta modalidad, adjuntando nómina del personal contratado y cantidad de jornales que hubiere laborado cada uno de ellos en el mes calendario anterior. A tal efecto deberá completar una planilla cuyo modelo se adjunta como anexo II y en copia de la cual dejará constancia de recepción la organización sindical adherida a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, existente en el lugar de contratación. En la citada planilla deberá constar el plantel promedio requerido en el apartado 5) del presente. El incumplimiento de esta disposición convertirá a los celebrados en contratos por tiempo indeterminado. La Organización Sindical podrá requerir en cualquier tiempo la exhibición de los contratos respectivos a los efectos de realizar las verificaciones que estime corresponder;

- 10) A los trabajadores contratados bajo esta modalidad le corresponderán exclusivamente la cantidad de jornales que hubieren sido previstos en él o los contratos que se hubieren celebrado;
- 11) No podrán contratar por esta modalidad los empleadores que hubieren producido en el último año, despidos fundados en falta de trabajo o fuerza mayor;
- 12) Se establece una contribución especial y adicional a favor de las entidades sindicales adheridas a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, del 2% de todas las remuneraciones correspondientes a los trabajadores contratados por esta modalidad, a cargo de los empleadores, que se depositará por los mismos procedimientos establecidos para el depósito del ítem 8.1.2. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89. Esta contribución tendrá como finalidad, la constitución y sostenimiento de bolsas de trabajo a la cual podrán recurrir los empleadores y que la organización sindical podrá organizar por sí, o a través de asociaciones mutuales que estos hubieran creado. Además estas sumas podrán ser utilizadas como apoyo financiero a la Obra Social del sector;
- 13) Los trabajadores que hubieran sido contratados por esta modalidad tendrán prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan en la planta permanente.

**ANEXO I**

En la ciudad de ....., a los ..... días del mes de ..... de 199 ....., entre ..... con domicilio en la calle ..... en adelante denominado "el empleador" y el Sr..... con domicilio en la calle ..... DNI/LE/CI N°....., en adelante denominado "el trabajador", convienen en celebrar el presente

contrato de trabajo eventual, conforme a las disposiciones establecidas en el Ítem 6.3.1. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, (Establecido por la Comisión Negociadora el 1° de Junio de 1993 en Expte. N° 885.452/90), sujeto a las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** La EMPLEADORA ofrece el cargo de ..... que el TRABAJADOR acepta desempeñar. El débito laboral a cumplir por este último obedece a las causas que la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 indicaran en el acta mencionada al inicio y deberá ser cumplido por el espacio de ..... día/s, dentro del siguiente horario ..... A todo evento queda especialmente aclarado y convenido que para las partes las causas que fundan la contratación justifican la misma por los procedimientos descriptos.

**SEGUNDA:** El TRABAJADOR percibirá, en concepto de remuneración el jornal de su categoría y los demás adicionales establecidos convencionalmente cuando ello correspondiera.

**TERCERA:** Las partes constituyen domicilio a todos los efectos derivados del presente contrato en los indicados al inicio, adonde se tendrán por válidas todas las notificaciones que se cursen.

En prueba de conformidad, ambas partes firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Firma de la Empleadora                      Firma del Trabajador

Al dorso deben quedar impresas las disposiciones del ítem 6.3.1.

**ANEXO II**

Contrataciones Eventuales correspondientes al mes de

Plantel promedio del establecimiento .....

Empleador: .....

Nombre del Trabajador	Categoría	Jornales
-----------------------	-----------	----------

6.3.2. Las Entidades signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, en atención a las particulares circunstancias en que se desarrollan las actividades comprendidas dentro de la misma, que obligan a las empresas a contratar personal para suplir al personal que hace uso de su licencia anual de vacaciones, convienen en establecer la siguiente modalidad de contratación a plazo fijo, que pasará a formar parte del Convenio Colectivo de Trabajo como ítem 6.3.2., en los siguientes términos:  
Las empresas podrán contratar trabajadores a plazo fijo

por esta modalidad en el período comprendido entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente, con el objeto de reemplazar los trabajadores que gozan de su descanso anual. Las contrataciones efectuadas por esta modalidad no podrán exceder del 10% del plantel permanente que laboraba para la empresa a la fecha de inicio del período vacacional. El incumplimiento del máximo establecido convertirá a los celebrados en exceso, en contratos de plazo indeterminado;

A estos fines las empresas comunicarán a la asociación sindical, en forma general tanto la nómina de trabajadores que fueron reemplazados y la de los sustitutos correspondientes al mes calendario anterior, con indicación de categoría laboral, plazo de contratación y remuneración. La falta de notificación convertirá a las contrataciones efectuadas en contratos de plazo indeterminado;

Estos contratos podrán ser celebrados en los términos indicados, con un plazo mínimo de catorce días y las eventuales renovaciones que pudieran efectuarse no podrán tener un plazo inferior al indicado.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad, así como sus renovaciones, importan expresamente el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 90 inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes de la legislación vigente.

El trabajador contratado por esta modalidad, percibirá en concepto de remuneración el Salario establecido convencionalmente para su categoría y el o los ítems económicos que pudieran corresponderle. Resultando de aplicación además las condiciones de trabajo previstas para su categoría laboral en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89.

El empleador deberá realizar los aportes y contribuciones que establece la legislación vigente y el Convenio Colectivo de Trabajo.

Se establece una contribución especial y adicional a favor de las entidades sindicales adheridas a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, del 2% de todas las remuneraciones correspondientes a los trabajadores contratados por esta modalidad, a cargo de los empleadores, que se depositará por los mismos procedimientos establecidos para el depósito del ítem 8.1.2. del Convenio Colectivo de Trabajo N 40/89. Esta contribución tendrá como finalidad, la constitución y sostenimiento de bolsas de trabajo a la cual podrán recurrir los empleadores y que la organización sindical podrá organizar por sí, o a través de asociaciones mutuales que estos hubieran creado. Además estas sumas podrán ser utilizadas como apoyo financiero a la Obra Social del Sector.

En todo aquello no previsto en el presente ítem, le será de aplicación en lo pertinente lo preceptuado en el ítem 6.3.1. En los contratos celebrados por períodos menores a treinta días el empleador no tendrá obligación de preavisar. Se establece como modelo de contrato para contrataciones inferiores a un mes, el que se agrega como ANEXO I.

En los contratos que tuvieran una duración superior a treinta días el empleador deberá preavisar al trabajador la finalización del contrato. Se establece como modelo

de contrato para contrataciones superiores a un mes, el que se agrega como ANEXO II.

### ANEXO I

En la ciudad de ..... a los ..... días del mes de ..... de 199 ....., entre ....., en adelante denominada la EMPLEADORA, con domicilio en la calle ..... de la localidad de ..... representada en este acto por el Señor ....., por una parte, y el Señor ....., en adelante denominado el TRABAJADOR, de nacionalidad ....., estado civil ....., documento de identidad ....., domiciliado en ....., por la otra parte, convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO (artículo 90, inciso a) de la Ley N° 20.744, modificada por la Ley N° 21.297, t.o. Decreto N° 396/76), el cual se regirá por las siguientes cláusulas particulares:

**PRIMERA:** La EMPLEADORA ofrece el cargo de ..... que, el TRABAJADOR acepta desempeñar. Dicha tarea, será cumplida por este último los días ..... dentro del siguiente horario .....

**SEGUNDA:** El TRABAJADOR percibirá el salario básico y demás ítems económicos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, para su categoría profesional.

**TERCERA:** El plazo de duración del presente contrato es de ..... días corridos, contados a partir de la fecha de su celebración. En virtud de la duración de la contratación el TRABAJADOR queda preavisado por este mismo instrumento de la finalización del mismo.

**CUARTA:** La presente contratación se celebra de conformidad con lo establecido en el ítem 6.3.2. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 y tiene por finalidad que el TRABAJADOR sustituya a personal permanente que se encuentra gozando de la licencia anual de vacaciones.

En prueba de conformidad, ambas partes firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto

.....  
.....  
Firma de la Empleadora Firma del Trabajador  
dor

### ANEXO II

En la ciudad de ....., a los ..... días del mes de ..... de 199 ....., entre ..... en adelante denominada la EMPLEADORA, con domicilio en la calle ..... de la localidad de ....., representada en este acto por el Señor ....., por una parte; y el

Señor ....., en adelante denominado el TRABAJADOR, de nacionalidad ....., estado civil ....., documento de identidad ....., domiciliado en ....., por la otra parte; convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO (artículo 90 inciso a) de la Ley N° 20.744, modificada por la Ley N° 21.297, t.o. Decreto N° 396/76), el cual se regirá por las siguientes cláusulas particulares:

**PRIMERA:** La EMPLEADORA ofrece el cargo de ....., que el TRABAJADOR acepta desempeñar. Dicha tarea, será cumplida por este último los días ..... dentro del siguiente horario .....

**SEGUNDA:** El TRABAJADOR percibirá el salario básico y demás ítems económicos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, para su categoría profesional.

**TERCERA:** El plazo de duración del presente contrato es de días corridos, contados a partir de la fecha de su celebración.

**CUARTA:** La presente contratación se celebra de conformidad con lo establecido en el ítem 6.3.2. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 y tiene por finalidad que el TRABAJADOR sustituya a personal permanente que se encuentra gozando de la licencia anual de vacaciones.

En prueba de conformidad, ambas partes firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Firma de la Empleadora                      Firma del Trabajador

6.3.3. Establécese como una contribución especial y adicional a favor de las entidades sindicales adheridas a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, del 2% de todas las remuneraciones correspondientes a los trabajadores contratados por las modalidades previstas en los ítems 6.3.1. y 6.3.2., cuando estas fueran efectuadas por empresas autorizadas a funcionar como prestadoras de personal eventual, que se depositará por los mismos procedimientos establecidos para el depósito del ítem 8.1.2. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89. Esta contribución tendrá como finalidad, la constitución y funcionamiento de bolsas de trabajo a la cual podrán recurrir las empresas y que la organización sindical podrá organizar por sí, o a través de asociaciones mutuales que estos hubieran creado. Además estas sumas podrán ser utilizadas como apoyo financiero a la Obra Social del sector.

En el mismo acta quedó modificado el ÍTEM 2.2. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN con la siguiente redacción:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, será de aplicación para la totalidad de los trabajadores ocupados en el transporte de cargas por automotor en todo el ámbito del territorio nacional y/o fuera del mismo

cuando se encuentra afectado al tráfico internacional, prorrogándose los derechos y obligaciones de las partes cuando el contrato individual se hubiere celebrado en el país pero se deba ejecutar total o parcialmente en el extranjero, como así también cuando el contrato se celebrare en el extranjero, pero su ejecución dentro del territorio nacional responda a directivas que emanen de una sede o administración ubicada en la República Argentina, con independencia del lugar de radicación del dependiente, así se trate de transporte de ganado, vinos, cereales, minerales, materiales de y/o para la industria de la construcción, servicios de encomiendas y expresos, diarios y revistas, remolques de vehículos automotores en la vía pública, repartos a domicilio, servicios de cargas combinadas con otros medios de transporte, sean éstos ferroviarios marítimos y/o aéreos, mudanzas, combustibles u otros elementos líquidos, semilíquidos y/o sólidos, servicios de transporte de clearing y carga postal, empresas privadas de correo, valores y/o caudales públicos o privados, servicio de recolección de residuos domiciliarios, barrido y/o limpieza de calles, vías y/o espacios públicos y tareas complementarias y/o afines, el transporte de caña de azúcar y/o derivados en cualquiera de sus formas, y, en genera otros tipos de transporte automotor de cosas o mercaderías, aún cuando las cosas transportadas hayan sido elaboradas para una finalidad determinada, equipos y/o máquinas y/o elementos que ulteriormente se destinen a montajes de industrias y/o construcciones civiles, como así también aquellos que provengan de desmontajes similares, guardas de carga en tránsito, etc.; siendo esta enumeración meramente enunciativa y no taxativa ni limitativa, y por ello no implica de manera alguna la exclusión de otras formas de transporte. Tampoco será condición indispensable para que se considere transporte, que el precio de la prestación sea precisamente denominado flete, pudiendo estar este precio involucrado en la cosa transportada o en el servicio prestado sin que ello desvirtúe la existencia de un transporte.

Como consecuencia de lo precedente se modifica el título del Ítem 5.2. quedando redactado de la siguiente forma:

*“RAMA DE TRANSPORTE DE CLEARING, CARGA POSTAL Y EMPRESAS PRIVADAS DE CORREO”*

Asimismo se incorporó como inciso 3) del ítem 5.2.2. el siguiente acuerdo:

- 3) El chofer que se desempeña en el tráfico de larga distancia, cuando razones estrictamente operativas y circunstanciales lo requieren, puede ser destinado por su empleador a cumplir funciones en el tráfico de corta distancia exclusivamente en el lugar de su residencia habitual. En tal supuesto las remuneraciones y demás ítems económicos de esos recorridos deberán ser liquidados conforme las normas establecidas en el capítulo 4.1 de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- El Chofer que se desempeña en el tráfico de corta distancia cuando razones estrictamente operativas y circunstanciales lo requieran puede ser destinado por su empleador a cumplir funciones en el tráfico de larga

distancia. En tal supuesto las remuneraciones y demás ítems económicos de esos recorridos deberán ser liquidadas conforme las normas establecidas en el capítulo 4.2. de este Convenio Colectivo de Trabajo.

En todos los casos deberán ser respetados los descansos legales y convencionales del trabajador.

El horario de trabajo será fijado respetándose la habitualidad operativa existente en la empresa, dentro de las normas legales y convencionales.

Con fecha 17 de Junio de 1993 y en los mismos actuados por Disposición D.N.R.T. N° 1099/93 se procedió a la homologación de los acuerdos obrantes en el presente anexo.

## Expediente N° 885.452/90

### Disposición D.N.R.T. N° 1099/93<sup>1</sup>

Buenos Aires, 17 de junio de 1993

VISTO el acuerdo de fecha 1° de junio de 1993, celebrado entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS con la FEDERACIÓN ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DE AUTOTRANSPORTE DE CARGAS, la CONFEDERACIÓN ARGENTINA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS y la CÁMARA DE AGENTES COMERCIALES DE YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES y CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado establece:

- un sistema de contratación de personal eventual operativo, se excluyen de este sistema la categoría de choferes y las secciones del personal administrativo y de taller y/o mantenimiento.
- una modalidad de contratación de personal a plazo fijo para suplir al personal que hace uso de su licencia anual.
- criterios de flexibilidad funcional en la determinación de las tareas según categorías.

**PRÓRROGA del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 hasta el 31 de diciembre de 1995 y la incorporación de nuevas normas convencionales al mismo.**

Acuerdo salarial con vigencia de junio de 1993 a mayo de 1994, inclusive.

Que obra estudio e informe de la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, manifestando que lo pactado cubre satisfactoriamente en cuanto a productividad, los términos de la legislación vigente.

Que el Sr. Subsecretario de Relaciones Laborales, en su providencia de elevación hace mención específica de atender a lo normado en el artículo 4° de la Ley N° 14.250, en cuanto a los presupuestos esenciales para acceder a la homologación de las convenciones.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250. Ello, con especial atención

en aquellas ramas de la actividad que prestan servicios de interés general para la comunidad y mediante contratación con Organismos Públicos Nacionales, Provinciales o Municipales.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado Decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo de fecha 01 de junio de 1993 obrante en el expediente N° 885.452/90, en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes, teniendo en cuenta lo mencionado en los considerandos precedentes. En especial, en lo referido al último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo de fecha 01/ de junio de 1993. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 5, para su conocimiento y notificación a las partes.- JUAN ALBERTO PASTORINO - Director Nacional Relaciones del Trabajo.

## ANEXO 6

Con fecha 26 de julio de 1995, la Paritaria Nacional celebra un acuerdo de extensión de contrato a Prueba de 3 a 6 meses.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de julio de 1995, siendo las 16.00 hs. comparecen espontáneamente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, DIRECCION NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO -ante mi, Eduardo Luis Petroni Jefe del Departamento N° 5, Sr. Roberto DIAZ MARIN, Jorge PONTORIERO, Lucio ZEMBORAIN, por F.A.D.E.E.A.C., Sr. Roberto CAMELIO, Sr. Ruben AGUGLIARO y Sra. Patricia ARIAS, por C.A.T.A.C., y el Sr. Alberto QUARLERI por C.A.C.Y.P.C., por el sector empresario; Sr. Miguel Angel LOZANO, Mario ZAFORA, Víctor Hugo PISTONE y el Dr. Vicente Daniel ERRANTE por la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS Y SERVICIOS, todos ellos con personerías, identidades y demás datos acreditados ante este Departamento.-

**PRIMERO:** Que conforme a lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. Ley N° 24.465), se establece el período de prueba de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención, el cual será de 6 meses. La duración del período de prueba establecido será de aplicación a los contratados a prueba actualmente vigentes.

<sup>1</sup> Publicado en B.O. N° 27.699 del 11/08/93.

**SEGUNDO:** Los trabajadores contratados a prueba tendrán prioridad para el ingreso en la planta efectiva de la empresa.

**TERCERO:** En las empresas cuyo plantel sea más de 25 trabajadores, se podrá contratar hasta un 20%; en las empresas cuyo plantel sea de 6 hasta 25 trabajadores, se podrá contratar como máximo un 40%; y si la empresa no supera los 5 trabajadores, no podrá contratarse más de tres trabajadores por empresa.

**CUARTO:** A los trabajadores contratados a prueba, se le aplicará el C.C.T. 40/89.-

El presente acuerdo tiene carácter de norma convencional.

### **Expediente N° 1.000.481/ 95**

#### **Disposición D.N.R.T. N° 1164/95**

Buenos Aires 7 de agosto de 1995

Visto el acuerdo obrante a fs. 13/14, celebrado entre la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS Y SERVICIOS con la FEDERACION ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS, la CONFEDERACION ARGENTINA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS y la CAMARA DE AGENTES COMERCIALES DE Y.P.F., en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que el acuerdo mencionado determina conforme lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. Ley N° 24.465), establecer que el período de prueba de los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 será de 6 (seis) meses, fijando los límites porcentuales del personal que podrá estar a prueba.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10° del Decreto N° 200/88.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**– Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante a fs. 13/14.

**Artículo 2°**– Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo. Cumplido, vuelva para su conocimiento y notificación a las partes signatarias al Departamento de Relaciones Laborales N° 5.





# PERSONAL DE TRANSPORTE DE CAUDALES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 453/2006*

(B.O. DEL 25/07/2006)

### **Resolución N° 397/2006**

Buenos Aires, 10/07/2006

VISTO el Expediente N° 48.533/96 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 90/97 del Expediente N° 48.533/96 obra el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina y la Cámara Argentina de Empresas Transportadoras de Caudales, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho Convenio las partes proceden a renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 285/97, del cual son las mismas partes signatarias.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias le corresponden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por Convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto *ut-supra*.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina y la Cámara Argentina de Empresas Transportadoras de Caudales, que luce a fojas 90/97 del Expediente N° 48.533/96.

**Artículo 2°**— Fíjese, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el importe promedio de las remuneraciones con vigencia desde la fecha de homologación, en la suma de novecientos noventa y dos pesos con ochenta y seis centavos (\$ 992,86) y el tope indemnizatorio en la suma de dos mil novecientos setenta y ocho pesos con cincuenta y siete centavos (\$ 2.978,57).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio, obrante a fojas 90/97 del Expediente N° 48.533/96.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito, del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 7°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 48.533/96**

Buenos Aires, 12 de julio de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 397/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 90/97 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 453/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Departamento de Coordinación – D.N.R.T.

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Cámara Argentina de Empresas Transportadoras de Caudales, con domicilio en Tres Arroyos 2.835 de la Ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Ana María Moran D.N.I. 11.701.590, Victor José Ghiglione D.N.I. 17.186.956, Federico Pedro Richards L.E. 6.053.384, José Luis Etchegoin D.N.I. 25.759.080, Eduardo Guillermo Iglesias D.N.I. 11.198.304 y Lucio Zemborain (Asesor Legal) D.N.I. 13.214.864 y la Unión Personal de Seguridad República Argentina (U.P.S.R.A.), con domicilio en la calle Tucumán 3.689 de la Ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Ángel Alberto García C.I. 7.516.534, Mario Pietrapertosa C.I. 2.258.440, Arsenio Jara D.N.I. 6.332.791, Ángela Vicenta Ferrara D.N.I. 14.439.877, Arsemio Natalio Prone D.N.I. 8.350.247, Celestina María Ferrara (Asesora Legal) D.N.I. 11.031.934, Mario Lionetti (Asesor Legal) D.N.I. 11.176.573 y Gustavo Lapena (Asesor Legal) D.N.I. 11.726.312 conforme la tipología convencional establecida por las Leyes Nros. 14.250 y 23.546, como así también sus decretos reglamentarios y en especial el Decreto N° 470/93.

#### **Vigencia. Ámbito de Aplicación**

**Artículo 2°**— El plazo de vigencia del presente Convenio será de un (1) año para las condiciones generales de trabajo y para las condiciones salariales, ambas a contar a partir de su homologación. Las condiciones económicas se mantendrán bajo las pautas pactadas por la parte en la medida que no exista una alteración de la situación económica nacional cuyos efectos y consecuencias generen una verdadera distorsión de los precios y salarios de la actividad económica en general. El ámbito de aplicación será la totalidad del te-

ritorio de la República Argentina, con la excepción de la Provincia de Córdoba.

La presente Convención Colectiva será de aplicación obligatoria para todos los custodios que se desempeñen en la actividad, obligando también a todos los empleadores estén o no afiliados a la Cámara empresarial interviniente.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 3°**— El presente Convenio rige las relaciones entre las empresas transportadoras de caudales y el personal bajo relación de dependencia, incluidos o a incluirse de común acuerdo de partes en las categorías que se mencionan en este cuerpo normativo.

Se conviene como actividades o tareas comprendidas en el presente marco convencional las que seguidamente se enumeran y a todas aquellas que, en virtud de su naturaleza, tengan conexión con las características de la actividad: Custodia de unidades blindadas, de apoyo, custodia de valores, custodia de pagadores, seguridad de entidades bancarias, casas de crédito y seguros, servicios de revisación y control de entrada y salida de personal, masculino y femenino, etcétera.

#### **Categorías laborales**

**Artículo 4°**— Se establecen las siguientes categorías laborales:

- a) Custodia de unidades blindadas y/o vehículos de apoyo: Su función consiste en proporcionar custodia y protección armada al personal y a los valores transportados en la unidad blindada, tanto en tránsito como en los lugares de parada que correspondan a cada objetivo.
- b) Custodia de establecimientos propios: Su función consiste en proporcionar custodia y protección armada al personal y a los valores atesorados en establecimientos propios de la empresa, siendo su responsabilidad la de cumplir y hacer cumplir toda la normativa de seguridad para el ingreso, egreso y tránsito de personas y objetos.
- c) Custodia de establecimientos de terceros y/o de locales destinados a pagos y/o cobranzas: Su función consiste en proporcionar custodia y protección armada al personal de pagadores, cobradores y cajeros, y a los valores por éstos manipulados, respetando las normas de seguridad del establecimiento y las estipuladas para la función específica de custodia de pago.
- d) Custodio operador: Sus funciones básicas consisten en la custodia, rendición, recepción y recuento de dinero en efectivo, apertura, balanceo técnico, recambio de materiales del automatic teller machine y entrega de los elementos pertinentes en el Banco Administrador.  
  
Además operará en guardias diurnas y nocturnas a efectos de atender eventuales deficiencias de funcionamiento.
- e) Custodio-Guía: Su función consiste en custodiar y guiar unidades de apoyo y/o de traslado de personal a distintos objetivos, debiendo poseer a tal fin carnet habilitante por la autoridad de competencia.

- f) Custodio–Guía de motocicleta: Su función consiste en custodiar y guiar motos y/o motocicletas, debiendo poseer a tal fin carnet habilitante por la autoridad de competencia.
- g) Custodio encargado: Es el custodio que por necesidades del servicio sea designado expresamente por el empleador para ser responsable del turno.

## Interpretación de las normas del presente Convenio

**Artículo 5°**— En la interpretación de las normas del presente Convenio se tendrá siempre en cuenta que la custodia y seguridad constituyen una actividad de interés público en la que las autoridades competentes han delegado en entes privados, debidamente habilitados por la autoridad de aplicación, el cometido de colaborar con los poderes del Estado en la protección y salvaguardia de personas, bienes e intereses públicos y particulares sin que ello incida en la naturaleza jurídica de la relación entre agentes y empleadores.

Asimismo ambas partes se comprometen a dignificar las fuentes de trabajo, a tales fines y teniendo en cuenta la índole de la actividad se dará pleno cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia de trabajo.

## Ingreso de agentes. Declaración jurada

**Artículo 6°**— Las empresas transportadoras de caudales gestionarán las altas dentro de los cinco (5) días hábiles de la incorporación de los custodios y deberán dar cumplimiento a todas las exigencias que en materia de ingreso estén determinadas por las normas vigentes. Encontrándose en trámite el alta respectiva, podrá asignarse al postulante una tarea determinada siempre que éste hubiera expresado, mediante declaración jurada, carecer de antecedentes susceptibles de enervar ese otorgamiento. Si el “alta” no fuera otorgada por el órgano competente, el empleador sólo estará obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al período trabajado, sin que procedan indemnizaciones por falta de preaviso y antigüedad. Los firmantes de esta Convención gestionarán ante los organismos competentes para que los trámites referentes a las “altas” sean concluidos en un plazo no superior a los cuarenta y cinco (45) días hábiles.

## Jornada de trabajo

**Artículo 7°**— La jornada de trabajo será de ocho horas (8 hs.) diarias o cuarenta y ocho (48) semanales con el franco semanal previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o lo que específicamente se regule en la materia. En el supuesto que la jornada diaria fuere menor de seis horas (6 hs.) se abonará al custodio un jornal proporcional. Para el supuesto que la jornada fuera superior a seis horas (6 hs.) el jornal se pagará completo.

En los casos de que el dependiente cumpla doce horas (12 hs.) diarias, con su conformidad, sin exceder cuarenta y ocho horas (48 hs.) semanales, no corresponderá el pago de horas extras.

En los casos que el custodio cumpla doce horas (12 hs.) con treinta y seis horas (36 hs.) de descanso, con su conformidad, es decir 12 x 36, no corresponderá el pago de horas

extras siempre que su jornada no exceda de cuarenta y ocho horas (48 hs.) semanales. Tampoco corresponderá el pago de horas extras en sábados y domingos por gozar del franco compensatorio correspondiente, en las treinta y seis horas (36 hs.) francas día por medio.

Asimismo se deja expresamente establecido que las empresas transportadoras de caudales podrán jornalizar al personal que se encuentre comprendido en esta convención, fijándose que el valor horario será equivalente al monto que resulte de dividir la remuneración mensual por doscientos (200), monto que incluye el franco semanal, que regirá para las categorías a y c de la cláusula 4° del presente Convenio.

Durante la jornada de trabajo el custodio tendrá derecho a gozar de una pausa de treinta minutos (30 min.), para tomar un refrigerio, que las empresas deberán otorgar en el momento en que ello no genere dificultad operativa.

## Extensión de la jornada laboral. Recargos. Excepción

**Artículo 8°**— Atento a la modalidad especial de la actividad y a que las tareas no pueden ser abandonadas sin riesgos de resentir la eficacia del servicio, excepcionalmente el personal podrá ser recargado, en los supuestos en que los reemplazos no sean suficientes. En estos casos deberá prestar como máximo un turno más de trabajo, el que no podrá exceder de ocho horas (8 hs.), percibiendo el trabajador el recargo horario conforme la normativa vigente o le será otorgado un franco compensatorio. Las empresas no podrán ejercitar esta facultad más de cuatro (4) veces al mes ni cuando el trabajador, al momento de la contratación, acredite tener otras tareas que puedan superponerse.

Atento a las especiales características de la actividad que obligan por estrictas cuestiones de seguridad a no poder interrumpir operativos y provocar el cambio de agentes, lo que conlleva en tales supuestos excesos de la jornada legal, las partes requieren de la Autoridad de Aplicación, que esta actividad se encuentre expresamente eximida del tope de horas extras mensuales y anuales previstas en el Decreto N° 484/2000.

## Excedentes de horas de trabajo

**Artículo 9°**— Los excedentes de horas trabajadas se abonarán con los recargos que impongan las normas vigentes. El pago de dichas bonificaciones no procederá, si el empleador hubiere otorgado los francos compensatorios correspondientes.

## Francos

**Artículo 10°**— El descanso semanal, obligatorio para los custodios, podrá ser otorgado en días fijos o rotativos, cualquier día de la semana.

## Traslados

**Artículo 11°**— Será procedente el traslado de los custodios dentro de un radio que no exceda a los treinta kilómetros (30 km.) del domicilio del empleado el cual debe ser comunicado por escrito o telegráficamente al interesado.

Cuando un custodio por razones de servicio, sea desplazado de su sitio normal de tareas, con el objeto de que cubra otro objetivo, en este caso, el empleador abonará los gastos de traslado y se le computará como tiempo trabajado el utilizado para desplazarse de un objetivo a otro.

### **Pautas de cumplimiento de la prestación laboral**

**Artículo 12**— Serán de cumplimiento obligatorio para los custodios las normas que seguidamente se enumeran y también aquellas derivadas de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo que contemplen situaciones que no fueren reguladas en forma específica por estas disposiciones:

- 1) Prestar personalmente el servicio con responsabilidad, eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, horario y formas que se determinen en las disposiciones reglamentarias correspondientes.
- 2) Dar cumplimiento estricto a las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos con atribuciones y competencia, y que tengan por objeto la realización de actos de servicio.
- 3) Responder, cuando corresponda, por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- 4) Guardar el secreto y observar la máxima discreción para los asuntos relativos a la empresa de quien dependa, el establecimiento donde preste el servicio o la persona cuya custodia le ha sido encomendada.
- 5) Informar al superior inmediato que corresponda de todo acto o procedimiento que llegue a su conocimiento y que pueda causar un perjuicio a su empleador, a la empresa donde se haya instalado el servicio o que implique la comisión de una falta o delito.
- 6) Observar en sus funciones y fuera de su puesto de trabajo una conducta que no afecte ni ofenda la moral y las buenas costumbres.
- 7) Mantener el orden en su puesto de trabajo.
- 8) Llevar consigo la credencial de identidad que su empleador le haya extendido y devolverla cuando cese su relación de dependencia con el mismo, cualquiera sea el motivo.
- 9) Mantener actualizado su domicilio real en el legajo personal que lleve su empleador. En ese domicilio serán practicadas y consecuentemente se considerarán válidas a todos los efectos legales las notificaciones inherentes a la relación de trabajo.
- 10) Hacerse presente en su puesto de trabajo con la anticipación debida a efectos de imponerse de las novedades que haya en el servicio o recibir con relación al mismo las instrucciones correspondientes.
- 11) Salvo causa debidamente justificada, no abandonar su puesto de vigilancia aun cuando no haya sido relevado a la finalización de su respectivo turno de servicio, en

cuyo caso y a los efectos que se adopte el temperamento debido, hará saber esa circunstancia al superior jerárquico que corresponda.

- 12) Someterse al contralor sanitario correspondiente y seguir el tratamiento médico prescripto, aun cuando se encuentre cumpliendo funciones y en uso de licencia.
- 13) Poner especial atención en el cuidado de los bienes que se someten a su custodia, manteniéndose siempre atento a los efectos de evitar robos, hurtos o daños, como así también a prevenir cualquier situación que pudiese generar peligro para la seguridad de las personas o bienes sometidos a su custodia o que se encuentren dentro del ámbito sometido a su puesto de trabajo.
- 14) Cuidar y mantener el buen estado de conservación y funcionamiento del arma que eventualmente se le confíe, la que en ningún caso ni circunstancia podrá retirar del objetivo en que se encuentre prestando servicio.
- 15) El personal afectado al servicio de seguridad deberá presentarse a su puesto de trabajo debidamente afeitado, con el cabello corto, no permitiéndose el uso de barba ni tampoco el uso de cabellos largos.
- 16) El custodio no podrá consumir bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, psicotrópicos u otras sustancias susceptibles de disminuir o perturbar las facultades indispensables para la prestación del servicio ni mucho menos concurrir a su puesto de trabajo bajo los efectos de haberlas ingerido.
- 17) La empresa deberá tomar las providencias necesarias con el objeto de que el personal se notifique de las órdenes o consignas que deberán ser cumplimentadas durante la prestación de servicios. Las notificaciones se efectuarán por escrito.
- 18) Cuando el custodio por razones debidamente justificadas tenga la necesidad de faltar a sus tareas habituales, solicitará el respectivo permiso con cuarenta y ocho horas (48 hs.) de anticipación.
- 19) El custodio es responsable ante el empleador de los daños que eventualmente causara en sus intereses por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones.
- 20) No podrá tomar parte ni intervenir en forma alguna en conflictos de derechos o intereses que se susciten en la empresa, establecimiento o ámbito donde se hallare instalado el servicio, debiendo limitarse su actuación al cumplimiento de sus tareas específicas.
- 21) Usará obligatoriamente el uniforme o la indumentaria que le brinde la compañía durante toda la jornada de labor, debiendo mantenerlo en perfectas condiciones de higiene y presentación.
- 22) El custodio deberá cumplir necesariamente con las obligaciones laborales que se deriven del reglamento de vigilancia vigente en la empresa en que se desempe-

ña, teniendo esta última la obligación de notificarlo en forma fehaciente de su contenido.

- 23) Los custodios estarán obligados a continuar prestando servicios en casos de siniestros de cualquier naturaleza, accidentes, atentados contra bienes físicos o personas y también por las exigencias excepcionales de la empresa o agencia, de conformidad con la apreciación que se efectúe sobre la base de la colaboración y solidaridad que debe existir respecto de los fines perseguidos por el servicio.

### **Aviso de enfermedad o accidente**

**Artículo 13**— Los custodios, a los efectos de la comunicación y oportuno aviso de las situaciones de enfermedad o accidente, deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- a) En los casos en que deban faltar a sus tareas por las circunstancias indicadas, deberán comunicarlo a su empleador con por lo menos dos horas (2 hs.) de anticipación a la iniciación de la jornada de labor, debiendo hacerlo por cualquiera de los siguientes medios:
  - 1) Por telegrama dirigido al domicilio del empleador, en el que deberá expresarse el motivo de la inasistencia.
  - 2) Por aviso directo al empleador, pudiendo efectuarlo el mismo trabajador, un familiar o un tercero que se identificará debidamente.
- b) Cuando el enfermo no se encuentre en su domicilio real, que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.
- c) El enfermo facilitará en todos los casos la constatación de su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos que la misma no pudiera realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que haya indicado como consecuencia de haber concurrido al consultorio del médico que lo asiste o a cualquier otra institución de carácter médico asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación.
- d) Al cese de su enfermedad, el custodio deberá hacer llegar de inmediato al empleador el alta médica correspondiente.

### **Obligaciones de prestar servicios en horas suplementarias**

**Artículo 14**— Los custodios estarán obligados a continuar prestando servicios en las circunstancias siguientes:

- a) Siniestros, de cualquier índole que fueren.
- b) Accidentes ocurridos o inminentes de fuerza mayor.
- c) Atentados contra bienes físicos o personas.

- d) Exigencias excepcionales de la empresa, de conformidad con la apreciación que se efectúe sobre la base de colaboración y solidaridad que en todo momento debe existir respecto de los fines perseguidos por el servicio. Los excedentes de horas extras trabajadas se abonarán con los recargos que impongan las normas vigentes

### **Conflictos de trabajo**

**Artículo 15**— Todo conflicto colectivo de trabajo deberá ser sometido a la instancia de conciliación obligatoria, y durante su transcurso queda prohibida toda medida de fuerza, la que de producirse será considerada ilegal. El personal comprendido en esta Convención, *“no podrá participar directa o indirectamente en conflictos de derechos o de intereses que se susciten en la empresa, establecimiento o ámbito donde se hallare instalado el servicio, debiendo mantenerse en el cumplimiento de sus funciones específicas”*.

### **Día del custodio**

**Artículo 16**— Se fija como día del custodio el 25 de abril.

El empleador tendrá las siguientes opciones:

- a) Pagar una suma igual a la que tenga asignada el custodio más una cantidad igual en el supuesto que se preste servicio.
- b) Otorgar un franco compensatorio.
- c) Adicionar un día a la licencia anual por vacaciones correspondientes.

### **Feriados nacionales**

**Artículo 17**— Cuando el custodio preste servicios los días feriados nacionales, se le abonará de acuerdo a la legislación vigente o se le otorgará el correspondiente franco compensatorio.

### **Régimen de licencias especiales y vacaciones**

**Artículo 18**— El custodio gozará de las licencias especiales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, manteniéndose las siguientes ya establecidas en la convención anterior:

- a) Por fallecimiento de esposa, hijos o padres: Cuatro (4) días seguidos.
- b) Por fallecimiento de suegros o hermanos: Dos (2) días seguidos.

El personal gozará de las vacaciones anuales en los términos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo. Las mismas, atento a la índole y características propias de la actividad, podrán ser otorgadas durante todo el año.

En uno de cada tres años, las vacaciones deberán ser otorgadas en los meses de verano.

### **Vestimenta**

**Artículo 19**— Cuando la empresa establezca que deba usarse uniforme, los custodios tienen la obligación de llevarlo durante el desarrollo de sus tareas de prevención. Dicha vestimenta será provista por el empleador a su exclusivo cargo

y deberá conservarse en el lugar de trabajo. Estas ropas de uso diario deberán estar en perfectas condiciones de higiene, planchadas y sin roturas. El empleador proveerá el vestuario cuya cantidad se especifica:

- Cuatro (4) camisas por año a entregar por mitades.
- Cuatro (4) pantalones por año a entregar por mitades.
- Dos (2) corbatas por año.
- Una (1) Campera cada dos (2) años.
- Un (1) par de zapatos por año.

Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento con absoluta prohibición de usarlos fuera del mismo. Debiendo reintegrarse la misma contra entrega de las nuevas prendas.

### Elementos de seguridad personal

**Artículo 20**— Las empresas deberán proveer a los custodios de chaleco antibalas que cumpla con las disposiciones legales vigentes en la materia. Los custodios se encontrarán obligados a usarlo durante toda la jornada de trabajo y será pasible de sanción disciplinaria aquel que no lo haga.

Los costos por sellados que genera la renovación de la Credencial de Legítimo Usuario del Renar serán afrontados por las empresas.

Los cursos de capacitación que las empresas realicen para sus custodios serán de asistencia obligatoria para éstos y a exclusivo cargo de aquéllas.

Los móviles o camiones blindados deberán cumplir con la normativa que dicta el Renar en la materia.

### Delegados gremiales

**Artículo 21**— Su elección se ajustará a la normativa vigente en la materia.

Cuando en un establecimiento en que se halle instalado un servicio de custodios se solicitara la remoción de un custodio que eventualmente se desempeñe como delegado gremial, la empresa transportadora de caudales que fuere requerida en tal sentido podrá, previo acuerdo de partes con intervención de la Unión Personal de Seguridad República Argentina, trasladar a ese delegado gremial a otro objetivo sin desmedro de su pertinente estabilidad sindical.

### Botiquín de primeros auxilios

**Artículo 22**— Los empleadores proveerán a su cargo botiquines de primeros auxilios debidamente equipados. El responsable del mismo será el custodio encargado, quien tiene la obligación de informar inmediatamente al superior, respecto de los elementos que faltaren por su uso.

### Garitas

**Artículo 23**— Cuando el empleador se hiciera cargo de un servicio que cuenta con puesto a la intemperie, éste gestionará ante el usuario del servicio que se instalen garitas o refugios que reúnan condiciones de seguridad y comodidad, con una adecuada iluminación, identificación de la empresa prestadora del servicio y servicios sanitarios.

### Condiciones salariales

**Artículo 24**— Las partes acuerdan los salarios básicos aplicables a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el término de un (1) año, sin perjuicio de las facultades que al empleador le competen en los términos del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las mejoras salariales aludidas en esta norma serán absorbidas hasta su concurrencia por los incrementos remuneratorios que cada una de las empresas hubieren otorgado voluntariamente a su personal.

Asimismo se pacta que, para las categorías incluidas en esta Convención Colectiva, las empresas signatarias del presente Convenio deberán abonar un importe, en concepto de comida, por cada día efectivamente trabajado entre diez pesos (\$ 10) y treinta pesos (\$ 30). En este supuesto queda convenido que en función de las especiales características de rotación y movilidad inherentes a la actividad, se eximirá a los dependientes de la presentación de comprobantes de rendición de cuentas. Esta compensación, en ningún caso sufrirá descuentos ni carga social alguna, por no formar parte de las remuneraciones de los dependientes, en un todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 106, segundo párrafo de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

Estos beneficios absorberán hasta su concurrencia los montos o conceptos que en la actualidad otorguen cada una de las empresas del sector a sus empleados por decisión de éstas o en cumplimiento de normas nacionales (leyes y/o decretos).

Si el personal que eventualmente tenga que realizar servicios terrestres, fluviales y/o aéreos que superen los doscientos kilómetros (200 km.) de su lugar habitual de trabajo percibirán un viático especial de entre trece pesos (\$ 13) y veinte pesos (\$ 20), por día. Esta compensación, en ningún caso sufrirá descuentos ni carga social alguna, por no formar parte de las remuneraciones de los dependientes, en un todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 106 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

Se establecen las siguientes remuneraciones básicas del Convenio para cada una de las categorías, con vigencia a partir del mes de diciembre del presente año, de acuerdo a la tabla que se detalla a continuación:

- Custodia de unidades blindadas y/o vehículos de apoyo: Novecientos pesos (\$ 900).
- Custodia de establecimientos propios: Un mil pesos (\$ 1.000).
- Custodia de establecimientos de terceros y/o de locales destinados a pagos y/o cobranzas: Novecientos cincuenta pesos (\$ 950).
- Custodio operador: Un mil pesos (\$ 1.000).
- Custodio-guia: Novecientos pesos (\$ 900).
- Custodio-guia de motocicleta: Novecientos (\$ 900).
- Custodio encargado: Un mil trescientos pesos (\$ 1.300).
- Salario diario: Para su cálculo se dividirá el sueldo mensual por veinticinco (25) para cualquier concepto.
- Salario por hora: Para su cálculo se dividirá el sueldo mensual por doscientos (200), para cualquier concepto.

En los importes del salario diario y por hora se incluye el franco semanal.

Las empresas cuyos empleados se encuentren comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán mantener el nivel salarial que en la actualidad tiene cada categoría laboral, asumiendo expreso compromiso sobre dicha intangibilidad salarial.

Las remuneraciones básicas de los custodios que se domicilien y presten servicios en las Provincias del Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, se incrementarán en un veinte por ciento (20%).

A partir del 1° de marzo de 2006 las remuneraciones básicas de la totalidad del personal convenionado se incrementarán en cincuenta pesos (\$ 50).

### **Adicional función**

**Artículo 25**— En virtud a las especiales características de la actividad, todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, que preste servicios en las unidades blindadas y/o vehículos de apoyo de éstas, percibirá un adicional remunerativo mensual de cien pesos (\$ 100), entiéndase por estas categorías las siguientes: Custodio de unidad blindada y/o vehículos de apoyo, custodio operador y custodio guía.

### **Antigüedad**

**Artículo 26**— Se establece para todo el personal incluido en el presente Convenio una bonificación del uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad, calculado sobre el salario básico de convenio de la categoría.

### **Fondo de ayuda solidaria**

**Artículo 27**— Con el carácter de cláusula obligacional de solidaridad, la parte empresaria contribuirá con un importe del noventa centésimos por ciento (0,90%) mensual sobre el salario básico de convenio con exclusión de cualquier

adicional, de la categoría custodios en general, destinado a conformar un Fondo de Ayuda Solidaria para cobertura de seguro de vida y prestaciones asistenciales no médicas, al personal incluido en el presente Convenio.

Dicha contribución se efectuará con relación a todos los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva y los fondos serán administrados por la Unión Personal de Seguridad República Argentina, a cuyo fin serán depositados en una cuenta especial a más tardar el día 15 de cada mes vencido. En caso que el trabajador no labore meses íntegros, la contribución será depositada por los empleadores en forma proporcional a la remuneración básica ya precitada. La entidad empresaria Cámara Argentina de Empresas Transportadora de Caudales podrá requerir a la Unión Personal de Seguridad República Argentina la información sobre la aplicación y destino del Fondo de Ayuda Solidaria, pudiendo realizar la verificación contable pertinente.

Las partes se reunirán en tiempo oportuno antes de la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, para considerar la continuidad o no de la presente cláusula obligacional.

### **Disposiciones generales**

**Artículo 28**— En lo referente a las materias no especificadas y tratadas por esta Convención Colectiva, se estará a lo normado por las disposiciones vigentes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y especialmente las Leyes de Contrato de Trabajo, Ley Nacional de Empleo, Ley de Riesgos del Trabajo, Ley de Asociaciones Sindicales, Ley Convenciones Colectivas de Trabajo y regulación del Sistema Único de la Seguridad Social (S.U.S.S.).

### **Autoridades de Aplicación**

**Artículo 29**— La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.





# AUTOTRANSPORTE COLECTIVO DE PASAJEROS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 460/73*

### LUGAR Y FECHA DE ORDENAMIENTO

Buenos Aires, enero 27 de 1975.

### INTERVINIENTES

Unión Tranviarios Automotor c/Federación Argentina de Transportadores por Automotor de Pasajeros; Asociación Argentina de Empresarios del Transporte Automotor; Cámara Gremial del Transporte Automotor de la Provincia de Buenos Aires; Cámara Empresaria de Transporte de Pasajeros y Asociación Interprovincial del Transporte Automotor de Pasajeros de la Ciudad de Rosario de la Provincia de Santa Fe.

### ACTIVIDAD Y CATEGORÍAS DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE

Autotransporte colectivo de pasajeros, línea de explotación privada y para todo el personal que presta servicios a las mismas.

### NÚMERO DE BENEFICIARIOS

60.000

### ZONA DE APLICACIÓN

Capital Federal, Provincia de Buenos Aires y en las empresas sujetas al régimen de la Ley N° 12.346 con asiento en las zonas de Rosario y Santa Fe, y/o empresas de media y larga distancia asociadas a las entidades empresarias integrantes de la Comisión Paritaria.

### PERÍODO DE VIGENCIA

Dese el 1° de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 1973 en lo que respecta a sus cláusulas económicas y desde el 1° de Enero de 1973 hasta el 31 de Diciembre de 1974 las relativas a las condiciones generales de trabajo.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintisiete días del mes de enero de mil novecientos setenta y cinco; se reúnen en el MINISTERIO DE TRABAJO – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo - ante el Señor Jefe del Departamento de Relaciones Laborales N° 5 don DALTON GAUDELLI en su calidad de Presidente de la Comisión Paritaria, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, para la actividad que resulta de lo esta-

blecido en el artículo 12 del Laudo Arbitral de fecha 9 de marzo de 1973 y de conformidad con los términos de las Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6.582/54 y Ley N° 19.782, los miembros de la Comisión Paritaria respectiva obrante a fs. 5, 27, 29, 319 y 320 del expediente N° 518.262/72 y agregado N° 518.771/73; Señores: Oscar Otto MESSMER y Antonio PIGNI por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRANSPORTADORES POR AUTOMOTOR DE PASAJEROS, con domicilio real ubicado en Bolívar 391, Piso 6° “D”, Capital, Doctor Alberto NEMIROVKY, Héctor RAMOS y Taras B. FYLYMA por la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR con domicilio real ubicado en Bernado de Irigoyen 330, Piso 6°, Capital, Jorge A. PAFUNDI y Rogelio COCCA por la ASOCIACIÓN INTERPROVINCIAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE PASAJEROS DE LA CIUDAD DE ROSARIO DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, con domicilio real ubicado en la Ciudad de Rosario de la Provincia de Santa Fe, Bolívar 391, Piso 6°, Capital; CÁMARA GREMIAL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES en su representación, Juan Manuel DÍAZ y Dionisio Alberto DÍAZ, con domicilio real ubicado en la calle 50 N° 889/91, La Plata; José Carlos PIVA, Roque H. FANTINO y José GÓMEZ PITA por la CÁMARA EMPRESARIA AUTOTRANSPORTE DE PASAJEROS con domicilio real ubicado en Quirnos 74, Capital; Albérico GONZÁLEZ, René Pablo AZAR, Jesús GONZÁLEZ y Angel Carlos SANCHO por la UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR, con domicilio real ubicado en Moreno 2969, Capital, quienes convienen de conformidad con lo establecido en el Laudo Arbitral dictado el 09/03/73 para la mencionada actividad:

**Artículo 1°**– Entre la Unión Tranviarios Automotor (U.T.A.) y la Federación Argentina de Transportadores por Automotor de Pasajeros (F.A.T.A.P.); Asociación Argentina de Empresarios de Transporte Automotor (A.A.E.T.A.); Cámara Gremial del Transporte Automotor de la Provincia de Buenos Aires; Cámara Empresaria de Autotransporte de Pasajeros (C.E.A.P.) y Asociación Interprovincial del Transporte Automotor de Pasajeros de la Ciudad de Rosario de la Provincia de Santa Fe (A.I.T.A.P.), se conviene en

la compaginación del Convenio Colectivo de Trabajo que resulta del Laudo Arbitral dictado el 9 de marzo de 1973 y la Resolución de la Comisión prevista en el artículo 8° del citado Laudo Arbitral obrante en el expediente N° 527.289/73, que reglamenta las prestaciones y retribuciones del trabajo del personal que presta servicios en las Empresas de Transportes por Automotor de personas determinadas en el artículo siguiente.-

## VIGENCIA CLÁUSULAS ECONÓMICAS

**Artículo 2°– Cláusulas económicas:** Del 1° de Enero de 1973 al 31 de Diciembre de 1973; **Condiciones generales de trabajo:** del 1° de Enero de 1973 al 31 de Diciembre de 1974.

## ZONA DE APLICACIÓN

**Artículo 3°–** Capital Federal, Provincia de Buenos Aires y las Empresas sujetas al régimen de la Ley N° 12.346 con asiento en las zonas de Rosario y Santa Fe, y/o Empresas de Media y Larga Distancia asociadas a las entidades empresarias integrantes de la Comisión Paritaria.

## DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y DE TAREAS

**Artículo 4°–** Conductores de Corta, Media y Larga Distancia – Inspectores de Primera, Inspectores de Segunda, Inspectores de Tercera – Auxiliar de Abordo.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

### Auxiliar de Primera

**Artículo 5°–**

**Encargado de Agencia:** Tiene a su cargo la responsabilidad total de la agencia y/o terminal, sus funciones se ajustan al cumplimiento de las directivas emanadas de la conducción empresaria.

**Encargado de Sección:** Es el responsable directo de la sección que tenga asignada, según organigrama implantado por la empresa.

**Liquidador de Sueldos y Jornales:** Tiene a su cargo exclusivo el análisis y vuelco de las horas trabajadas por el personal, confeccionar su liquidación y/o recibos de sueldos y jornales y/o liquidación de obligaciones previsionales e imputaciones.

**Operador de máquinas de contabilidad:** Tiene a su cargo la mecanización y registros contables ajustados al plan de cuentas vigentes en cada empresa; sus tareas las realiza bajo control y fiscalización de la auditoría y/o contador.

**Tenedor de libros:** Es el responsable de los registros contables y de la documentación pertinente y de los libros de contabilidad que tenga a su cargo, ya sea actuando como único responsable ó como ayudante de auditoría y/o contador.

**Cajeros con pagos a terceros y personal:** Tiene a su cargo a la caja de la empresa bajo cuya responsabilidad corre el ingreso de las cobranzas, pago a proveedores, personal y

los respectivos registros que la organización contable le hubiere asignado.

**Despachante de almacén y pañol de herramientas:** Tiene a su cargo la recepción y entrega de materiales (repuestos) y herramientas, control de existencia y registros de altas y bajas e inventario.

### Auxiliar de Segunda

**Empleados de Contaduría:** Son aquellos que tienen asignadas cualquiera de las siguientes tareas o todas en su conjunto, según las necesidades de contralor de cada empresa: conciliaciones bancarias, determinación de costos, cuentas corrientes, facturistas y cualquiera otra tarea contable expresamente comprendida dentro de ésta especialidad.

**Cajero:** Es la persona que tiene a su cargo en las empresas de media y larga distancia, la percepción y rendición de las recaudaciones del personal de conducción o venta de pasajes en agencias y terminales ó por despacho de encomiendas.

**Recaudador:** Es la persona que tiene a su cargo la percepción de la recaudación realizada por el personal de conducción en las empresas de corta distancia.

### Auxiliar de Tercera

**Expendedor de Pasajes:** Tiene a su cargo la atención al público, en agencias y/o terminales para la venta de pasajes.

**Empleados de Estadísticas:** Tienen a su cargo la preparación y confección de las estadísticas y/o vuelco a las fórmulas en uso dispuestas por las distintas autoridades de transporte.

**Taquidactilografa:** Su tarea está definida en la enunciación.

**Control de Recaudación:** Tiene a su cargo la verificación de las rendiciones de personal de conducción y/o agencias y terminales.

**Seguros:** Tiene a su cargo la recepción y comunicación de denuncias y partes de choques.

### Auxiliar de Cuarta

**Telefonistas:** Su tarea está definida en su enunciación.

**Planilleros:** Es la persona que en las empresas de media y larga distancia confecciona las planillas de viaje ó ruta, asignando coche y horario según comunicación de tráfico, notificando a su vez al personal de conducción.

**Ventanilleros:** Tienen a su cargo la atención al público en agencias y/o terminales para la recepción y despacho de encomiendas.

**Dactilografa:** Su tarea está definida en la enunciación.

**Cadetes menores de dieciocho años:** Corresponde a toda persona menor de dieciocho años al ingresar a la empresa, cualquiera sea la tarea que se le asigne, debiéndosele dar el encasillamiento pertinente una vez cumplidos los dieciocho años.

### Generalidades aplicadas a este personal:

- a) Si por razones de organización empresaria, un empleado realiza simultáneamente dos o más tareas encasilladas en distintas categorías, corresponderá liquidarle el sueldo de la categoría mayor.
- b) Cuando por razones de necesidad administrativa un empleado realice tareas superiores a la categoría a la cual esté encasillado por un término que exceda los treinta (30) días, pasará automáticamente a revistar en la categoría superior, liquidándose a partir de esa fecha el sueldo correspondiente.
- c) Cuando se produzcan vacantes en las categorías del presente escalafón, se dará prioridad al personal que revista en categorías inferiores, siempre que reúna las condiciones requeridas para el cargo.
- d) Si por cualquier circunstancia, el personal que actualmente revista en las empresas se encontrara en un encasillamiento superior al que establece el presente ordenamiento, el mismo mantendrá su categoría ó remuneración; por ningún concepto se le podrá rebajar la categoría ó sueldo. La resolución de la Comisión prevista por el artículo 4° del Laudo Arbitral del 07/07/71 y que figura en este ítem obra en el expediente N° 507.753/72 y agregado N° 516.815/72 que se agregan a estas actuaciones.

## PERSONAL DE TÉCNICA Y CLASIFICACIÓN DE LAS RAMAS QUE COMPONEN LOS TALLERES DE LAS EMPRESAS DE AUTOTRANSPORTE DE PASAJEROS

### Ramas

#### Artículo 6°-

**Mecánica:** Estarán comprendidos en esta rama todos los operarios que realicen tareas de montaje y reparaciones de los componentes mecánicos, de las unidades automotrices (automóviles, camiones, ómnibus y micro-ómnibus, etc.).

**Tornería y/o rectificación e inyección:** Comprenderán los trabajos específicos de tornería, rectificado y/o inyección de motores, cigueñales, bielas, árboles de leva, válvulas, campanas de freno, colocación de casquillos, control ó alineación sobre el torno de toberas, cañoneras, puentes, ejes, brazos, etc., fabricación de cualquier tipo de pieza ó res-puesto, fabricación ó corrección de herramientas y el enca-misado de block cuando se realicen en máquinas rectificadoras. El personal incluído en esta rama, cuando está inactivo por falta de trabajo, colaborará en la sección ajuste, desarmado y armado de bombas.

**Electricidad:** Estarán comprendidos en esta rama, aquellos operarios que realicen tareas de montaje, desmontaje, armado, desarmado y reparaciones de todos los elementos eléctricos de las unidades automotrices, como así también la instalación y reparación de las instalaciones eléctricas de las unidades, reparación y fabricación de baterías.

**Chapa y pintura:** Estarán comprendidos en esta rama los operarios que realicen tareas de chapistas, pintores, carroceros y/o carpinteros; cuando el volúmen de los trabajos de carroceros ó carpinteros sean escasos, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlos.

**Soldadura:** Solamente se reconocerá esta rama cuando exista el volúmen de trabajo en esta especialidad que justifique la existencia de operarios soldadores que desarrollan básicamente ese trabajo. Integrarán la misma los operarios que realicen las tareas de soldadura eléctrica, autógena, reparación de radiadores, relleno de piezas, y/o toda otra tarea que de alguna manera importe el concurso de esta especialidad, dejando expresamente aclarado que en momentos que no hubiera trabajo en soldadura ó en radiadores, el soldador ó el radiadorista está obligado a trabajar en otra sección del taller. Queda también aclarado que existan ó no operarios soldadores, es parte de las tareas de los herreros y los chapistas efectuar todas soldaduras que el desempeño de su trabajo demande, como así también los pequeños trabajos de soldadura que pudieran suscitarse en la sección mecánica, los mismos estarán a cargo del personal más competente de esa rama para realizarlos.

**Gomería:** Comprenderá los trabajos específicos de gomería, reparación de cascos, pelado de los mismos, colocación y pegado de bandas, vulcanización de cubiertas, arme y desarme de cubiertas, reparación de cámaras, colocación de ruedas, balanceo de ruedas armadas, colocación de Tip-Top, efectuar parches fríos, inflado y regulación de neumáticos.

**Tapicería:** Comprenderá los trabajos específicos de tapicería, reparación de asientos y respaldos, tapizados de techos, paneles, torpedo, tapizado de asientos y toda otra tarea que de alguna manera importe el concurso de esta especialidad.

**Mantenimiento:** Estarán comprendidos en esta rama, los operarios que se desempeñen como lavadores, engrasadores, conductores maniobristas, conductor de grúas de auxilio y cargador de combustible.

**Elastiquero:** Estarán comprendidos en esta rama, los operarios que realicen tareas de montaje y desmontaje de elásticos, trenes delanteros, suspensiones a resorte ó neumáticas, amortiguadores, desarmado y armado de elásticos, reparación de los mismos. Fabricación de hojas, recambio de pernos, manoplas, gemelos, curva de hojas.

## División por Categorías

**Categoría “A”:** **Oficial:** Será considerado en ésta categoría, el operario que reúna la capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama.

**Categoría “B”:** **Medio oficial:** Se entiende por medio oficial, a aquél que efectúa sus trabajos bajo asesoramiento de oficial, jefe de taller, capataces, sub/capataces ó personal superior.

**Categoría “C”:** **Aprendiz o ayudante de taller:** Esta categoría comprenderá a los operarios mayores ó menores de edad que desarrollen tareas en el terreno del aprendizaje siendo orientados por oficiales, y toda otra tarea inherente a colaborar con las específicas de las distintas categorías, (mantenimiento de la limpieza, mandados, etc.).

## Generalidades aplicables a este personal:

- a) Para el supuesto que no existiera, circunstancialmente, tareas que correspondan a alguna de las categorías definidas precedentemente, el personal podrá ser desplazado a realizar otras tareas de la rama.
- b) La remuneración de categorías y ramas que se efectuó precedentemente no implica la obligación de las empresas de tener personal afectado a todas y cada una de ellas.
- c) En todas aquellas empresas en las que la dotación del personal de cada taller no exceda de tres personas por rama, se entiende que el mismo podrá realizar cualquiera de las tareas comprendidas en la rama respectiva.
- d) Si durante la vigencia del presente convenio, que no podrá exceder de dos años, el tiempo cumplido en el desempeño de categoría superior excediese de un período de noventa (90) días laborables, continuos ó alternados, el operario quedará automáticamente ascendido de categoría.

## Clasificación de tareas

**Oficial mecánico:** Armado y desarmado de motores a explosión, desarmado y armado de cajas de velocidades, desarmado y armado de diferenciales, reparaciones de trenes delanteros, reparaciones de servo-frenos, reparaciones de cajas de dirección, cambio de pernos y bujes, reparaciones de compresores, reparaciones de válvulas de suspensión.

**Medio oficial mecánico:** Cambio de cañoneras completas, reparaciones de bombas de agua y freno, cambio de cintas y pulmones de freno, reparaciones de cardanes y accesorios, regulaciones de frenos, embrague y dirección, montaje y desmontaje de trenes delanteros, desarmado y armado de los mismos, montaje y desmontaje de elásticos –cuando se reparen chasis ó trenes delanteros, cambio de extremos de dirección y barras cortas, montaje y desmontaje de placas de embrague, disco de embrague, reparación del mismo, montaje y desmontaje de motores, y sus accesorios, montaje y desmontaje de suspensiones neumáticas y/o resortes, montaje y desmontaje de amortiguadores, recambio de pulmones de suspensión.

**Oficial tornero:** Comprenderá los trabajos específicos de tornería y/o máquinas rectificadoras, control alineación sobre el torno de cañoneras, puentes, ejes, brazos, etc., y la fabricación de cualquier tipo de piezas ó repuestos, fabricación y/o corrección de herramientas, rectificación de campanas, mazas, etc.

**Oficial electricista:** Será el obrero que realice tareas de reparación de burros de arranque, dínamos, alternadores, limpiaparabrisas y otro instrumento eléctrico de las unidades y la fabricación de las instalaciones eléctricas.

**Medio oficial electricista:** Será el operario que realice trabajos de reparación de bocinas, cambios de lámparas, plafones, acrílicos, unidades selladas ó rompe nieblas, reparaciones de instalaciones eléctricas y/o eventualmente instalaciones eléctricas, su reparación y la instalación de nuevas.

**Oficial chapista:** Será el que realice la tarea de desabollar partes dañadas, reparación de frentes, capot, guardabarros, puertas, bombas de techos.

**Medio Oficial chapista:** Será el que realice las tareas de recambio de partes dañadas, colocación de guardabarros, frentes, capot, puertas, colocación de galones, bisagras, repasar soldaduras y colaborar con el oficial.

**Oficial pintor:** Será el operario que realice la preparación de pinturas, bases, fondos, preparación de colores, realizando a su vez las tareas de pintado y lustrado.

**Medio oficial pintor:** Será el operario que realice tareas de preparación de bases, masillado, pintado, empapelado y encintado de partes.

**Oficial soldador:** Será el operario que realice las tareas de soldar y/o rellenar con soldadura autógena o eléctrica y con cualquier tipo de material, como así también efectuar el relleno de piezas y toda otra tarea que de alguna manera importe el concurso de ésta especialidad.

**Radiadorista:** Será el operario que realice las tareas de montaje y desmontaje de radiadores, reparación de los mismos, soldando partes, recambio de tanques y/o paneles y fabricación de radiadores nuevos, reparación y/o instalación de equipos de calefacción.

**Oficial gomero:** Será el operario que realice las tareas de pelado de cascos, reparación de los mismos, colocación y pegado de bandas y vulcanización de cubiertas.

**Gomero:** Será el operario que realice los trabajos de arme y desarme de cubiertas, cambio de las mismas, reparación de cámaras, colocación de ruedas, balanceo de ruedas armadas, colocación de tip-top, parches fríos, manchones, inflado y regulación de neumáticos.

**Oficial tapicero:** Será el operario que realice las reparaciones de tapizado y/o su confección, colocación e instalación de tapizados nuevos.

**Lavador:** Será el operario que realice las tareas de lavado de carrocerías, chasis, motores, secado de las carrocerías, lavado de interiores, lavado de tapizados, limpieza de alfombras y toda otra tarea inherente a la limpieza de las unidades.

**Engrasador:** Será el operario que realice el engrase de chasis en general, reposición y limpieza de filtros, (gas-oil, aceite y aire), lavado de carters y filtros, recambio de grasa de caja y diferencial, lavado de caja y diferencial, recambio de alemitas, reposición y/o cambio de aceite, reposición de grasa de caja y diferencial y/o caja de dirección, sopleteado de elásticos y chasis.

**Conductor maniobrista:** Será el operario encargado de ubicar los coches en la playa ó bien los movilice para posibilitar las tareas de mantenimiento o reparación de las unidades o bien realice servicios de auxilio.

**Conductor de grúas de auxilio:** Será el que realice las tareas de auxilio de las unidades como así también reparaciones menores en las mismas, efectuando remolques. Será el encargado de conducir las grúas de auxilio, efectuando los remolques que fueran necesarios y reparaciones menores en las unidades, (cambio de neumáticos delanteros, cambio de extremos, etc.)

**Cargador de combustible:** Será el operario encargado de reponer el combustible en las unidades, aceite faltante, reponer agua en los radiadores, revisar y eventualmente regular neumáticos.

**Oficial elastiquero:** Será el operario que realice la fabricación de hojas de elástico, fabricación de elásticos partiendo del material laminado en bruto, fabricación de ojos y armado de elásticos.

**Medio oficial elastiquero:** Serán los operarios que realicen tareas de montaje y desmontaje de elásticos, montaje y desmontaje de trenes delanteros, recambio de amortiguadores, recambio de pulmones de suspensión, recambio de resortes de suspensión, recambio de pernos, manoplas, gemelos, curvas y armados de elásticos con hojas terminadas.

#### Disposiciones generales

- 1) **Uniformes:** Las empresas suministrarán al personal de técnica: tres (3) mamelucos ó pantalón y camisa y un (1) par de botines funcionales. Asimismo el personal que realice tareas fuera del establecimiento será dotado de un equipo de botas y capa en los días de lluvia.
- 2) **Herramientas:** El personal será responsable de la custodia y conservación de las herramientas que le sean entre-

gadas. Las empresas proveerán de una camilla deslizante al personal que realice tareas debajo de los vehículos.

- 3) **Elementos de seguridad en tareas determinadas:** El personal que realice tareas de soldadura y pintura será provisto de elementos de seguridad como delantal y caretas.
- 4) **Duchas de agua fría y caliente:** Las empresas deberán instalar duchas de agua caliente y fría, igualmente jabón y limpiamanos adecuados.
- 5) **Condiciones ambientales:** En caso de que las tareas se realicen en galpones con grandes aberturas, las empresas adoptarán las medidas del caso a efectos de que el trabajo se realice en condiciones de temperatura y resguardo que no afecten la salud del personal.
- 6) **Jornada nocturna:** En la jornada nocturna de veintuna (21) a seis (6) horas, se computará cada hora efectiva como una (1) hora y ocho (8) minutos.
- 7) **Guardarropa individual:** A cada obrero se le destinará un guardarropa individual en los vestuarios con su correspondiente cerradura y llave.
- 8) **Lugares de trabajo:** Los trabajos deberán realizarse en los talleres de la empresa a la que pertenece el obrero y/o donde se encuentren los vehículos de la misma ó las máquinas ó herramientas necesarias para la reparación.
- 9) **Tareas de auxilio:** Cuando el conductor de remolque en el ejercicio de su cometido incurra en gastos de comida, alojamiento u otros necesarios, le serán reintegrados por la empresa a su regreso. Este personal no desempeñará tareas de lavado de las unidades. Todo auxilio que implique que el personal deba hacerlo a más de seis (6) horas de viaje de su residencia, según horario de los ómnibus, deberán utilizarse dos (2) personas, aplicando en ese caso las normas de descanso entre jornada y jornada que correspondan al personal de conducción.
- 10) **Horas extras:** La jornada de trabajo del personal de técnica será de ocho (8) horas diarias. Todo exceso será abonado con un recargo de un cincuenta (50%) por ciento salvo la excepción del párrafo siguiente.

En aquellos casos que, previa diagramación anual del trabajo, se extienda la jornada de trabajo hasta nueve (9) horas, la extensión no será considerada como trabajo extraordinario, en cuanto se trate de compensar el no trabajo o el menor trabajo en algún día hábil semanal.

- 11) **Cálculo del valor hora:** A los efectos del cálculo del valor hora a fin de realizar las liquidaciones correspondientes a las horas extraordinarias trabajadas en días hábiles ó inhábiles a las horas trabajadas en días francos o feriados nacionales de pago obligatorio y a las que eventualmente afecten el descanso entre jornada y jornada el cálculo del valor hora se realizará de la siguiente manera: el importe del sueldo más la bonificación por antigüedad se dividirá por doscientos (200).

El importe resultante se incrementará con el cincuenta (50%) ó cien (100%) por ciento, según corresponda.

12) **Sistema de francos:** El personal de técnica gozará de un franco semanal que abarcará desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día domingo. Dada la naturaleza de la actividad se podrá destacar guardias en esos días que serán rotativas y al personal afectado por ellas se le deberá otorgar un descanso compensatorio en el curso de la semana siguiente que comprenda desde las crece horas de un día hasta las veinticuatro horas del día siguiente.

13) **Trabajo en franco o feriado nacional:** Toda hora trabajada en día franco ó feriado nacional de pago obligatorio será abonada con el cien por ciento (100%) de recargo, abonándose fuera del sueldo mensual.

14) **Beneficios existentes:** La aplicación de las normas pactadas en la presente no implicará la modificación de las actuales condiciones de trabajo existentes en las empresas en punto a horarios y francos, cuando ellas impliquen un desmejoramiento de las condiciones existentes en los contratos individuales de trabajo. Los mejores beneficios serán mantenidos en integridad.

15) **Vigencia:** La fecha de vigencia de todas las disposiciones de la presente acta será a partir del día 1° de setiembre de 1973, habiéndose incluido en los sueldos establecidos el aumento dispuesto por la Ley N° 20.517 y demás incidencias aplicables hasta esa fecha inclusive.

En todos aquellos casos en que se apliquen actualmente otras convenciones colectivas al personal de técnica en razón de que no existía hasta el presente normas incorporadas a la convención colectiva de la actividad que regularan las relaciones entre este personal y las empresas, la Organización Sindical se compromete a plantear de inmediato el encuadramiento sindical pertinente.

Queda expresamente establecido que para estos supuestos, la aplicación del presente convenio será a partir de la fecha en que quede firme la resolución oficial que determine fehacientemente el encuadre del personal de técnica en U.T.A., sin que dicho personal tenga derecho a reclamar suma alguna en concepto de retroactividad por el tiempo que haya durado el trámite del encuadramiento sindical.

**ESCALA**

Oficial Mecánico . . . . .	\$ 1.995
Medio Oficial Mecánico . . . . .	\$ 1.510
Aprendiz . . . . .	\$ 1.050
Oficial Tornero . . . . .	\$ 1.995
Oficial Electricista . . . . .	\$ 1.995
Medio Oficial Electricista . . . . .	\$ 1.510
Oficial Soldador . . . . .	\$ 1.995
Oficial Elastiquero . . . . .	\$ 1.890
Medio Oficial Elastiquero . . . . .	\$ 1.610
Oficial Tapicero . . . . .	\$ 1.890

Oficial Pintor . . . . .	\$ 1.890
Oficial Carrocero . . . . .	\$ 1.890
Oficial Radiadorista . . . . .	\$ 1.890
Oficial Gomero . . . . .	\$ 1.890
Gomero . . . . .	\$ 1.810
Oficial Chapista . . . . .	\$ 1.890
Medio Oficial Chapista . . . . .	\$ 1.510
Engrasador . . . . .	\$ 1.510
Lavador . . . . .	\$ 1.520
Despachante Gas-Oil . . . . .	\$ 1.490
Maniobrista . . . . .	\$ 1.510
Conductor Grúa de Auxilio . . . . .	\$ 1.520

La Resolución de la Comisión prevista por el artículo 8° del Laudo Arbitral del 09/03/73 y que figura en este ítem obra en el expediente N° 527.289/73 que se agrega a estas actuaciones.

**PERSONAL DE MAESTRANZA**

**Artículo 7°**– Sereno, lavador y peón.

**BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

**Artículo 8°**– Las empresas abonarán al personal de corta, media y larga distancia, las suma de seis (6) pesos mensuales, por cada año de antigüedad en la empresa, a partir del momento que cumpla el primer año de ingreso a la misma. El incremento del importe que corresponda, se percibirá con el sueldo del mismo mes en que se cumplen años de servicio. Los montos resultantes por este concepto, integrarán la remuneración mensual a los efectos del cálculo del valor hora.

**JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LAS EMPRESAS DE MEDIA Y LARGA DISTANCIA Y AUXILIARES DE ABORDO**

**Artículo 9°**– A los efectos de la jornada de trabajo y su cómputo se prorrogan los actuales convenios y sistemas de trabajo vigentes a la fecha en las empresas de media y larga distancia, con la excepción establecida en el artículo 2° del Laudo de fecha 10/01/67 con sujeción a las siguientes normas:

- a) El personal de media y larga distancia y auxiliares de abordó, a los efectos de la percepción del sueldo básico mensual, deberá cumplir un ciclo de doscientas (200) horas; cumplido el mismo toda hora trabajada en exceso será retribuída con un incremento del cincuenta por ciento (50%), según la forma de cálculo establecida en el artículo 4° del Laudo del 09/03/73. El sueldo del trabajador no sufrirá disminución alguna si por causas ajenas al mismo no cubriera dicho ciclo.
- b) Se considera tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora de iniciación de los servicios hasta la terminación de los mismos, incluso los lapsos fijados para llevar a cabo las obligaciones previas y posteriores.
- c) Los atrasos justificados se computarán de la siguiente manera: las fracciones comprendidas entre uno (1) y quince (15) minutos no se tendrán en cuenta; las frac-

ciones comprendidas entre dieciseis (16) y treinta (30) minutos, se pagarán por treinta (30) minutos; de treinta y uno (31) a cuarenta y cinco (45) minutos, se pagarán por una (1) hora. Los atrasos justificados superiores a una (1) hora, se pagarán por su tiempo efectivo.

- d) Considerará tiempo de trabajo, todo aquel tiempo en que el personal se encuentre a órdenes.
- e) **Guardias:** El servicio de guardias será de ocho (8) horas continuadas; en aquellos casos en que las empresas requieran servicios menores, abonarán la jornada íntegra.
- f) **Horas nocturnas:** En jornadas nocturnas de veintiuna (21) a seis (6) horas, se computará cada hora efectiva trabajada por una (1) hora y ocho (8) minutos.
- g) Todo el personal gozará de seis (6) francos mensuales, estos incluyen los descansos establecidos por la Ley N° 18.204. Las empresas deberán diagramar los descansos con una anticipación de setenta y dos (72) horas.
- h) El descanso entre jornada y jornada no será inferior a doce (12) horas en residencia y de diez (10) horas fuera de ella.
- i) Por razones de servicio y siempre que el trabajador voluntariamente lo decida, por toda hora restada al descanso entre jornada y jornada, el personal precedentemente mencionado, percibirá el pago de dichas horas al cien por ciento (100%) fuera del ciclo, aclarándose que independientemente de ello todas las horas que sumen desde la iniciación del viaje y hasta su finalización, deberán ser volcadas al ciclo mensual de doscientas (200) horas en media y larga distancia y/o a la jornada diaria de ocho (8) horas en corta distancia, siempre y cuando no pertenezcan a feriados nacionales ó a francos semanales, en cuyo caso, serán liquidadas de acuerdo al artículo 5° del Laudo 09/03/73.
- j) **Cálculo del valor hora:** A los efectos del pago de las horas trabajadas, más allá de las ocho (8) horas diarias para el personal de corta distancia, ó para las que excedan de doscientas (200) horas mensuales para el personal de media y larga distancia, ó para las laboradas en feriados nacionales de pago obligatorio ó para las de descanso semanal, y para aquellas que afecten el descanso entre jornada y jornada, se procederá de la siguiente forma: la remuneración mensual del trabajador –sueldo básico y bonificación por antigüedad–, se dividirá por doscientos (200) horas y el valor hora resultante, se le adicionarán los incrementos que correspondan.
- k) La jornada de trabajo deberá desarrollarse en forma continuada.
- l) **Listas de servicio:** se confeccionará con las normas vigentes en cada empresa.
- m) **Personal temporario:** Se considera personal temporario aquel personal que preste servicios en tal carácter en empresas de larga distancia, para atender el aumento de trabajo que se produce con motivo de la temporada

estival. Si ese personal es tomado para integrar el elenco efectivo se computará el tiempo que trabajó como temporario a los efectos de la antigüedad y gozarán en proporción de la misma retribución que el efectivo. A los efectos que ese personal temporario pueda pasar a revistar en categorías de efectivo, la empresa procederá a calificarlo de acuerdo a su idoneidad al término de la temporada, con la excepción establecida en el artículo 2° del Laudo del 10/01/67.

## **JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LAS EMPRESAS DE CORTA DISTANCIA**

### **Artículo 10–**

- a) El régimen de trabajo para el personal de conductores de corta distancia se ajustará a lo siguiente: la jornada se cumplirá conforme a la Ley N° 11.544 y leyes ó decretos reglamentarios ó complementarios de la misma. Se considerará tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora de iniciación de los mismos, incluso los lapsos fijados para llevar a cabo las obligaciones previas y posteriores, como también todo el tiempo que el personal se encuentre a órdenes.
- b) La duración de la jornada diaria será de ocho (8) horas. Toda hora trabajada en exceso será liquidada con el cincuenta por ciento (50%) de recargo según la forma de cálculo establecido en el artículo 3° del Laudo del 09/03/73.
- c) **Cálculo del valor hora:** A los efectos del pago de las horas trabajadas, más allá de las ocho (8) horas diarias para el personal de corta distancia ó para las que excedan de doscientas (200) horas mensuales para el personal de media y larga distancia, ó para las laboradas en feriados nacionales de pago obligatorio ó para las de descanso semanal y para aquellas que afecten el descanso entre jornada y jornada, se procederá de la siguiente forma: la remuneración mensual del trabajador –sueldo básico y bonificación por antigüedad–, se dividirá por doscientas (200) horas y al valor hora resultante, se le adicionarán los incrementos que correspondan.
- d) El descanso mínimo entre jornada y jornada no podrá ser inferior a diez (10) horas.
- e) **Forma de pago de la falta de descanso para el personal de corta, media y larga distancia y auxiliares de abordó:** por razones de servicio y siempre que el trabajador voluntariamente lo decida, por toda hora restada al descanso entre jornada y jornada, el personal precedentemente mencionado, percibirá el pago de dichas horas al cien por ciento (100%) fuera del ciclo, aclarándose que independientemente de ello todas las horas que sumen desde la iniciación del viaje y hasta su finalización, deben ser volcadas al ciclo mensual de doscientas (200) horas en media y larga distancia y/o la jornada de ocho (8) horas en corta distancia, siempre y cuando no pertenezcan a feriados nacionales ó a francos semanales, en cuyo caso, serán liquidadas de acuerdo al artículo 5° del Laudo de fecha 09/03/73.

- f) **Forma de pago de los francos y feriados nacionales para el personal de conductores de corta distancia:** el tiempo trabajado en feriados nacionales de pago obligatorio ó en descanso semanal se abonará con un incremento del cien por ciento (100%); estos importes deberán ser liquidados fuera del sueldo básico mensual.
- g) La jornada de trabajo deberá desarrollarse en forma continuada.
- h) El servicio de guardias será de hasta ocho (8) horas diarias continuadas.
- i) Cada hora efectiva trabajada, de veintiuna (21) a seis (6) horas se computará por una (1) hora y ocho (8) minutos.
- j) Todo el personal gozará de seis (6) francos mensuales. Estos incluyen los descansos establecidos por la Ley N° 16.204. Las empresas deberán diagramar los descansos con una anticipación de setenta y dos (72) horas.
- k) las listas de servicios, se confeccionarán de acuerdo a las normas establecidas en cada empresa.

### LICENCIA ANUAL REMUNERADA

**Artículo 11**– El personal beneficiario de la presente convención gozará de los siguientes descansos anuales remunerados, de acuerdo con la legislación vigente:

- a) Hasta cinco (5) años de antigüedad, doce (12) días;
- b) De cinco (5) a diez (10) años, quince (15) días;
- c) De diez (10) a veinte (20) años, veinte (20) días;
- d) De más de veinte (20) años, treinta (30) días.

Los importes que correspondan por este concepto se abonarán dividiendo todo lo percibido por el trabajador en los seis (6) meses anteriores al goce del beneficio, con la sola exclusión de las asignaciones familiares, por el número de días trabajados efectivamente en igual período. La suma resultante será la que corresponda por cada día de licencia.

- a) **Licencias especial:** El personal comprendido en el presente Convenio de Trabajo tendrá derecho a una licencia especial de cuatro (4) días con goce de sueldo en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, esposa, hijos y hermanos, como también en casos de alumbramientos de la esposa. En caso de que el personal contrajera enlace, esa licencia será de diez (10) días, la que podrá ser acumulada a la licencia anual.
- b) **Permiso sin goce de sueldo:** Serán concedido siempre que sea solicitado por razones justificadas con veinticuatro (24) horas de anticipación como mínimo, en caso de extrema urgencia, dicho permiso podrá ser acordado sin la anticipación indicada aún cuando el permiso se formule hasta dos (2) horas después de la iniciación del servicio.
- c) **Ausencias:** Las ausencias serán rigurosamente controladas y deberán ser debidamente justificadas por escrito, con anticipación suficiente para obtener la autorización de la empresa.

### ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

**Artículo 12**– En caso de enfermedad y accidentes inculpables, sujetos a la Ley N° 11.729, cada día de licencia por este concepto será abonado de acuerdo al promedio diario que resulte de dividir las sumas percibidas en los seis (6) meses anteriores al comienzo de la licencia, con la sola exclusión de las asignaciones familiares, por los días efectivamente trabajados en igual período.

### ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE FUERA DE RESIDENCIA

**Artículo 13**– En aquellos casos en que el personal se accidente fuera de residencia, en ocasión de haberse trasladado como consecuencia de prestación de servicios, la Empresa deberá hacerse cargo de la asistencia médica-farmacéutica integral hasta que el mismo esté en condiciones de retornar a su residencia.

### INCAPACIDAD FÍSICA

**Artículo 14**– En todos los casos en que como consecuencia de un accidente de trabajo, o por cualquier otra razón, el obrero tuviera una disminución en su capacidad laborativa, la empresa procurará destinarlo a otras tareas de acuerdo con sus aptitudes y las necesidades de la empresa.

### ACCIDENTES DE TRABAJO

**Artículo 15**– Se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 9.685 y sus modificatorias.

### VESTUARIO PARA EL PERSONAL

**Artículo 16**– Las empresas dispondrán lo pertinente a efectos de habilitar un local, destinado a vestuario del personal con su correspondiente baño en las instalaciones que la misma posea y con las seguridades de higiene necesarias.

### UNIFORMES

**Artículo 17**– Las empresas suministrarán al personal de conducción en temporada de verano: dos (2) camisas y dos (2) corbatas, en temporada de invierno dos (2) guardapolvos. Al personal de inspección dos (2) uniformes cada dos (2) años, (uno (1) debe ser de verano), y un sobretodo cada tres (3) años, cuando las circunstancias lo requieran. Los serenos, maniobristas, peones de limpieza, y todo el personal de encomiendas y equipajes percibirán dos (2) mamelucos por año. A los lavadores, le serán provistos botas y delantales de goma y elementos necesarios para el desempeño de sus tareas. El personal administrativo y auxiliares que desempeñan tareas en trato con el público será provisto de un saco ó uniforme según determinen las empresas. Las empresas fijarán la oportunidad del uso del vestuario previsto que será de características uniformes para su personal.

### SALARIOS

**Artículo 18**– Fíjense los sueldos y réintegros de gastos y/o viáticos, con vigencia por un (1) año a partir del 1° de enero de 1973. Los aumentos que resulten sobre los montos vigentes al 31 de diciembre de 1972, correspondientes a los



meses de enero y febrero del corriente año, se harán efectivos en dos (2) cuotas iguales y consecutivas, con los sueldos de los meses de abril y mayo del mismo año.

## CATEGORÍAS Y SUELDOS

	01/01/73 al 30/04/73	01/05/73 al 31/08/73	01/09/73 al 31/12/73
	\$	\$	\$
<b>PERSONAL DE TRÁFICO</b>			
Conductores corta, media y larga distancia			
	1.155	1.244	1.290
Inspector de primera	1.215	1.310	1.360
Inspector de segunda	1.155	1.244	1.290
Inspector de tercera	1.096	1.182	1.225
Auxiliar de abordó	867	933	970
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Auxiliar de primera	1.155	1.244	1.290
Auxiliar de segunda	1.060	1.140	1.180
Auxiliar de tercera	963	1.040	1.080
Auxiliar de cuarta	867	933	970
<b>PERSONAL DE MAESTRANZA</b>			
Sereno	867	933	970
Lavador	905	975	1.000
Peón	828	892	920

## REÍNTEGROS DE GASTOS Y/O VIÁTICOS

El personal de conductores y auxiliares de abordó de larga distancia, percibirá en concepto de reintegro de gastos en forma diaria y al finalizar cada viaje los siguientes importes:

	\$
ALMUERZO Y/O CENA	15
HOSPEDAJE	13
TÉ Y/O MERIENDA	3

## SOBRE DE LIQUIDACIÓN

**Artículo 19**– La liquidación de haberes se ajustará a lo dispuesto por la Ley N° 16.576.

## FORMA DE PAGO

**Artículo 20**– La liquidación de haberes al personal se efectuará en forma mensual, con la excepción establecida en el artículo 2° del Laudo del 10/01/67, y conforme a lo dispuesto por las leyes vigentes.

## PERSONAL MENSUALIZADO

**Artículo 21**– Todo el personal comprendido en la presente Convención será mensualizado, con la excepción establecida en el artículo 2° del Laudo de fecha 10/01/67, y dependerá única y exclusivamente de la empresa.

## SALARIO FAMILIAR

**Artículo 22**– Se aplicará la Ley N° 15.223 y sus disposiciones reglamentarias..

## SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD TOTAL

**Artículo 23**– Las empresas abonarán en casos de fallecimiento ó incapacidad total por razones no imputables al trabajo, la suma de pesos tres mil, (\$ 3.000), en concepto de subsidio. Esta suma es independiente de las que correspondan al trabajador ó a sus derechohabiente, por la legislación vigente.

## PASES LIBRES

**Artículo 24**°–

a) **Larga y Media Distancia:** Las empresas proveerán a su personal de un pase libre anual para viajar en los servicios comunes de la misma desde el lugar de residencia. Asimismo darán sin cargo para uso personal de sus agentes, los pasajes que los mismos soliciten y con razones plenamente justificadas. También se acordarán cuatro (4) pasajes gratuitos y cuatro (4) con el cincuenta por ciento (50%) de ida y vuelta por año calendario exclusivamente para sus familiares y sujeto a disponibilidades.

b) **Corta Distancia:** El personal afectado a las empresas gozará de un pase libre personal.

## SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

**Artículo 25**– Se regirá conforme a lo dispuesto por el Decreto–Ley N° 33.302/45 ratificado por la Ley N° 12.921.

## ASUNTOS JUDICIALES

**Artículo 26**– Las empresas abonarán los días no trabajados al personal cuando éste tenga que ir a declarar ante autoridades competentes en causas vinculadas a sus funciones y siempre que no resultare culpable conforme sentencia penal basada en Autoridad de cosa juzgada. En los casos de accidente de tránsito las empresas podrán suspender preventivamente, pero tampoco se realizarán descuentos por los días en que el personal pueda estar detenido, siempre y cuando no resultare culpable.

## MEDIDAS DISCIPLINARIAS

**Artículo 27**– Se considerarán medidas disciplinarias por orden de importancia:

- Apercibimiento,
- Amonestación,
- Suspensión sin goce de sueldo,
- Despido.

Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado con especificación precisa y clara de su motivo. Bajo ningún pretexto el sancionado podrá negarse a firmar la notificación, pudiendo hacerla de conformidad o en disconformidad. En todos los casos deberá entregársele una copia de notificación. El personal deberá efectuar el descargo dentro de los cinco (5) días de habersele notificado el hecho, vencido ese término se tendrán por ciertos los hechos. En los casos de iniciarse sumario administrativo por faltas que pueden dar lugar a la aplicación de medidas disciplina-

rias, el personal inculcado podrá ser suspendido provisoriamente, pero si las constancias del sumario no resultare culpabilidad de aquél, la suspensión no afectará su sueldo o remuneración. Los sumarios que se instruyen deberán encontrarse terminados en los siguientes plazos: para empresas de corta distancia, dentro de los treinta (30) días y para empresas de media y larga distancia, dentro de los sesenta (60) días de iniciados.

### **ENTIDAD GREMIAL RECONOCIDA**

**Artículo 28**– Las empresas reconocerán como única entidad gremial a la UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR, (U.T.A.).

### **PAGO DE HABERES PERDIDOS A REPRESENTANTES OBREROS**

**Artículo 29**: Las empresas abonarán los haberes perdidos a los representantes de los obreros cuando estos deban concurrir ante el Ministerio de Trabajo, cuando las circunstancias lo requieran; en estos supuestos deberá existir citación emanada de Autoridad competente y debidamente acreditada.

### **REPRESENTACIÓN GREMIAL**

**Artículo 30**– Las empresas reconocerán una Comisión de Reclamos compuesta por tres (3) miembros del personal de la misma que lo representarán conjuntamente con los Delegados del Personal. La Comisión de Reclamos será elegida por el Cuerpo de Delegados de entre sus integrantes. En total, el número de los Representantes Gremiales deberá adecuarse al fijado por las normas reglamentarias de la Ley N° 14.455. Esta Comisión y los Delegados del Personal, actuarán en representación de la UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR, (U.T.A.), dentro del régimen de la Ley N° 14.455.

### **RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES A AFILIADOS DE UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR (U.T.A.)**

**Artículo 31**– Las empresas se obligan a retener la cuota sindical que los afiliados de Unión Tranviarios Automotor deberán abonarle a ésta, de acuerdo al artículo 33 de la Ley N° 14.455.

### **DENUNCIAS DE USUARIOS**

**Artículo 32**– Toda denuncia de usuarios deberá ser inserta en el libro de quejas de la empresa y tendrá que ser corroborada por dos (2) testigos. Las denuncias que no lleven este requisito carecerán de validez.

### **VITRINAS**

**Artículo 33**– Las empresas deberán colocar vitrinas en las que se harán constar al personal las directivas que impartan al mismo. Asimismo asignará el lugar para la colocación de vitrinas destinadas a comunicaciones de índole gremial.

### **DESPIDOS**

**Artículo 34**– Se aplicarán las disposiciones legales que rigen en la materia.

**Artículo 35**– Exclúyese del ámbito de aplicación del presente Convenio y con relación a Rosario y Provincia de Santa Fe, las normas referidas a: 1°) Descansos, 2°) Reíntegro de gastos, 3°) Personal jerarquizado, y 4°) Modalidad de prestación de servicios con el personal de Tráfico, aclarándose que en lo concerniente a lo regulado por esas normas en dicho ámbito, deberán continuar en vigencia las que actualmente se aplican, hasta tanto las partes no pacten un nuevo régimen.

### **OBLIGACIONES DEL PERSONAL**

#### **Artículo 36**–

- a) Conocer el reglamento interno de la empresa acatando sus disposiciones, siempre que el mismo no esté en pugna con el presente Convenio.
- b) Facilitar el ascenso y descenso de los pasajeros en los lugares establecidos, esta ó no marcado; asimismo es obligatorio el trato cordial y correcto para con los pasajeros.
- c) El personal que tenga a su cargo manejo de recaudación tendrá la obligación de entregarla al finalizar sus tareas en el lugar y ante las personas que la empresa determine ó designe a tal efecto, no pudiendo hacerlo por interpósita persona.
- d) El personal en todas sus categorías deberá presentarse a tomar servicio o iniciar sus tareas perfectamente aseado, en caso contrario no podrá tomar servicio. El personal está obligado a mantener en perfectas condiciones los elementos de vestuario y equipos que les provea la empresa a título de préstamo de uso debiendo reintegrarlo cuando solicitara su reposición ó dejare de pertenecer a la empresa.
- e) Transportar sacas ó bolsas de correspondencia, paquetes ó líos, encomiendas y todo otro objeto que las empresas y/o autoridades dispongan enviar de un punto al otro del recorrido y firmar el ó los correspondientes remitos, recibos y comprobantes en la forma que cada empresa reglamente, dándose la seguridad que se requieran en estos casos en las unidades.
- f) Conocer las normas legales y reglamentarias que norman el tránsito vehicular en calles y caminos.
- g) Abonar a su costo cualquier multa que imponga la autoridad competente por infracciones imputables al conductor ó personal causante de la infracción.

### **BENEFICIOS EXISTENTES**

**Artículo 37**– Déjase establecido que el presente Convenio no deroga cualquier clase de beneficio laboral del cual estén gozando los obreros en virtud de condiciones particulares de trabajo.

### **LIBRETA DE TRABAJO**

**Artículo 38**– Lo establecido en el artículo 7° del Laudo Arbitral dictado el 9 de marzo de 1973, sus antecedentes obran

en el Expediente N° 529.743/73, que contienen el Decreto N° 1.335 de fecha 20 de setiembre de 1973, que aprueba el modelo de Libreta de Trabajo a aplicar.

**Artículo 39**– Tendrán plena vigencia todas las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo N° 266/66, con las modificaciones introducidas por el Laudo Arbitral del 7 de julio de 1971 y el 9 de marzo de 1973.

### **COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DE CONVENIO**

**Artículo 40**– Para la interpretación del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación conforme a

lo dispuesto por la Ley N° 14.250, la que se integrará por representantes Paritarios de UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR (U.T.A.) y las representaciones empresarias. No siendo para más se da por finalizado el acto, previa lectura y ratificación, suscriben las partes de conformidad, y para constancia, por ante mí, que certifico.



# TRABAJADORES DE LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y MANUALES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 427/2005*

**(B.O. DEL 28/12/2005)**

### **Resolución N° 124/2005**

Buenos Aires, 24/11/2005

VISTO el Expediente N° 1.125.210/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 83/93 del Expediente N° 1.125.210/2005, obra el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (C.A.L.A.M.A.), la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.Y.P.E.), ratificado a fojas 94/95, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho Convenio las partes proceden renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75 Anexo C Rama Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores.

Que en orden a ello cabe aclarar que el convenio citado ut supra fue oportunamente firmado entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina, con la Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines de la República Argentina (C.E.C.H.A.), la Asociación de Garages y Estaciones de Servicio (A.G.E.S.) y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos de Automotores (C.A.L.A.A.).

Que respecto a la rama C, conforme a lo manifestado por el sector sindical a fojas 134/135 la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos de Automotores, signataria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75, dejó de funcionar, motivo por el cual se constituyó la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, según surge de constancias de autos.

Que, asimismo, las presentes actuaciones tienen como antecedente la constitución de la Comisión Negociadora efectuada por la Disposición N° 330/2001 de la entonces Subdirección Nacional de Negociación Colectiva, modificada por la Disposición N° 91/2003 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo.

Que la vigencia se establece por dos años a partir del 1° de noviembre de 2005, y hasta el 1° de noviembre de 2007.

Que el ámbito personal comprende a todos los trabajadores que se desempeñen en lavaderos automáticos y manuales, como también personal del interior del mismo, lubricentros y anexos.

Que las partes expresan que es para todo el territorio de la República Argentina con la excepción de las Provincias de Córdoba y Santa Fe.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara empleadora signataria y la representatividad de las entidades sindicales firmantes, emergentes de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que en cuanto a lo dispuesto en el artículo 24 referido a la cuota sindical, es necesario señalar que la misma sólo puede ser descontada a los afiliados, previa autorización de la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23.551.

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

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (C.A.L.A.M.A.), la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.Y.P.E.), obrante a fojas 83/93 del Expediente N° 1.125.210/2005, que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75 Anexo C Rama Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio obrante a fojas 83/93 del Expediente N° 1.125.210/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Guillermo E. J. Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales – M.T.E.y S.S..

#### **Expediente N° 1.125.210/2005**

Buenos Aires, 28 de noviembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 124/2005, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 83/93 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 427/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registros, Convenios Colectivos de Trabajo, Departamento de Coordinación – D.N.R.T.

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 427/2005 TRABAJADORES DE LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y MANUALES**

**Partes integrantes:** Por la empleadora, la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (C.A.L.A.M.A.) representada por los señores: Kreen Atilio Basilio, Espósito Osvaldo Javier, Antoliche Alberto Raúl, Soroka Ricardo. Y por la parte gremial, la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) personería gremial 1373, representada por los señores: Acuña Carlos, Doña Andrés, Varisco Desiderio, Fiorani Juan Pedro y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.) personería gremial 493, representado por los señores: Acuña Carlos, Fariña Oscar, Vega Carlos, Cantero Sergio, Bechini Carlos Alberto, Martínez Pablo Hernán.

### **Reconocimiento gremial y patronal**

**Artículo 1°**— Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el artículo 4°, para todo el territorio de la República Argentina, con excepción de las Provincias de Córdoba y Santa Fe.

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

### **Vigencia**

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 1° de noviembre del 2005 hasta el 1° de noviembre del 2007, por el término de dos (2) años.

### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Para todo el territorio de la República Argentina, con excepción de las Provincias de Córdoba y Santa Fe. El presente Convenio ha sido firmado el día 9 de noviembre del 2005.

### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— Personal que se desempeñe en lavaderos automáticos y manuales como también personal del interior del mismo, lubricentros y anexos.

### **Categorías**

**Artículo 5°**—

- a) Encargado de turno.
- b) Operario de servicio.
- c) Operario lavador.
- d) Operario interior y anexo.

- e) Personal administrativo.
- f) Operario de refuerzo.
- g) Sereno.
- h) Aprendiz.

### Discriminación de tareas

#### Artículo 6°—

- a) **Encargado de turno:** Será considerado encargado aquella persona que asumiera, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos, atención a los clientes, control de los servicios de lavado y engrase.
- b) **Operario de servicio:**
  - 1) **Engrasador:** Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricante.
  - 2) **Gomero:** Será considerado en esta categoría todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.
- c) **Operario lavador:** Se considerará a todo aquel empleado que efectuó limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barro de la fosa de lavado y tareas relacionadas con la actividad en el interior del establecimiento.
- d) **Operario interior y anexo:** Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranza de todo tipo de ventas o servicio, como también la atención del mini mercado y/o bar y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.
- e) **Personal administrativo:** Serán considerados como tales a todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas afuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.
- f) **Operario de refuerzo:** Se considerará en esta categoría al operario que cumpla tareas en los períodos que por cuestiones de cobertura de francos, climáticas, o modalidades de la actividad principal sea necesario reforzar al personal permanente su salario será el que indique la escala salarial de la categoría que cubra y le serán abonados de acuerdo a los días trabajados que no pueden ser inferiores a los catorce (14) días mensuales. Regirá para estos trabajadores las mismas condiciones legales y contractuales que establecen las leyes vigentes y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- g) **Sereno:** Se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia.
- h) **Aprendiz:** Realizará las tareas que establecen las normativas legales vigentes Ley N° 25.013 y leyes complementarias bajo las condiciones allí establecidas. Estas tareas serán las adecuadas a la categoría, tendrán en consideración edad, condiciones físicas y tenderán a la formación del trabajador, cualquiera sea su categoría laboral. El mismo tendrá hasta una duración máxima de cuatro (4) meses.

### Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo

**Artículo 7°—** El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

### Salarios

**Artículo 8°—** Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

Actividad	Remuneración \$
a) Encargado de turno	925
b) Operario de servicio	910
c) Operario lavador	906
d) Operario de interior y anexo	900
e) Personal administrativo	918
f) Operario de refuerzo	(1)
g) Sereno	894
h) Aprendiz	(1)

- (1) El operario de refuerzo y el aprendiz recibirán el salario de acuerdo a la categoría que desempeñen.

### Antigüedad

**Artículo 9°—** Se establece de la siguiente manera:

- a) Uno por ciento (1%) por año cuando la antigüedad no supere los tres (3) años.
- b) Dos por ciento (2%) por año cuando la antigüedad sea superior a los tres (3) años e inferior a los siete (7) años.
- c) Tres por ciento (3%) por año cuando la antigüedad sea superior a los siete (7) años e inferior a los diez (10).
- d) Cinco por ciento (5%) por año cuando la antigüedad sea superior a los diez (10) años.

### Manejo de fondos

**Artículo 10—** Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente a treinta pesos (\$ 30).

### Premio a la asistencia

**Artículo 11—** Se otorgará premio a la asistencia a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo.

vo de Trabajo consistente en una bonificación especial de cincuenta pesos (\$ 50) que serán abonados mensualmente como premio a la asistencia.

Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes contemplándose treinta minutos (30 min.) mensuales.

Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

- a) Permisos gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Nacimiento de hijo.
- d) Licencia anual.
- e) Accidente de trabajo.
- f) Enfermedades justificadas con certificado médico.
- g) Fallecimiento de: Madre, padre, esposa e hijos.

### **Día del gremio**

**Artículo 12**— Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los empleados de la actividad, el mismo se abonará con un recargo del cien por ciento (100%) para el caso de aquel operario que deba prestar servicios.

### **Exámenes preocupacionales**

**Artículo 13**— Se acuerda entre la cámara y el sindicato que los estudios preocupacionales, podrán realizarse en la mutual – sindical 27 de agosto, quedando a cargo de los empresarios los gastos del mismo al momento de realizarse. Todo dentro de disposiciones y leyes vigentes.

### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 14**— Cada empresa deberá cumplir con las legislaciones vigentes en materia de seguridad hacia sus empleados.

### **Reubicación del personal**

**Artículo 15**— Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 16**— Los dadores de sangre quedarán liberados de la prestación del servicio el día de su cometido, con derecho a percibir la remuneración correspondiente. El trabajador deberá notificar fehacientemente al empleador en tiempo y forma.

### **Bonificación por enlace**

**Artículo 17**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Subsidio por fallecimiento de hijos**

**Artículo 18**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 19**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Aporte para la obra social**

**Artículo 20**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Permiso con goce de sueldo**

**Artículo 21**— Por casamiento de hijo tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por fallecimiento de esposa e hijos tendrán derecho a cinco (5) días de permiso. Por fallecimiento de padres tres (3) días de permiso, en caso que el fallecimiento tenga lugar a más de cien kilómetros (100 km.) del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco (5) días. Por fallecimiento de hermanos directos dos (2) días de permiso. Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos y hermanos políticos, tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por mudanza tendrá un (1) día de permiso. En todos los casos antes mencionados se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

### **Quebranto de caja**

**Artículo 22**— En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal, debidamente comprobado por autoridad competente, la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios empleados y/o patrones, en ningún caso deberá descontarse faltante a los trabajadores. Ya que para manejar los fondos deberá hacerse cargo la persona responsable de cuerdo a su categoría.

Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de las setenta y dos horas (72 hs.) posteriores.

### **Salario familiar**

**Artículo 23**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Cuota sindical**

**Artículo 24**— Se establece una cuota sindical del tres por ciento (3%), y el uno por ciento (1%) correspondiente a seguro de sepelio, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal.

La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de vida.

### **Aporte solidario sindical**

**Artículo 25**— De acuerdo al artículo 9° de la Ley N° 14.250, todos los empleados comprendidos en el presente Convenio y que no se encuentren afiliados al sindicato deberán aportar una cuota del dos por ciento (2%) mensual sobre el



total de las remuneraciones, este aporte se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal, la parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota solidaria sindical.

### **Aporte mutual sindical**

**Artículo 26**— Todos los empleados comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, afiliados o no deberán aportar el uno por ciento (1%) mensual sobre el total de las remuneraciones que perciba, el trabajador, y el empresario el uno por ciento (1%), lo que será depositado en la cuenta especial de la Mutual. Siendo responsabilidad de la parte patronal de las retenciones y de sus depósitos a su vez.

### **Tareas livianas**

**Artículo 27**— A todo personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acordes a su capacidad de trabajo.

### **Relación entre la organización sindical y los empleadores**

**Artículo 28**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley N° 23.551 y su reglamentación.

- a) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar soluciones a los mismos y componer los intereses afectados.
- b) La representación gremial del Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.), en cada establecimiento se integrara conforme la Ley N° 23.551.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.
- d) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.
- e) La representación gremial del establecimiento tomara intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que este designe.
- f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicara esta circunstancia a su

superior inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constara el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de dieciséis horas (16 hs.) mensuales, con goce de haberes [artículo 44, inciso c) Ley N° 23.551], similar beneficio se concederá a quienes, se desempeñen como miembro de la comisión directiva y de las seccionales del Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.).

- g) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horario de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos, y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización en la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.
- h) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la Comisión Interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales.

### **Fondo convencional ordinario**

**Artículo 29**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello conviene en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a la organización gremial y el restante uno por ciento (1%) a la organización empresarial, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical signataria del presente, y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que de común acuerdo podrá ser sustituido por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extra judiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos de comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo Banco.
- 4) La organización sindical asume la responsabilidad de hacer entrega a la organización empresarial en forma mensual del padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes por detalles pormenorizado de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre lo que deben efectuarse los respectivos aportes.
- 5) La organización sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con expreso acuerdo de la organización empresarial. Asimismo la organización empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la organización sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre los establecimientos, ya sea en forma directa o a través de organizaciones especializadas, contratadas al efecto.
- 6) La organización empresarial, atenta a las labores a cargo de la organización sindical relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite el banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje

será abonado a la organización sindical del 1° al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando copia del respectivo extracto bancario.

### Permisos gremiales

**Artículo 30**— A todos los obreros y empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los obreros, empleados o delegados deban concurrir a congresos de la federación nacional que los agrupa.

### Retiro del personal preavisado

**Artículo 31**— Todos los trabajadores que se encuentren preavisados y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo.

### Enseñanza media, superior y universitaria

**Artículo 32**— Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley N° 20.744 o la que la reemplace.

### Permiso por trámite prenupcial

**Artículo 33**— El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar trámites prenupciales, trámites de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de dos (2) días y no se computará la inasistencia.

### Vacaciones

**Artículo 34**— Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley N° 20.744 o la que se encuentre vigente.

### Cómputo para la antigüedad por escalafón

**Artículo 35**— A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento, se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 9° del presente Convenio. Siempre que no hubieran percibido indemnización por antigüedad y preaviso.

### Altas y bajas del personal

**Artículo 36**— Los empresarios comunicarán mensualmente en forma fehaciente al Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.), las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, siempre y cuando las mismas existieran, a los fines de la prestación de los servicios que presta la mutual sindical y la obra social del gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículo 25 de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la mutual sindical y la obra social.

## Vacantes en categorías superiores

**Artículo 37**— Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, automáticamente percibirá, todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

## Bolsa de trabajo

**Artículo 38**— Existirá en cada organización, tanto en la del Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.) como en la cámara una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para poder cubrir cualquier categoría del presente Convenio. La mutual-sindical capacitará a todos los trabajadores que integren la bolsa de trabajo para que puedan cubrir cualquier puesto que sea necesario al momento de su solicitud.

## Formación de paritarias

**Artículo 39**— La Comisión Paritaria se formará por igual cantidad de miembros representantes de la rama gremial obrera y empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este Convenio en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las comisiones especiales que surgen de este Convenio se regirán por las mismas pautas.

**Artículo 40**— En casos de fuerza mayor las empresas tendrán derecho a intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, siempre y cuando esto no le provoque un perjuicio moral y económico al empleado, debiendo cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realice una tarea superior. Si la sustitución fuera durante más de tres (3) meses se considerará promovido a dicha categoría.

## Uniforme de los trabajadores

**Artículo 41**— La ropa de trabajo de los obreros y empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano e invierno. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres (3) uniformes anuales, uno cada cuatro (4) meses y otro más opcional, si hubiere necesidad. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente: Lavador: Tres (3) mamelucos, campera, botas de goma, delantal impermeable, gorra de cuero de casco plástico, guantes especiales para el trabajo y dos (2) pares de zapatos a quien corresponda. Interior y anexo: Tres (3) camisas, tres (3) pantalones, dos (2) pares de zapato una (1) campera o saco.

**Artículo 42**— Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes previsionales y/o establecidos por este Convenio de trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este convenio, para el mantenimiento de la mutual sindical, aporte solidario sindical, obra social y fondo convencional ordinario.

- a) Queda totalmente prohibido el trabajo a destajo y/o comisión.

- b) Los empresarios darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto disponga el trabajo y el descanso de los menores de dieciocho (18) años de edad.

## Jornada de trabajo

### Artículo 43—

- 1) La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho horas (48 hs.) semanales.
- 2) Trabajo por turno o en equipo: El comité paritario de interpretación y negociación salarial podrá reglamentar la jornada de trabajo y establecer el trabajo por turnos o en equipo en la actividad, atenta la modalidad de prestación del servicio por los empleadores a sus clientes, reglamentando la jornada de trabajo que no podrá exceder la jornada máxima entre jornada y jornada y el descanso semanal de treinta y seis horas (36 hs.), asimismo reglamentará la modalidad especial de prestación de tareas sábados y domingos.
- 3) Se considerarán horas extraordinarias las laborales en exceso a la jornada legal de cuarenta y ocho horas (48 hs.).

**Artículo 44**— Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera. En horas diurnas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas el cien por ciento (100%) de recargo. El horario nocturno comprende desde las veintiuna horas (21:00 hs.) hasta las seis horas (6:00 hs.) de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete horas (7 hs.), según Ley N° 20.744, artículo 200 por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho horas (8 hs.), por lo tanto se deberá abonar una hora (1 hs.) nocturna al cien por ciento (100%).

**Artículo 45**— En los días no laborales quedará el personal mínimo imprescindible, los que gozarán del franco compensatorio en la semana inmediata posterior. Sin perjuicio del franco correspondiente por ley.

**Artículo 46**— Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por obreros o empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. Siempre y cuando las condiciones laborales lo permitan.

## Reglamentación general del trabajo

### Artículo 47—

- a) Todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro.
- b) Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir, que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro obrero o empleado de igual categoría.

- c) Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

**Artículo 48**— A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevarán una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horarios de descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etcétera. Y deberán constar los días en que gozará del franco y medio semanal. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las horas extras realizadas por el personal, sobre las que se realizarán todos los aportes correspondientes por ley, debiéndose tener muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma los feriados trabajados. De esta manera se pretende eludir que los trabajadores se vean perjudicados en los aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

### Permisos especiales sin goce de sueldo

**Artículo 49**— Cuando un trabajador tenga más de doce (12) meses de antigüedad en la empresa, ésta le podrá conceder, a su pedido justificado, hasta treinta (30) días corridos sin goce de haberes, debiéndosele conservar el puesto y contar el período de ausencia como si lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.

### Sistema de negociación, interpretación y discusión

**Artículo 50**—

- a) A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y negociación salarial. Todo esto conforme la reglamentación de la Ley N° 24.467.
- b) El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.
- c) El Comité se constituirá con tres (3) representantes del Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.) e igual cantidad por la parte empresaria.

Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar validamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un voto por cada representante. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

### Funciones

**Artículo 51**— El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueran creando durante la vigencia del presente.
- c) El Comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.
- d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del Comité.
- e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el Comité.
- f) A partir de la homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días. O cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según artículo 50).
- g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y nacionales.
- h) Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de estas, se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

**Artículo 52**— De acuerdo al artículo 83 de la Ley N° 24.467, y el Decreto N° 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña y mediana empresa será de sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

**Artículo 53**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

**Artículo 54**— En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores podrán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de cuarenta y ocho horas (48 hs.), a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto.

### Período de prueba

**Artículo 55**— El período de prueba tendrá una duración de tres (3) meses a partir del primer día que el empleado preste servicios en la empresa y se establece que en el supuesto caso de despido encausado en ese período, las indemnizaciones serán del cincuenta por ciento (50%) del régimen general según leyes vigentes.

### Entrega de certificados artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo

**Artículo 56**— Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a poner a disposición del trabajador dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la desvinculación, los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a lo que alude el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

### Protección de la maternidad

**Artículo 57**— Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores.

Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en la que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

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

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

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo según certificados médicos. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción cajas data entry, atención de monitores de seguridad, etcétera.

### Descansos diarios de lactancia

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán disponer que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una hora.

### Opción a favor de la trabajadora estado de excedencia

La trabajadora con un (1) año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venia haciendo.
- Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período no inferior a tres (3) meses ni superior al año.
- Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma y por escrito.
- En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley N° 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

### Adopción

**Artículo 58**— En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá:

- Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- Tratarse de un menor hasta seis (6) años.

### Contratación de discapacitados

**Artículo 59**— Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Ello en

una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a los doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno por cada cincuenta empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el artículo 2° de la Ley N° 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

### **Compensación climática**

**Artículo 60**— Las partes acuerdan que en el término de sesenta (60) días de la homologación de este Convenio Colectivo de Trabajo se convocará a la Comisión Paritaria Permanente a los fines de instrumentar una compensación equilibrada entre empleador y empleado ante las inclemencias climáticas que piden el normal desarrollo de la actividad.

# GARAJES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99*

### *CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES Y PROVINCIA DE BUENOS AIRES*

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— A.G.E.S.—Cámara de Garajes y Estacionamientos, por una parte y la Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (S.O.E.S.G. y P.E.), por la otra parte.

#### **Reconocimiento gremial y patronal**

**Artículo 2°**— Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el artículo 5°, en todo el territorio de la República Argentina. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no se han acordado entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legítimos y en ejercicio de sus funciones.

#### **Vigencia**

**Artículo 3°**— El presente convenio colectivo de trabajo regirá desde el 1° de junio de 1999 hasta el 31 de mayo de 2001.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 4°**— Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 5°**— Exclusivamente el personal de empleados y obreros que se desempeñen en actividades desarrolladas en el ámbito de garajes y playas de estacionamiento.

#### **Categorías**

**Artículo 6°**—

- a) Encargado.
- b) Operario.
- c) Sereno.
- d) Personal administrativo.

#### **Discriminación de tareas**

**Artículo 7°**—

- a) **Encargado:** Será considerado encargado aquella persona que en ausencia del empleador, gerente, autoridad ejecutiva o empresaria, y/o por delegación de funciones dada por los antes nombrados, asuma la responsabilidad de estar a cargo y velar por el buen funcionamiento del establecimiento en cuanto a la corrección de atención al público, calidad, cantidad, control de servicios eficientes y limpieza general, etcétera.
- b) **Operario:** Será considerado operario todo personal que realice tareas de conducción y ordenamiento de vehículos dentro del establecimiento, expendio de combustible, limpieza de parabrisas, revisión del aceite del motor, del agua del radiador, del agua de la batería, de la presión de los neumáticos, siendo el colaborador directo del encargado. Deberá cumplir también con la limpieza general dentro del establecimiento.
- c) **Sereno:** Será considerado sereno todo personal que ejerza exclusivamente tareas de control y vigilancia.
- d) **Personal administrativo:** Se considerará personal administrativo a todos los empleados que realicen tareas inherentes a la administración del establecimiento, bancarias, cobranzas, etcétera.

#### **Polivalencia e intercambiabilidad de tareas**

**Artículo 8°**— Las categorías laborales que se enumeran en el punto sexto o las que en el futuro se incorporen al mismo, no implican que los trabajadores estén rígidamente afectados a las tareas que corresponden a las mismas, sino que tal enunciado de categorías debe complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional, a fin de tender a la óptima productividad. En tal sentido los empleadores se reservan el derecho de intercambiar las tareas asignadas al personal, de acuerdo a la necesidad de garantizar y asegurar la prestación de todos los servicios, cuando medie ausencia del personal o por cualquier otra causa justificada, en un todo de acuerdo a los objetivos irrenunciables de mantener y aumentar la eficiencia del establecimiento. Igualmente el empleador podrá, por razones de servicio, variar provisoriamente el horario del personal.

## Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo

**Artículo 9°**— El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador.

## Fondo convencional

**Artículo 10**— Teniendo en consideración que cada una de las entidades firmantes del presente convenio prestan un efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses generales y particulares de los trabajadores y empleadores, abstracción de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar recursos económicos para continuar prestando dicha gestión que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación e intereses, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos y empleadores comprendidos en la presente, a evacuar las consultas de intereses que corresponda y a recoger las inquietudes que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes factibilizando la atención de los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello, convienen en instituir una contribución patronal del 2% (dos por ciento) mensual por cada trabajador, liquidada sobre el salario básico de encargado. Dicha contribución, exista o no personal en relación de dependencia, en ningún caso podrá ser inferior al cálculo que resulte de aplicar dicho porcentaje a 3 (tres) sueldos básicos de encargado. Dicha contribución empresaria consistirá el 1% (uno por ciento) a favor de A.G.E.S.—Cámara de Garajes y Estacionamientos, y 1% (uno por ciento) a favor del Sindicato Obrero de Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento (S.O.E.G. y P.E.), depositándose dicho fondo en una cuenta bancaria que permita obtener el objetivo enunciado y pretendido respectivamente. Esta contribución es distinta y ajena a los aportes de cuota sindical y a los aportes y contribuciones de ayuda mutual sindical y de los aportes y contribuciones de obra social sindical prescriptos por las leyes nacionales en vigencia o que surjan de otras disposiciones. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y la fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical signataria del presente convenio y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 (quince) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) Cada una de las partes procederá a la apertura de una cuenta especial en la entidad bancaria que se designe a tales efectos. Puestas de acuerdo las partes en el Ente Recaudador, la organización empresaria deberá hacer conocer su nombre a todos sus representados.

## Cuota sindical

**Artículo 11**— Se establece una cuota sindical sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador, cuyos montos serán determinados por el ente gremial signatario del presente en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551. El empleador se compromete a permitir la verificación, por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical.

## Condiciones especiales para la región patagónica

**Artículo 12**— Todos los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitoria en las Provincias de La Pampa, de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego e Islas Malvinas percibirán un 30% (treinta por ciento) adicional, sobre el total de las remuneraciones.

## Higiene y salubridad en el trabajo

**Artículo 13**— Las patronales pondrán en perfectas condiciones de higiene y seguridad las instalaciones de trabajo. Deberá existir un cuarto de uso exclusivo del personal con guardarropas individuales para asegurar los bienes del trabajador. En la temporada de verano, la empresa deberá proveer al personal de agua fresca. Los lugares de trabajo de lavado, engrase, cambio de aceite y gomería, deberán estar bajo techo. Al personal de la actividad que trabaje en playas al aire libre se le habilitará una cabina en condiciones de higiene y salubridad con el objeto de protegerlo de las inclemencias climáticas.

## Día del gremio

**Artículo 14**— Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año como el día de los empleados de la actividad. Para el caso de aquel operario que deba prestar servicio, percibirá el salario conforme al régimen de los feriados nacionales.

## Reglamentación general del trabajo

**Artículo 15**— Todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro. Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro obrero o empleado de igual categoría. Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y las debidas reservas.

**Artículo 16**— Será responsabilidad del encargado y de sus subordinados, el buen trato, la cordialidad al usuario y mantener la limpieza del establecimiento.

## Jornada de trabajo

**Artículo 17**— La jornada de trabajo se desarrollará durante 6 (seis) días a la semana conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Los feriados nacionales trabajados se



abonarán al 100% (cien por ciento) de la remuneración normal y habitual.

**Artículo 18**— Todo exceso sobre la jornada legal de trabajo deberá compensarse de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% (cincuenta por ciento) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas al 100% (cien por ciento) de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21.00 (veintiuna) horas hasta las 6.00 (seis) horas de la mañana siguiente. La jornada nocturna tendrá una duración de 7 (siete) horas, según Ley N° 20.744, artículo 200. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de 8 (ocho) horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al 100%.

### Uniforme de los trabajadores

**Artículo 19**— La ropa de trabajo de los empleados comprendidos en el presente convenio, deberá ser uniforme, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a la época de verano o invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los empleadores proveerán, libre de cargo, 2 (dos) uniformes anuales, los que serán entregados en los meses de abril y octubre. Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente: 2 (dos) pantalones y 2 (dos) camisas. Al personal de playas de estacionamiento descubiertas se le proveerá de capa y botas.

**Artículo 20**— Los empresarios deberán, mensualmente, hacer constar en los recibos de haberes todas las horas extras de trabajo del personal, sobre las que se deberán hacer los respectivos aportes al régimen de previsión y seguridad social, debiendo tenérselas en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma que los feriados trabajados.

### Antigüedad

**Artículo 21**— Establécese que por cada año de antigüedad que el obrero o empleado cumpla en el establecimiento, percibirá el 1% (uno por ciento) del total de las remuneraciones básicas mensuales, en concepto de escalafón por antigüedad.

### Quebranto de caja

**Artículo 22**— En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el turno, con manejo de fondos de la empresa, deberá efectuarse la denuncia ante las autoridades competentes, siendo responsabilidad de la empresa, hasta tanto se clarifique el hecho ocasionado por este imprevisto. Igualmente, en los casos que manejen la caja los empleados con la participación de los empresarios o encargado general y que resultasen faltantes, en ningún caso se le podrá descontar al empleado, ya que para hacerse el cargo de dicho quebranto, deberá manejar con exclusividad los importes o valores de las ventas. Las rendiciones de cuentas deberán efectuarse por turnos. Los mecanismos de verificación y control serán instrumentados por escrito por la parte empresaria. Transcurridas 72 (setenta y dos) horas sin observaciones y/o impugnaciones, los encargados no serán responsables de eventuales faltantes.

### Premio especial

**Artículo 23**— En el supuesto de cumplimentar el dependiente mensualmente los requisitos de asistencia perfecta, puntualidad, aseo y cabalmente sus funciones convencionales se establece un premio especial consistente en la suma de \$ 40 (cuarenta pesos) mensuales. Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o 2 (dos) llegadas tarde en el mes, que en conjunto sumen más de 10 (diez) minutos. Déjase aclarado que este premio especial reemplaza a cualquier otra bonificación, incluso la asistencia y licencia por asiduidad establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75, a excepción de lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio colectivo de trabajo (manejo de fondos).

### Bolsa de trabajo

**Artículo 24**— Existirá en cada organización sindical adherida a F.O.E.S.G.R.A. una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente convenio o para refuerzos o suplencias, por casos de ausencias por enfermedad de los trabajadores.

### Altas y bajas del personal

**Artículo 25**— Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente a cada sindicato adherido a la F.O.E.S.G.R.A. las altas que se produzcan dentro del personal, a los fines de controlar la prestación de los servicios que brinda la organización sindical. Asimismo, y también mensualmente, comunicarán las bajas cuando las hubiere.

### Entrega certificados. Artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo

**Artículo 26**— Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a poner a disposición del trabajador dentro del plazo máximo de 10 (diez) días hábiles a partir de la desvinculación, los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

### Manejo de fondos

**Artículo 27**— Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional mensual por riesgo de caja consistente en \$ 30 (treinta pesos).

### Accidentes de trabajo

**Artículo 28**— Los obreros y empleados incluidos en el presente convenio colectivo, gozarán de los beneficios que otorgan las leyes vigentes en la materia.

### Bonificación por enlace

**Artículo 29**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes en la materia.

### Subsidio por nacimiento de hijos

**Artículo 30**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes en la materia.

## **Enseñanza media, superior y universitaria**

**Artículo 31**— Todos los trabajadores que realicen estudios especiales o universitarios gozarán de permiso por exámenes con pago de haberes, debiendo acreditar por la autoridad competente el correspondiente certificado. Se ajustará en lo atinente a plazos y términos, a las disposiciones legales establecidas.

## **Permiso por trámite prenupcial**

**Artículo 32**— Al personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial y/o trámite de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el tiempo que demanda dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la que no podrá exceder de 2 (dos) días.

## **Vacaciones**

**Artículo 33**— Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley N° 20.744.

## **Salarios**

**Artículo 34**—

- a) Encargado: \$ 380,00 (trescientos ochenta pesos mensuales)
- b) Operario: \$ 366,00 (trescientos sesenta y seis pesos mensuales).
- c) Sereno: \$ 360,00 (trescientos sesenta pesos mensuales).
- d) Empleado administrativo: \$ 376,00 (trescientos setenta y seis pesos mensuales).

## **Aporte especial, mantenimiento obra social**

**Artículo 35**— Todos los establecimientos de guarda de automotores donde no exista personal en relación de dependencia aportarán en concepto de aporte especial destinado a la obra social sindical, una suma consistente en el 8% (ocho por ciento), calculado sobre la base de 2 (dos) salarios de la categoría de encargado de este convenio. La suma en cuestión deberá ser depositada antes del día 15 (quince) de cada mes.

## **Relaciones entre la organización sindical y los empleadores**

**Artículo 36**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente convenio colectivo, se ajustarán al presente ordenamiento y a las imposiciones previstas en la Ley N°23.551 y su reglamentación:

- a) La representación gremial del S.O.E.S.G. y P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la Ley N°23.551.
- b) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

- c) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato. El máximo de permiso por razones gremiales no podrá exceder las 8 (ocho) horas mensuales [artículo 44, inciso c), Ley N° 23.551]; similar beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones directivas y de las seccionales del S.O.E.S.G. y P.E..
- d) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza, dentro de lo normado en el párrafo anterior, no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se formen aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

**Artículo 37**— Las partes resuelven ampliar el período de prueba a 6 (seis) meses y establecer que en el supuesto de despidos incausados en ese período, las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad serán reducidas al 50% (cincuenta por ciento) del régimen general.

## **Sistemas de negociación salarial e interpretación**

**Artículo 38**— A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial.

**Artículo 39**— El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de 30 (treinta) días de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio, tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

**Artículo 40**— El Comité se constituirá con 4 (cuatro) representantes de la organización sindical e igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes, con 10 (diez) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de 2 (dos) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen se computará 1 (un) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

## Funciones

**Artículo 41**— El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.
- Proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.

El Comité tendrá la responsabilidad de informar con continuidad a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del convenio colectivo de trabajo y las leyes en vigencia.

En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del Comité.

A partir de la homologación del convenio por la Autoridad de Aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a aplicar a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. El mismo deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de 10 (diez) días, o cuando lo convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación.

**Artículo 42**— Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del Comité creado por el presente, a la finalización de éstas se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

## Aportes patronales

**Artículo 43**— La representación empresaria se compromete a realizar un aporte equivalente al 0,50% (medio por ciento) sobre las remuneraciones básicas mensuales de los trabajadores, el que estará a cargo exclusivo de los patrones. Este aporte será destinado a la creación de escuelas de capacitación, becas, relaciones culturales con gremios hermanos, y de otros países, etcétera. Esta contribución será manejada por la entidad gremial, a cuyos efectos se harán los depósitos en cuentas especiales del Banco de la Nación Argentina, a nombre de la entidad gremial: Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.).

## Capítulo PyMES

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley N° 24.467 las partes disponen:

**Artículo 44**— Los empleadores de la actividad podrán fraccionar el pago del sueldo anual complementario hasta en 3 (tres) períodos por año.

**Artículo 45**— La licencia anual ordinaria podrá ser otorgada en cualquier época del año en la medida en que un obrero goce de vacaciones en época de verano una vez cada tres períodos anuales. El aviso de otorgamiento deberá ser fehacientemente comunicado con 20 (veinte) días de anticipación a la época de licenciamiento. Asimismo las partes convienen en aquellos casos en que la licencia anual

ordinaria sea de 21 (veintiún) días o más, el empleador podrá fraccionarla en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los 14 (catorce) días. En ese caso el obrero podrá tomar el resto de sus vacaciones dentro de los 6 (seis) meses de la fecha del primer fraccionamiento y previa comunicación fehaciente de su voluntad con 20 (veinte) días de anticipación al día en que eligió gozar del resto de su licencia.

## “Anexo I”

### Capacitación profesional y productividad

De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción. Dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado cursos de capacitación y/o perfeccionamiento.

### Expediente N° 68.360/99

Buenos Aires, 23 de agosto de 1999

VISTO:

El Expediente N° 68.360/99, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del convenio colectivo de trabajo suscripto entre la Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina, el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos con la Cámara de Garajes y Estacionamientos glosado a fojas 99/107.

Que las partes han acreditado la representación que invisten y ratifican el presente convenio a fojas 97/98.

Que en cuanto a la vigencia temporal los presentes acuerdan que el mismo regirá desde el 1° de junio de 1999 hasta el 30 de mayo de 2001.

Que el presente convenio comprende exclusivamente al personal integrado por empleados y obreros que se desempeñen en actividades desarrolladas en el ámbito de garajes y playas de estacionamiento que se encuentren asociadas a la entidad patronal signataria de esta convención a la fecha de su celebración, en todo el territorio nacional.

Que con referencia a los aportes pactados, deberá estarse a lo normado por la Ley N° 23.551.

Que en las cláusulas normativas y obligacionales pactadas no se advierten contradicciones respecto de la normativa laboral vigente.

Que se han expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora en Productividad y Salarios y la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que se encuentran acreditados en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250, su decreto reglamentario 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial los artículos 3°, 3° bis y 3° 3er del citado reglamento, Ley N° 23.546, Decreto N° 200/88.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo previsto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el convenio colectivo de trabajo suscripto entre la Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina, el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos con la Cámara de Garajes y Estacionamientos, obrante a fojas 99/107, ratificado a fojas 97/98.

**Artículo 2°**— Regístrese esta resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 99/111.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto caso que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N°14.250 (t.o. 1988).

**Artículo 6°**— Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias, procediéndose luego a la guarda del presente legajo.

Dr. Rafael José Algorta Telésforo Luna  
Subsecretario de Relaciones Laborales  
Coordinador Departamento Proyectos y Gestiones  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Buenos Aires, 24 de agosto de 1999

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 266/99 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo que luce agregada a fojas 99/107 del Expediente N° 68.360/99, quedando registrada bajo el número 316/99.

Dra. Marta Cazón Menéndez  
División Normas Laborales y Registro Convenciones  
Colectivas de Trabajo y Laudos

## Acuerdo Complementario Incorporación del capítulo PyMEs “Anexo I”

Homologado por Resolución N° 304 (S.S.R.L.) de fecha 17/09/1999.

### Capítulo PyMEs “Anexo I”

#### Capacitación profesional y productividad

De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción. Dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado cursos de capacitación y/o perfeccionamiento.

#### Homologación del capítulo pymes “Anexo I” del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99

Buenos Aires, 17 de septiembre de 1999

VISTO:

Los Expedientes Nros. 1-41-68.360/99 y 1-41-68.937/99 (M.T. y S.S.), y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 146 del expediente de referencia, obra el Capítulo PYMES “Anexo I” del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99.

Que el mentado Capítulo para la pequeña y mediana empresa (P.y.M.Es.), se refiere a la capacitación y a la productividad, acordando para el futuro incrementos salariales a obreros y empleados capacitados que logren alcanzar una mayor productividad en el ámbito de las P.y.M.Es..

Que de la lectura del texto del mencionado Capítulo, no se advierten contradicciones respecto de la normativa laboral vigente.

Que A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos solicita aclaratoria de la Resolución N° 266 (S.S.R.L.), de fecha 23/08/1999 [ver fs. ½ del Expediente N° 1-41-68.937/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 64 al Expediente N° 1-41-68.360/99] (M.T. y S.S.).

Que en el expediente de referencia tramitó, el pedido de homologación del convenio colectivo de trabajo (C.C.T.), celebrado entre A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos y las entidades sindicales Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (S.O.E.S.G. y P.E.) (ver fs. 99/107).

Que la Resolución N° 266/99 (S.S.R.L.) homologó el citado convenio colectivo de trabajo (ver fs. 159/61) y en cumplimiento de esta resolución, la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registró el citado Convenio Colectivo de Trabajo con el N° 316/99.

Que en su presentación A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos, solicita que el cuarto párrafo de la citada resolución homologatoria, sea modificado respecto del ámbito de aplicación territorial del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99 [ver fs. ½ del Expediente N° 1-41-68.937/99 (M.T. y S.S.), agregado como fs. 64 al Expediente N° 1-41-68.360/99] (M.T. y S.S.).

Que precisa en su requerimiento, que el aludido convenio colectivo de trabajo tenga como ámbito de aplicación, *“a todos los garajes y playas de estacionamientos, ya sea en el ámbito nacional o en aquél establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75...”*.

Que en relación al Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75 manifestó, que tenía como ámbito territorial a la Capital Federal y 60 kilómetros aledaños.

Que considera que la coexistencia de los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 391/75 y 316/99 generaría numerosos inconvenientes a la actividad.

Que en primer lugar, se considera oportuno recordar, que las entidades que suscribieron el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75 eran la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina, la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos de Automotores, la Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines de la República Argentina y la Asociación de Garajes y Estaciones de Servicio.

Que en cambio el Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99, fue celebrado sólo entre A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos y las entidades sindicales Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (S.O.E.S.G. y P.E.) (ver fs. 99/107).

Que asimismo las partes firmantes del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99 convinieron que éste reemplazaría al Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75 – Anexo B (para A.G.E.S. y sus representados, exclusivamente, conforme texto del mentado convenio colectivo de trabajo) (conforme lo solicitado por las partes a fs. 97 e informe del Departamento de Relaciones Laborales N° 1 a fs. 108/9).

Que además, se estima que de la documentación aportada por A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos al presente expediente (ver fs. 122/44 y fs. 149/52), no ha acreditado que detente la representación de todos los empleadores propietarios de garajes y playas de estacionamiento de la República Argentina.

Que en efecto, del listado de asociados presentado por A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos, se advierte que denuncian domicilios en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y en las Provincias de Buenos Aires, San Juan, Tucumán, Santiago del Estero, Mendoza, La Pampa, Corrientes, Río Negro, Jujuy y San Luis.

Que respecto de las restantes Provincias que integran la República Argentina (Córdoba, Entre Ríos, Santa Fe, Chubut, Chaco, Misiones, Salta, Catamarca, Formosa, La Rioja, Neuquén, Santa Cruz y Tierra del Fuego) no está acreditado en autos que tuvieren asociados.

Que en este orden, el cuarto considerando de la Resolución N° 266/99 (S.S.R.L.), restando lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75, voluntades exteriorizadas por las partes a fojas 97 de autos y demás antecedentes obrantes en las presentes actuaciones, estableció que el mentado convenio colectivo de trabajo sea aplicable *“...al personal integrado por empleados y obreros que se desempeñen en actividades desarrolladas en el ámbito de garajes y playas de estacionamiento que se encuentren asociadas a la entidad patronal signataria de esta convención a la fecha de su celebración, en todo el territorio nacional...”*.

Que por lo expuesto en los párrafos precedentes se concluye, que no existen en el *“sub examine”*, los supuestos para aceptar el pedido de aclaratoria interpuesto por A.G.E.S.–Cámara de Garajes y Estacionamientos, respecto de la Resolución N° 266/99 (S.S.R.L.), a saber: no existe contradicción en su parte dispositiva, o entre su motivación y la parte dispositiva, tampoco se ha incurrido en omisión sobre alguna o algunas de las peticiones o cuestiones planteadas; supuestos previstos en el artículo 102 del Decreto N° 1.759/72, reglamentario de la Ley N° 19.549 de procedimientos administrativos, que versan sobre la solicitud de aclaratoria.

Que además, se estima que el peticionante ha incurrido en un error involuntario, al manifestar que el ámbito territorial del Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75 era aplicable a la Capital Federal y 60 kilómetros aledaños.

Que ello se infiere de la lectura del artículo 3° del Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75, pues surge que el ámbito de aplicación era todo el territorio de la República Argentina.

Que el convenio que se aplica al ámbito territorial delimitado por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y hasta 60 kilómetros de la misma es el Convenio Colectivo de Trabajo N° 317/99 (conforme artículo 3°), suscripto por el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos y la Asociación Estaciones de Servicio de la República Argentina, que tramitó por el Expediente N° 68.179/99 (M.T.y S.S.) y es ajeno a las presentes actuaciones.

Que ha tomado la debida intervención la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Capítulo PYMES “Anexo I” del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99.

**Artículo 2°**— Rechazar el pedido de aclaratoria respecto de la Resolución N° 266/99 (S.S.R.L.), realizado por A.G.E.S.—Cámara de Garajes y Estacionamientos [ver fs. ½ del Expediente N° 1-41-68.937/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 64 al Expediente N° 1-41-68.360/99] (M.T. y S.S.).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas de Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre la presente resolución.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

**Artículo 7°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo, junto con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99.

**Dr. Rafael José Algorta**  
Subsecretario de Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

### **Registración de la Resolución N° 304/99 (S.S.R.L.)**

Expediente N° 68.360/99

Buenos Aires, 28 de septiembre de 1999

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 304/99 (S.S.R.L.), se ha tomado razón del acuerdo que luce agregado a fojas 146 del Expediente N° 68.360/99, quedando registrado con el número 72/99.

*Dra. Marta Cazón Menéndez*

*División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos*

Nota: la Resolución N° 371 (S.S.R.L.) del 12/11/99 aclara ámbito de aplicación y personal comprendido

### **Resolución N° 371 (S.S.R.L.) de fecha 12/11/1999**

Aclara ámbito de aplicación y personal comprendido

Buenos Aires, 12 de noviembre de 1999

VISTO: El Expediente N° 68.360/99 y agregados del registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicios, Garajes, Playas y Lavaderos Automáticos de la Provincia de Santa Fe [ver fs. 1/11 del Expediente N° 1-024.431/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 181 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.), la Asociación de Garajes y Estacionamientos (A.G.E.S.) [ver fs. 1/6 del Expediente N° 1-024.588/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 182 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.), la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (F.A.E.C.Y.S.) [ver fs. 1/9 del Expediente N° 1-024.680/99 (M.T. y S.S.), agregado como fs. 184 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.), la Federación Argentina de Expendedores de Nafta del Interior [ver fs. 1/66 del Expediente N° 1-024.647/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 185 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.) y el Sindicato Petrolero de Córdoba [ver fs. 1/40 del Expediente N° 1-024.709/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 187 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.) interponen recursos de reconsideración con jerárquico en subsidio contra la Resolución N° 266 (S.S.R.L.) de la Subsecretaría de Relaciones Laborales, de fecha 23/8/1999.

Que en el expediente de referencia tramitó el pedido de homologación del convenio colectivo de trabajo, celebrado entre A.G.E.S.—Cámara de Garajes y Estacionamientos y las entidades sindicales Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (S.O.E.S.G. y P.E.) (ver fs. 99/107).

Que las partes firmantes del aludido convenio colectivo de trabajo acordaron, en uso de sus facultades negociadoras, que el nuevo instrumento alcanzado reemplace a su similar 391/75 - Anexo B (ver fs. 97 e informe del Departamento de Relaciones Laborales 1 a fs. 108/109).

Que por Resolución N° 266/99 (S.S.R.L.) se homologó el convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 159/61 y en cumplimiento de esta orden, la División Normas Laborales y

Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos tomó nota del mismo, quedando registrado bajo el número 316/99.

Que por Disposición N° 304/99 (S.S.R.L.), de fecha 17/9/1999 se declaró homologado el Capítulo Py.M.Es. "Anexo I" del convenio colectivo de trabajo citado (ver fs. 172/78).

Que notificada la disposición homologatoria, la entidad Cámara de Garajes y Estacionamientos (A.G.E.S.) se alza contra la misma, solicitando la modificación del cuarto párrafo contenido en ella respecto al ámbito de aplicación territorial del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99 [ver fs. 1/2 del Expediente N° 1-41-68.937/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 64 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.).

Que precisó en la pieza recursiva que el aludido convenio colectivo de trabajo debe representar "a todos los garajes y playas de estacionamientos, ya sea en el ámbito nacional o en aquel establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 391/75".

Que consideró que la coexistencia de los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 391/75 y 316/99, generaría numerosos inconvenientes a la actividad.

Que se desestimó el planteo, por las razones expuestas a fojas 167/71 y 172/78.

Que a posteriori por Expediente N° 1-024.588/99 la entidad patronal promueve recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio contra la resolución adoptada, en cuanto por medio de la misma se sostiene que el convenio colectivo resulta aplicable a las "empresas asociadas" a la Cámara firmante. Invoca que ese sector empresarial resulta suficientemente representativo de la actividad desde hace más de treinta años y se encuentra debidamente legitimado para celebrar un convenio colectivo con el alcance "erga omnes" reconocido en la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

Que por Expediente N° 1-024.431/99, agregado como fojas 181, el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas y Lavaderos Automáticos de la Provincia de Santa Fe, plantea recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio contra el acto homologatorio. La base del mismo está centrada en que, a criterio de la recurrente, sólo ella se encuentra habilitada para representar a los trabajadores de la actividad en el ámbito de la Provincia de Santa Fe.

Que en orden a ello estima que es nulo el convenio colectivo alcanzado en estas actuaciones.

Que la Federación Argentina de Expendedores de Nafta del Interior por TI 1024647/99 manifiesta que representa en todo el ámbito territorial de la Provincia de Santa Fe a las estaciones de servicios, garajes, playas de estacionamiento y lavaderos automáticos.

Que en función de ello solicita que se excluya a la Provincia de Santa Fe y al Convenio Colectivo de Trabajo N° 308/99 de los alcances de la norma colectiva en análisis; acompaña documentación que acredita sus dichos.

Que por el TI 1024709/99, agregado como fojas 187, el Sindicato Petrolero de Córdoba interpone recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio contra las Resoluciones Nros. 266/99 y 304/99. Alega que esa entidad gremial ha sido la signataria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 58/89, el que resulta de aplicación para "el personal de estaciones de servicio, garajes, concesionarias de automotores ... playas de lavado y engrase, playas de estacionamiento, lavaderos automáticos..." en todo el territorio de la Provincia de Córdoba.

Que por último, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios interpone recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio contra la referida resolución homologatoria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99 y contra todos los actos dictados en los presentes obrados. Impugna el convenio colectivo arribado en autos.

Que argumenta que la nulidad es evidente, en orden a que el acto administrativo cuestionado viene a superar la personería gremial reconocida a la entidad sindical firmante, invadiendo el ámbito de actuación personal de F.A.E.C.Y.S..

Que el convenio colectivo de trabajo en discusión, señala la impugnante, por medio de su artículo 6°, incisos c) y d) y concordantes pretende involucrar a trabajadores debidamente representados por la Federación de Empleados de Comercio, los cuales se encuentran amparados por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.

Que la incorporación de la categoría de administrativos, de serenos y de empleados de comercialización en el nuevo convenio colectivo carecería del debido sustento jurídico y por lo tanto el acto de homologación emitido en tal sentido es nulo, subraya la impugnante.

Que solicita vista de las actuaciones y que se suspendan los efectos de la resolución recurrida.

Que respecto a las quejas impetradas por el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas y Lavaderos Automáticos de la Provincia de Santa Fe, la Federación Argentina de Expendedores de Nafta del Interior y el Sindicato Petrolero de Córdoba éstas presentan aristas en común, en donde es dable observar que las entidades han contratado su recurso en la circunstancia que –según su criterio– la norma convencional registrada con el número 316/99 invade el ámbito de actuación zonal reconocido a las impugnantes (Provincia de Santa Fe para unas y Provincia de Córdoba para la otra).

Que ante esta situación y al efecto de superar el conflicto planteado, las partes celebrantes del Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99 manifiestan a fojas 189 que reemplazan el artículo 4° primitivo por el siguiente texto "Ambito de aplicación: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires...".

Que a su vez, a fojas 191/99 acompañan un nuevo texto del convenio colectivo de trabajo de la actividad receptando las observaciones formuladas en donde se acota especialmente el ámbito territorial, conforme se transcribió supra.

Que en orden a lo expuesto y de acuerdo al planteo formulado por el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas y Lavaderos Automáticos de la Provincia de Santa Fe, la Federación Argentina de Expendedores de Nafta del Interior y el Sindicato Petrolero de Córdoba resulta que no existe perjuicio contra éstos, en su consecuencia han devenido abstractos los recursos impetrados.

Que respecto a la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios dirige su impugnación al ámbito de actuación personal del Convenio N° 316/99.

Que en pronunciamientos anteriores, esta Autoridad de Aplicación se ha expedido en el sentido de que es requisito que el contrato colectivo se celebre por una asociación sindical con personería gremial en el ámbito reconocido, que es el que le otorga legitimación y por la otra parte, la representación empresaria debe demostrar ser suficientemente representativa, en los términos que exige la ley.

Que las convenciones colectivas requieren el acuerdo resultante de una representación coincidente de los agentes colectivos.

Que la aplicación del instrumento negocial se configura por la coincidencia que exhiban sendos ámbitos de actuación o representación.

Que el artículo 6° de la norma convencional establece que comprende las siguientes categorías, A: Encargado; B: Operario; C: Sereno y D: Personal administrativo.

Que del informe sobre la personería gremial de la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garajes, Playas, Lavaderos y Gomerías de la República Argentina surge que agrupa [según Resolución N° 43/75] (M.T. y S.S.) a “...*Obreros y empleados de las estaciones de servicio y estaciones de servicio de concesionarios de automotores que expendan al público, garajes, playas de estacionamientos, lavaderos automáticos, gomerías anexadas a las estaciones de servicio ... con zona de actuación en todo el territorio de la República Argentina...*” (ver fs. 114/16).

Que el Convenio Colectivo de Trabajo anterior N° 391/75, reemplazado parcialmente por el N° 316/99, también amparaba al personal administrativo y a los serenos que se desempeñan en garajes, playas de estacionamiento, lavaderos automáticos y gomerías; reglamentándose en forma similar a como se encuentra prescripto en la actualidad.

Que esta vocación de la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina “...*no ha sido cuestionada por la F.A.E.C.Y.S. en los casi 24 años de vigencia de la norma citada precedentemente.*”

Que la negociación ha sido concertada dentro de la franja de representación personal reconocida al sector sindical firmante.

Que de estimar la recurrente que existe colisión entre las personerías gremiales de ambas entidades de segundo grado –F.A.E.C.Y.S. y F.O.E.S.G.R.A.– la cuestión deberá ser

dirimida ante la autoridad que emitió el acto cuestionado, mas no resulta posible en esta instancia y al amparo de un contrato colectivo objetar la personería gremial de la entidad firmante, reconocida en resolución administrativa que se encuentra firme y consentida.

Que por último corresponde analizar la queja impetrada por A.G.E.S..

Que cabe destacar que esa Cámara empresarial manifiesta que ha venido representando a los empleadores de la actividad desde hace más de treinta años.

Que resalta que las negociaciones llevadas a cabo en estos obrados se encuadraron en las disposiciones de la Ley N° 14.250 y solicita se aclare la resolución impugnada en el sentido de que el convenio colectivo celebrado en autos resulta de aplicación a todas las empresas del sector.

Que corresponde señalar que las partes firmantes han efectuado una serie de modificaciones en el contrato colectivo, a saber: el ámbito territorial ha quedado circunscripto a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires y fue modificado el contenido del artículo 10.

Que estos cambios conllevan un nuevo planteo sobre los alcances de la norma colectiva.

Que ésta ha quedado enmarcada dentro del preciso perímetro de la personería gremial de la entidad sindical y de la representación patronal y son quienes han suscripto el convenio anterior (1975) y representan a los empleadores y trabajadores de la actividad.

Que ante las modificaciones impuestas al convenio colectivo de trabajo, encontrándose ceñido el ámbito de actuación territorial a su justo límite y existiendo la mentada convergencia de representación entre sendos sectores firmantes, corresponde aplicar la norma convencional a todos los representados, abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores invistan o no en carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes, conforme con lo previsto en el artículo 4° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

Que decisión especial merece el tema tratado en el artículo 35 de la norma convencional.

Que ha tomado intervención la Asesoría Letrada de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:



**Artículo 1°**— Declarar que el Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99 celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio y G.N.C., Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina; el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos con la Cámara de Garajes y Estacionamientos, con las modificaciones acordadas por las partes y cuyo texto definitivo obra desde fojas 191 a 199 resulta de aplicación a todos los representados, abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores invistan o no en carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes, conforme con lo previsto en el artículo 4° de la Ley N° 14250. Ello con excepción de la norma contenida en el artículo 35 del texto convencional.

**Artículo 2°**— Rechazar por razones formales los recursos de reconsideración interpuestos por el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicios, Garajes, Playas y Lavaderos Automáticos de la Provincia de Santa Fe [ver fs. 1/11 del Expediente N° 1-024.431/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 181 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.), por la Federación Argentina de Expendedores de Nafta del Interior [ver fs. 1/66 del Expediente N° 1-024.647/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 185 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.), y el Sindicato Petrolero de Córdoba [ver fs. 1/40 del Expediente N° 1-024.709/99 (M.T. y S.S.) agregado como fs. 187 al Expediente N° 68.360/99] (M.T. y S.S.) por cuanto han devenido abstractos los planteos formulados en las piezas recursivas presentadas citadas precedentemente.

**Artículo 3°**— Rechazar el recurso de reconsideración promovido por la Federación Argentina de Empleados de Co-

mercio y Actividades Civiles, por las razones expuestas precedentemente.

**Artículo 4°**— Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos tome nota de la presente resolución.

**Artículo 5°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 7°**— Hágase saber que en el supuesto caso que este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no efectúe la publicación del presente convenio, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

**Artículo 8°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias. Obténgase copias autenticadas del texto convencional a fin de remitirlas a la Autoridad de Aplicación en materia de obra social y en relación a la norma contenida en el artículo 35.

**Dr. Rafael José Algorta**  
Secretario de Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



# OBREROS Y EMPLEADOS DE GARAGES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 488/2007*

**(B.O. DEL 16/04/2007)**

### **Resolución N° 82/2007**

Buenos Aires, 11/04/2007

VISTO el Expediente N° 1.213.220/2007 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 64/75 del Expediente N° 1.213.220/2007, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación de Entidades de Combustibles de la Provincia de Buenos Aires (F.E.C.O.B.A.) y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.y P.E.), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 4.250 (t.o. 2004).

Que el Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que se desempeñen en las estaciones de servicios y puestos de abastecimiento de cualquier tipo que se encuentren en la Provincia de Buenos Aires.

Que la vigencia será por dos (2) años a partir de la homologación.

Que las partes celebrantes ratifican en todos sus términos el mencionado Convenio Colectivo de Trabajo y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que con relación al artículo 34 debe indicarse que el dictado de la presente homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente ante la autoridad laboral.

Que cabe señalar que la contribución empresaria con destino a la federación patronal que fuera pactada en el artículo

48 del Convenio de marras, debe considerarse a la luz de la jurisprudencia administrativa de esta Cartera de Estado.

Que por su parte, se deja constancia que, para la implementación del seguro de sepelio deberá requerirse la expresa conformidad del trabajador.

Que con relación a lo pactado en el artículo 32 del Convenio deberá estarse a lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 1.135/2004) y el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación de Entidades de Combustibles de la Provincia de Buenos Aires (F.E.C.O.B.A.) y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.y P.E.), obrante a fojas 64/75 del Expediente N° 1.213.220/2007, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 64/75 del Expediente N° 1.213.220/2007.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Guillermo E. J. Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales, M.T.E. y S.S.

### **Expediente N° 1.213.220/2007**

Buenos Aires, 12/04/2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 82/2007 (Ss.R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 64/75 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 488/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación – D.N.R.T..

**Entidades intervinientes:** Por la parte empleadora, Federación de Entidades de Combustibles de la Provincia de Buenos Aires (F.E.C.O.B.A.), comparecen los Sres. Luis Alberto Malchiodi, Honorio Jesús Herrera, con el patrocinio letrado del Dr. Fabián Alejandro Tobalo por la parte sindical el Sindicato Obreros Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.y P.E.) los Sres. Carlos Acuña, Oscar Fariña y Gustavo Oyhenard, con el patrocinio letrado del Dr. Alejandro Banzi.

### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Por el sector empresario, Federación de Entidades de Combustibles de la Provincia de Buenos Aires (F.E.C.O.B.A.) Personería Jurídica N° 5823 Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires, con domicilio en calle 15 N° 1.334 de la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, y por el sector Gremial, el Sindicato Obreros Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.y P.E.), Personería Gremial N° 493,

con domicilio en calle Hipólito Irigoyen 2727, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en representación del personal legitimado a representar, conforme a la Unidad de Negociación Colectiva constituida entre las partes.

### **Reconocimiento gremial y patronal**

**Artículo 2°**— Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores de la actividad en todo el ámbito territorial de la Provincia de Buenos Aires. No se realizarán modificaciones y/o alteraciones al presente Convenio que no sean acordadas por las partes intervinientes, mediante sus representantes legítimos y en ejercicio de sus funciones.

### **Irrenunciabilidad de beneficios**

**Artículo 3°**— Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente Convenio y leyes vigentes, quedando nulos los pactos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren en el futuro fuera de este Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Ámbito de aplicación y vigencia**

**Artículo 4°**— Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo regional será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Provincia de Buenos Aires, y el plazo de vigencia será de dos (2) años, a partir de su homologación. Sin perjuicio de la vigencia pactada, las partes se comprometen a realizar revisión de salarios y rubros de incidencia sobre el mismo. Para el supuesto de que se produzcan situaciones extraordinarias e imprevisibles, en la economía del país, que tengan incidencias en los salarios y/o cualquier parte de la actividad, el comité analizará tal situación aun antes de que se produzca el vencimiento de tratamiento de salarios.

### **Personal comprendido**

**Artículo 5°**— Personal que se desempeña en estaciones de servicios y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

### **Categorías**

**Artículo 6°**—

- a) Encargado de turno.
- b) Operario de playa (de G.N.C. y/o líquidos).
- c) Administrativo.
- d) Operario de interior y anexos.
- e) Operario de servicio.
- f) Operario conductor.
- g) Operario mantenimiento.
- h) Operario sereno.

## Discriminación de tareas

**Artículo 7°**— El presente Convenio rige las relaciones entre las empresas comprendidas en el artículo 5° y el personal bajo relación de dependencia de las mismas y comprenderá a todos los trabajadores, salvo los Gerentes, Sub-Gerentes o cualquier personal jerárquico, que no responda a las categorías descriptas, que son los representantes de las empresas.

- a) Encargado de turno: Es el responsable de la recepción y entrega de sus respectivos turnos, siendo su deber efectuar el control de la lectura del estado de los totalizadores de los surtidores al comienzo y cierre de cada turno, verificar el stock de lubricantes, aditivos y mercaderías que le sean entregadas para la venta, ordenar el movimiento de vehículos en la playa, controlar y dar instrucciones a sus colaboradores directos (operarios de playa, servicio, mantenimiento y auxiliar) confeccionar las planillas diarias de rendición de caja al finalizar su turno, la atención de venta al público, deberán emitir y entregar los comprobantes fiscales de las ventas que se realicen, dar un trato cordial y correcto a los clientes, controlar el mantenimiento de la buena imagen del establecimiento con respecto a limpieza e higiene en general, la prestación de los servicios de buena voluntad, cumplir las instrucciones generales establecidas por la dirección de la empresa y las directivas especiales de la misma, informar a la dirección de la empresa de producirse anomalías durante su turno, siendo responsable del manejo de dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos y débitos y de cualquier otro valor autorizado por la empresa, ya sea por modalidad de trabajo de la misma, y percibirá el adicional por manejo de fondos. Existirá como mínimo en cada establecimiento, cuatro (4) dependientes categorizados como encargados de turno, correspondiendo uno (1) a cada turno y un (1) relevante, salvo que el establecimiento no permaneciera abierto las veinticuatro horas (24 hs.), en ese caso será proporcional a las horas de trabajo en el establecimiento.
- b) Operario de playa de G.N.C. y/o líquidos: Es todo trabajador que realice tareas de expendio de combustibles, lubricantes e insumos para el automotor, y que tenga a su cargo y bajo su responsabilidad prestar servicios de limpieza de parabrisas, revisado y reposición de los diversos fluidos del automóvil, de la presión de aire en neumáticos, etcétera, debiendo mantener limpios los lugares y elementos de trabajo correspondiente a su sector, respetar la cantidad y calidad de los servicios que preste y actuar siempre en forma cordial y correcta en la atención de los clientes y que siendo colaborador directo e inmediato del encargado de turno recibirá instrucciones de éste a efectos de mantener una correcta coordinación de las tareas encomendadas.

Deberá además emitir y entregar los comprobantes fiscales de las ventas que realice.

- c) Administrativo: Es todo trabajador que tenga a su cargo las tareas inherentes a una correcta y eficaz gestión administrativa y comercial de la empresa, siendo responsable de la coordinación de actividades del resto del

personal, preparar los depósitos bancarios, los pagos a proveedores, confeccionar cheques, resúmenes de cuentas, balancear ingresos y egresos, liquidación de sueldos; liquidación, distribución y cobranzas de cuentas corrientes, operar sistemas de cómputos, efectuar trámites bancarios, impositivos o de cualquier índole, relacionados con la actividad de la empresa, colaborando en forma directa e inmediata con el encargado de turno o par administrativo, para garantizar y asegurar la continuidad de la explotación y la prestación del servicio y atención al público en general, cumplir las instrucciones generales establecidas por la dirección de la empresa y las directivas especiales de la misma.

- d) Operario de interior y anexos: Será considerado aquel operario que realice bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencia de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior de los anexos.
- e) Operario de servicio:
- 1) Lavador y engrasador: Es todo trabajador que preste servicio en tareas de limpieza, lavado, secado, engrase, cambio de aceite y filtros en toda clase de vehículos automotores, siendo colaborador directo e inmediato del encargado de turno, también debe mantener limpio los lugares de trabajo correspondiente a su sector, y debe actuar cordial y correctamente en la atención al público.
  - 2) Lubricentro: Es todo trabajador afectado a la venta de lubricantes, filtros, aditivos y similares y/o a tareas de engrase, cambio de aceite y filtros en toda clase de vehículos automotores, en establecimientos que no se encuentren catalogado como estaciones de servicio y se encuentren comprendido en el presente convenio.
  - 3) Gomero: Es todo trabajador que realice tareas propias de esta actividad.

- f) Operario conductor: Será considerado como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes; también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corriente, traslado a los bancos, será además el encargado del movimiento de combustibles, lubricantes y mercaderías varias.

Aquel operario conductor que deba trasladarse a más de cien kilómetros (100 km.) además de la remuneración que se le asigne, deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos, consistentes en el reintegro de los desembolsos, contra la entrega de los comprobantes correspondientes.

- g) Operario de mantenimiento: Es todo trabajador que realice tareas exclusiva de limpieza arreglos y mantenimiento en: oficinas, sanitarios, salones de venta, playas y espacios verdes que se encuentren dentro del períme-

tro del establecimiento. Dichos operarios podrán ser incorporados con el sistema de media jornada laboral.

- h) Operario sereno: Es todo trabajador que realice única y exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia en el establecimiento. Si cumpliera otras funciones distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado de turno, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante la jornada laboral para desempeñar tareas varias y/o se lo recategorizara de acuerdo a las tareas que le sean asignadas.

### Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo

**Artículo 8°**— El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior, salvo cuando las necesidades del servicio exijan una colaboración ocasional o en los supuestos previstos por el artículo 89 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Intercambios de tareas en casos especiales

**Artículo 9°**— La empresa se reserva el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficacia del establecimiento.

### Tareas livianas

**Artículo 10**— A todo el personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acorde a su capacidad de trabajo.

### Sueldo básico por categoría

**Artículo 11**— Se establecen los siguientes sueldos básicos mensuales, para las categorías acordadas por las partes:

Categoría	Salarios \$
Encargado de turno	1.248,31
Op. de playa	1.190,00
Administrativo	1.213,80
Op. de interior y anexos	1.154,30
Op. de servicio	1.206,60
Op. conductor	1.162,63
Op. de mantenimiento	1.170,96
Sereno	1.170,96

Las partes establecen los siguientes importes de sueldos básicos mensuales para cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio Colectivo que en planilla adjunta se acompaña y que forma parte integrante de las mismas, acordándose los importes antes referidos regirán a partir del día 01/02/2007, como asimismo la suma de trescientos pesos (\$ 300), en concepto de premio excepcional de carácter no remunerativo, que será abonado a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo en tres (3) cuotas consecutivas, la primera de ciento cin-

uenta pesos (\$ 150) la segunda y tercera de setenta y cinco (\$ 75), junto con los haberes devengados correspondientes a los meses de marzo, abril y mayo de 2007.

Se estipula a su vez un incremento salarial de los básicos del convenio de todas las categorías de un quince por ciento (15%) distribuido de la siguiente manera:

Cinco por ciento (5%) a partir del 01/07/2007; cinco por ciento (5%) más a partir del 01/09/2007 y cinco por ciento (5%) más a partir del 01/11/2007.

### Adicional por antigüedad

**Artículo 12**— Por cada año aniversario de antigüedad que el trabajador cumpla en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones brutas mensuales, en concepto de escalafón por antigüedad cuando no supere los cuatro (4) años y el dos por ciento (2%) por año cuando la antigüedad sea superior a los cuatro (4) años.

### Adicional por manejo de fondos

**Artículo 13**— Todo trabajador que maneje fondos del empleador (dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos, tarjetas de débitos o cualquier otro valor) percibirá un adicional mensual de cincuenta pesos (\$ 50). Los trabajadores de las distintas categorías, percibirán el adicional por manejo de fondos, siempre y cuando manejen dinero de la empresa y realicen cobros mediante tarjetas de créditos y débitos, cheques, cuentas corrientes, vales, y de cualquier otro sistema de cobranza implementado por la empresa.

### Adicional por premio a la asistencia

**Artículo 14**— Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente Convenio percibirá un adicional mensual de cincuenta pesos (\$ 50), siempre y cuando no incurra en una (1) falta injustificada y/o tres (3) llegadas tarde al mes. Constituyen inasistencia justificadas las siguientes: Permisos gremiales, licencia por matrimonio, licencia anual, nacimientos de hijos, fallecimiento de familiares, enfermedades justificadas con certificado médico y accidentes de trabajo.

### Adicional por tolerancia horaria

**Artículo 15**— Todos los trabajadores que realicen planillas diarias de rendición de caja y dinero al finalizar sus respectivos turnos, se le reconoce bajo el concepto de compensación por tolerancia horaria, el pago de un adicional fijo de seis horas (6 hs.) extras mensuales al cincuenta por ciento (50%) de su valor ordinario, como compensación por el tiempo adicional que requerirá dicha tarea.

### Adicional por temporada

**Artículo 16**— Todo trabajador comprendido en el presente Convenio percibirá un adicional mensual de cincuenta pesos (\$ 50) durante los meses de diciembre a marzo de cada año en concepto de adicional por temporada.

### Jornada de trabajo

**Artículo 17**— La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo, sin perjuicio de gozar del franco compen-

satorio según ley, salvo lo dispuesto para las actividades de lavado, engrase y cambio de aceite en el presente. Las tareas de lavado, engrase y cambio de aceite, deberán concluir a las trece horas (13:00 hs.) del día sábado pudiendo reanudarse únicamente a partir de las cero horas (0:00 hs.) del día lunes, los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración equivalente al cien por ciento (100%) por cada hora de trabajo.

**Artículo 18**— En virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán aplicar en forma estricta la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976, la Ley de Jornada Legal de Trabajo N° 11.544, su Decreto Reglamentario N° 16.155/33, atento que conforman el orden público laboral aplicable a todos los trabajadores alcanzados por el presente.

**Artículo 19**— Todo exceso sobre jornada de trabajo, será compensado de la siguiente manera:

- En horas diurnas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas al cien por ciento (100%) de recargo. El horario nocturno comprende desde las veintidós horas (22:00 hs.) hasta las seis horas (06:00 hs.) de la mañana siguiente, la jornada nocturna tiene una duración de siete horas (7 hs.), según Ley N° 20.744, artículos 200 y/o vigentes.

### Del diagrama horario

**Artículo 20**— La distribución de las horas de trabajo es facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, ya sean fijos o rotativos, se notificarán y exhibirán a todo el personal dependiente en forma anticipada de cuarenta y ocho horas (48:00 hs.) y en lugares visibles del establecimiento. Todo ello sin perjuicio de aquellos casos de trabajadores que hubieren convenido con el empleador un régimen de turno fijo, especialmente cuando el trabajador deba realizar estudios en instituciones educativas, tanto sea de capacitación específica, o estudio de carácter secundario, terciario, universitario o en instituciones de tal carácter.

### Quebranto de caja

**Artículo 21**— En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos (dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos, tarjetas de débitos o cualquier otro valor) de las empresas comprendidas en el presente Convenio y siendo estos hechos debidamente comprobados ante las autoridades competentes, será el empleador quien se hará cargo de todos los perjuicios que dicho acontecimiento le ocasionare al establecimiento. Igualmente en los casos que manejen el dinero de las cajas personas ajenas al turno correspondiente, en ningún caso se le descontarán faltantes a los trabajadores, ya que para hacerse cargo de sumas de dinero, debe manejar los fondos el trabajador que se haga responsable de acuerdo a la categoría asignada a su labor específica.

Asimismo, para el supuesto de faltante de fondos, será responsable en forma solidaria, la totalidad del personal que tuvo en dicho turno manejo de fondos. Las rendiciones de las cajas de cada turno se realizarán en planillas diarias, las que se controlarán dentro de cinco (5) días de efectuada la rendición, los faltantes serán notificados a los trabajadores

por nota y en el mismo término. En caso de faltantes o sobrantes en las cajas, los trabajadores tienen derecho a solicitar el control personal de las planillas diarias de rendición, a efectos de detectar dichas diferencias. Los sobrantes de dinero que se produzcan en las cajas, se acreditarán a los trabajadores responsables de las mismas y se compensarán con los faltantes determinados.

### Día del gremio

**Artículo 22**— Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año como el día de los empleados de la actividad. El mismo será abonado con un recargo del cien por ciento (100%) para el caso de aquel operario que deba prestar servicio.

### Del ordenamiento de las relaciones laborales. Recaudos legales

**Artículo 23**— El empleador deberá formar un legajo personal por cada trabajador en relación de dependencia.

Dicho legajo deberá contener todas las documentaciones legales y personales correspondientes a cada trabajador respecto a su relación laboral con la empresa, desde el ingreso hasta la baja de cada trabajador.

### De las presunciones por omisión de recaudos

**Artículo 24**— La falta de exhibición a requerimiento judicial, administrativo o de la entidad gremial de los registros laborales impuestos por la ley al empleador, será tenida como falta grave a favor de las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que debían contar en tales asientos.

### Altas y bajas del personal

**Artículo 25**— La parte empresaria deberá comunicar fehacientemente al sindicato cada vez que se produzca una alta o baja del personal para control de éste en los servicios que presta la entidad sindical y los servicios médicos asistenciales que presta la obra social. Dicha comunicación deberá realizarse dentro del mes en que se produzca el cese o la iniciación de actividades por algún trabajador.

### De la obligación de exhibir documentación

**Artículo 26**— A simple requerimiento de la entidad sindical y de la obra social a través de los inspectores y dirigentes habilitados para ello y/o inspección formal de la autoridad administrativa provincial o nacional, el empleador deberá exhibir en la sede del establecimiento los recaudos legales y documentaciones precedentemente señalados, como así también acreditar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales. Corresponde obligatoriamente que los legajos del personal y demás recaudos legales descriptos permanezcan en el domicilio de la empresa y/o en el lugar donde se encuentre la administración de ésta.

### Condiciones de trabajo

**Artículo 27**— En todos los casos los trabajadores cumplimentarán las siguientes exigencias dentro del horario de trabajo:

- a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas y útiles de trabajo y el empleador deberá facilitarles su reposición a los fines de un mejor rendi-

miento de sus tareas, siempre que el trabajador lo solicite justificadamente.

- b) Los trabajadores de cada categoría se encargarán de mantener limpio el sector donde desarrollan sus tareas habituales.
- c) Los trabajadores dispondrán de una pizarra o transparente en los vestuarios y/o lugares de trabajos adecuados, de común acuerdo que han de establecer la patronal y el delegado obrero, a los efectos de que los trabajadores reciban la información gremial correspondiente.

**Artículo 28**— Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajustan a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes previsionales y/o establecidos por este Convenio de Trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este Convenio.

### Período de prueba

**Artículo 29**— Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante se ajustará a lo establecido por el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo o la norma que en el futuro pudiere reemplazar a ésta.

**Artículo 30**— Existirá en cada organización, tanto en la entidad sindical, como en la cámara empresaria, una bolsa de trabajo, donde las empresas podrán solicitar el personal que necesite para cubrir vacantes en cualquier categoría del presente Convenio.

### Reglamentación general del trabajo

**Artículo 31**—

- a) Todos los trabajadores deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y respeto.
- b) Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones relacionados con el trabajo por vía jerárquica, es decir que ningún trabajador recibirá órdenes de otro de igual jerarquía.
- c) Ningún superior podrá observar o llamar la atención a un trabajador en presencia de compañeros de trabajo o de terceros, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección, respeto, discreción y debida reserva.
- d) Por la obligación de servicio continuo de la actividad, el personal afectado a las tareas de turno, permanecerá en su lugar de trabajo hasta la concurrencia de su relevo. Debiéndose abonar en forma extraordinaria el tiempo excedente.
- e) El trabajador está obligado a:
  - 1) Denunciar y mantener actualizado su domicilio real.
  - 2) Comunicar personalmente o por terceros en caso de enfermedad inculpable, accidente de tránsito o de cualquier otra naturaleza que pueda padecer, di-

cha comunicación deberá realizarla en el transcurso de la jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir.

- 3) Presentar el certificado médico correspondiente dentro de las veinticuatro horas (24 hs.) de producido el incidente.
- 4) Someterse al control médico del empleador, si así este lo decidiera, y/o de la compañía aseguradora (A.R.T.).
- 5) Notificarse en forma personal de toda comunicación que le sea dirigida por el empleador con motivo de la relación de trabajo. En tales casos el trabajador recibirá el original de dicha comunicación y deberá dejar constancia de su entrega en la copia de dicho documento, que retendrá el empleador.

### Del uniforme de los trabajadores

**Artículo 32**— La ropa de trabajo será uniforme, y de uso personal e individual de cada trabajador, estando a cargo del empleador el costo y la elección del modelo, tipo de tela y color de las prendas, las que serán de uso obligatorio como así también los delantales de goma, botas, zapatos, guantes de goma, casco y camperas. Los empleadores proveerán, libre de todo cargo, según los puestos de trabajo los siguientes elementos:

- a) Tres (3) uniformes anuales uno (1) por cada cuatrimestre, que serán entregados en los meses de enero, mayo y septiembre de cada año. El uniforme anual para cada persona se compone de tres (3) camisas, tres (3) pantalones, dos (2) pares de zapatos, una campera.
- b) Delantal y botas de goma de uso individual en la sección de lavado y engrase.
- c) Se le proveerá guantes de goma al lavador. La calidad de los mismos estará adecuada a la función que desempeña cada trabajador.

El equipo completo descrito deberá entregarse dentro de los diez (10) días hábiles siguiente del ingreso al establecimiento de cada trabajador. En cada categoría el empleador deberá proporcionar los elementos especiales que la actividad requiera. Todo trabajador debe ser prolijo e higiénico en su indumentaria y aspecto personal.

### De las certificaciones de trabajo

**Artículo 33**— Al momento de la desvinculación laboral del trabajador, el empleador se obliga a entregar el correspondiente certificado de trabajo, como así también la certificación y cesación de servicios y remuneraciones debidamente certificada la firma del empleador por la entidad bancaria conforme lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### De las licencias anuales ordinarias

**Artículo 34**— Las licencias anuales (vacaciones) serán pagas y se otorgarán y abonarán conforme lo prescripto por la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, se notificarán por escrito con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y



se pagarán al momento de su goce; de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador calculada desde su ingreso al 31 de diciembre de cada año.

- a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea menor de cinco (5) años.
- b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.
- d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea mayor de veinte (20) años.

La licencia anual ordinaria a pedido expreso del trabajador, podrá ser fraccionada, en la medida que el mismo goce de vacaciones en época de verano una (1) vez cada dos (2) períodos anuales. El fraccionamiento mencionado procederá siempre que el trabajador goce de una licencia anual de veintiún (21) días o más. La primer fracción de licencia no podrá ser inferior a los catorce (14) días, en ese caso el trabajador podrá gozar del resto de sus vacaciones dentro de los seis (6) meses subsiguientes a la fecha del primer fraccionamiento.

En todos los casos, el empleador deberá contemplar y atender las comunicaciones escritas de los trabajadores que se hayan anotado en contingentes de turismos o colonias de vacaciones, siempre que no afecte simultáneamente a más del diez por ciento (10%) de la dotación de personal del establecimiento.

### Licencias especiales

**Artículo 35**— El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo tres (3) días corridos.
- b) Por matrimonio diez (10) días corridos.
- c) Para rendir exámenes en enseñanza media, superior y universitaria dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza, oficial o autorizados por organismo nacional o provincial competente, y el beneficiario deberá acreditar ante el empleador dentro de los treinta (30) días, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

### Permiso con goce de sueldo

**Artículo 36**—

- a) Fallecimiento de padre, madre, cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, hijos/as o hermanos/as minusválidos o menores de edad que se encuentren a cargo directo del trabajador, la patronal otorgará permiso con goce de sueldos de tres (3) días corridos, siendo a cargo del trabajador

acreditar el hecho que genera el permiso. Dicho permiso se extenderá a cinco (5) días corridos cuando el fallecimiento se produzca a más de trescientos kilómetros (300 km.) de distancia.

- b) Por casamiento de hijos/as, fallecimiento de suegro/a, abuelos/as, tíos/as, nietos/as, hermanos/as y cuñados/as, como así también por mudanza, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días de permiso con goce de sueldo, que no se computarán como inasistencia.

### Permisos especiales sin goce de sueldo

**Artículo 37**— Cuando un trabajador tenga más de doce (12) meses de antigüedad en la empresa, ésta le concederá a pedido del trabajador, formulado por escrito y con una anticipación no inferior de diez (10) días corridos, de hasta treinta (30) días de licencia, sin goce de sueldo, debiéndose conservar el puesto y constar el período de ausencia, como si hubiera trabajado a los efectos de la antigüedad en la firma. Este derecho sólo podrá ejercerse cada tres (3) años calendario y no podrá solicitarse simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de una misma empresa.

### Permiso para trámites prenupciales

**Artículo 38**— El personal femenino o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial gozará de una licencia paga por el tiempo que demande dicho trámite, teniendo en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la que no podrá exceder de dos (2) días corridos.

### Exámenes preocupacionales

**Artículo 39**— Estos exámenes se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes al efecto.

### Reubicación del personal

**Artículo 40**— Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

### Bonificación por enlace

**Artículo 41**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

### Subsidio por nacimiento de hijos

**Artículo 42**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

### Subsidio por fallecimiento

**Artículo 43**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

### Aportes y contribuciones para la obra social

**Artículo 44**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

### Salario familiar

**Artículo 45**— Se aplicará de acuerdo a lo que establezcan las leyes vigentes en ese concepto.

### Aporte solidario

**Artículo 46**— De acuerdo al artículo 37 de la Ley N° 23.551 y 9° de la Ley N° 14.250 se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de la Asociación Sindical Firmante, consistente en un aporte mensual del dos por ciento (2%) de la remuneración percibida por todo concepto. Respecto de los trabajadores afiliados el aporte dispuesto en el presente artículo será compensado hasta su concurrencia con el aporte establecido en el artículo 49 del presente. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al Aporte Solidario.

### Aporte mutual sindical

**Artículo 47**— Todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, afiliados o no deberán aportar el uno por ciento (1%) mensual sobre el total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el uno por ciento (1%), lo que será depositado en las cuentas especiales del S.O.E.S.G.y P.E., para todos aquellos empleadores con domicilio en la Provincia de Buenos Aires, siendo responsabilidad de la parte patronal efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro los tratará el comité paritario de interpretación y negociación salarial.

### Fondo convencional ordinario

**Artículo 48**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente Convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar dentro de sus áreas de actuación e intereses, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de trabajadores y empleadores comprendidos en el presente Convenio, estén o no afiliados a las entidades signatarias, a evacuar las consultas de interés particular o general que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello convienen en instituir una contribución mensual a cargo exclusivo del empleador del tres por ciento (3%) sobre el total de las remuneraciones brutas mensuales abonadas al personal dependiente. De dicha contribución empresaria, se destinará el dos por ciento (2%) a favor de la Federación de Entidades de Combustibles de la Provincia de Buenos Aires (F.E.C.O.B.A.) y el restante uno por ciento (1%) a favor del Sindicato de Obros Estaciones de Servicios, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.y P.E.) y los montos resultantes de la mencionada contribución empresaria, se depositarán en la

cuenta recaudadora, que tenga la entidad sindical, habilitada al efecto en el Banco de la Provincia de Buenos Aires Suc. Casa Matriz o en cualquier sucursal de dicha entidad bancaria y/o donde las entidades signatarias lo designen hasta el día 15 y/o el primer día hábil siguiente de cada mes en boletas de depósito que cada entidad distribuirá a tal fin. De lo recaudado por el presente artículo, previa deducción de los gastos de operatoria bancaria que origine dicha cuenta recaudadora, se instruirá a la entidad bancaria para que transfiera las dos terceras partes de dicho monto a la cuenta que F.E.C.O.B.A. posea en dicha institución y/o en otra cuenta que la misma indique. Los gastos bancarios serán soportados en forma proporcional en relación al ingreso de cada entidad.

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

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

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

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

3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuarse libranzas por las signatarias individualmente debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Pro-

vincia de Buenos Aires o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos por comisiones Bancarias, por partes iguales en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo banco.

- 4) F.E.C.O.B.A. y S.O.E.S.G.y P.E., tendrán a su cargo a través de una oficina recaudadora creada al efecto la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del tres por ciento (3%) con más actualizaciones, e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales.
- 5) La organización sindical, atento a las labores a cargo de F.E.C.O.B.A. relativas a la distribución de las boletas y confección de padrones le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite al Banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a F.E.C.O.B.A. del día 1° al 15 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

### **Retención de cuotas sindicales y contribuciones**

**Artículo 49**— Los empleadores actuarán como “*Agentes de Retención*” de las cuotas sindicales (3% y 1% seguro de sepelio). Sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de sepelio.

### **Seguro de vida complementario**

**Artículo 50**— El mismo será tratado por el Comité Paritario establecido en el presente convenio.

### **De las enfermedades y accidentes inculpables**

**Artículo 51**— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo gozarán de los beneficios y licencias que otorga la Ley de Contrato de Trabajo, como así también deberán cumplir con las obligaciones emergentes de dicha legislación en vigencia.

### **De los riesgos de trabajo y enfermedades profesionales**

**Artículo 52**— Los empleadores y trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedan sometidos al régimen de la Ley Nacional N° 24.557, sus decretos reglamentarios, resoluciones de la Superintendencia de A.R.T. y de las leyes que en el futuro las deroguen total o parcialmente en materia de accidentes de trabajo, accidentes in-itinere y enfermedades profesionales.

### **De la higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 53**— El empleador deberá cumplir las pautas y limitaciones establecidas en la legislación vigente, como así dispondrá un lugar adecuado para guarecerse de las inclemencias del tiempo.

### **De las tareas livianas y adecuadas**

**Artículo 54**— Tanto en los casos de enfermedades o accidentes inculpables, como a requerimiento de la aseguradora de riesgo del trabajo en casos de accidentes de trabajo, accidente in itinere o enfermedades profesionales, el empleador deberá proveer de tareas livianas o adecuadas al trabajador afectado, reasignando lugares y actividades por un término máximo de sesenta (60) días corridos y todo ello sin perjuicio de la vigencia y aplicación de las normas legales vigentes y la concesión del plazo de conservación de empleo cuando se cumplieran las licencias pagas correspondientes a cada una de las contingencias descriptas, conforme surge establecido por la Ley de Higiene y Seguridad Industrial y su Decreto Reglamentario. Sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Contrato de Trabajo en materia de enfermedad inculpable (artículos 208, 209, 210, 211 y 212).

### **De la actividad sindical**

**Artículo 55**— El empleador está obligado a respetar el cargo, función, actividad y estabilidad sindical de los delegados, de los miembros de la Comisión Directiva, de las Comisiones Paritarias de la entidad gremial signataria y de los congresales instituidos y en ejercicio de su mandato; como así también su estabilidad legal, conforme al régimen vigente establecido por la Ley Nacional N° 23.551/88 y las normas legales que en el futuro deroguen total o parcialmente dicho régimen. Dentro de cada lugar de trabajo de los comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo con personal afiliados al S.O.E.S.G.y P.E. se designará un (1) delegado obrero por cada quince (15) operarios comprendidos en el presente Convenio, el que será fiel intérprete del cumplimiento de las funciones, deberes y atribuciones que deben tener las partes de las relaciones laborales.

### **Permisos gremiales**

**Artículo 56**— A todos los trabajadores que integren las comisiones, consejo o comisiones paritarias, la patronal les abonará las horas o los días que utilicen para cumplir con dicha función; lo mismo ocurrirá cuando los trabajadores congresales o delegados deban concurrir a congresos de la federación que la entidad sindical esté adherida.

**Artículo 57**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este convenio serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

**Artículo 58**— De acuerdo al artículo 83 de la Ley N° 24.467 y el Decreto N° 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de hasta sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

## Sistema de negociación, interpretación y discusión

**Artículo 59**— A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme a la reglamentación de la Ley N° 24.467. El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio de las partes.

El Comité se constituirá con tres (3) representante del S.O.E.S.G.y P.E. e igual cantidad por la parte empleadora, asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes.

Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representante por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia las partes en forma conjunta podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## Funciones

**Artículo 60**— El Comité Paritario de negociación salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que fueren creando durante la vigencia del presente.
- c) El comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones de trabajadores y/o empresarias, de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.
- d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del comité.
- e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan duda, ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el comité.
- f) A partir de la homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá la función de estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores

comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación.

- g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propio, municipales, provinciales y nacionales.
- h) Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de éstas, se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsables de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido con sus firmas.

## Del control y cumplimiento

**Artículo 61**— El control y cumplimiento del presente Convenio Colectivo estará a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y de la autoridad de aplicación en la que éstas deleguen o la futura legislación determine.

## Del domicilio de las partes

**Artículo 62**— Las partes signatarias de este Convenio Colectivo fijan sus respectivos domicilios en el inicialmente denunciado.

## Día femenino

**Artículo 63**— El personal femenino gozará de un (1) día de licencia paga por mes calendario.

## Protección de la maternidad

**Artículo 64**— Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores, sin embargo la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los Sistemas de Seguridad Social.

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o em-

barazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 y ½ meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso el de nacimiento. Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo a partir del sexto mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo, se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativa, atención de recepción cajas, date entry, atención de monitores de seguridad, etcétera.

**Descanso diario de lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de treinta minutos (30 min.), para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa, de común acuerdo, podrán convenir que los descansos de treinta minutos (30 min.) antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una hora (1 h.).

**Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia:** La trabajadora con un (1) año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venía haciendo.
- b) Renunciar a su trabajo en la empresa, percibiendo una compensación por tiempo de servicio, consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.
- d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma y por escrito.
- e) En caso de nacimiento de hijo con síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley N° 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

### Adopción

**Artículo 65**— En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá:

- 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- 2) Tratar de un menor hasta seis (6) años.

### Contratación de discapacitados

**Artículo 66**— Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo.

Ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a los doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno (1) por cada cincuenta (50) empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el artículo 2° de la Ley N° 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

### Reconocimiento a la capacitación

**Artículo 67**— Los tiempos en que nos encontramos inmersos, para desarrollar nuestra tarea nos exigen un permanente perfeccionamiento llegando casi a profesionalizar nuestra actividad, por lo tanto proponemos que para aquellos compañeros que han tenido y tienen la suerte de concluir los estudios, secundarios, terciarios y universitarios sean premiados con una bonificación detallada de la siguiente manera:

- Título secundario: Cinco por ciento (5%) de la remuneración básica.
- Título terciario: Diez por ciento (10%) de la remuneración básica.
- Título universitario: Quince por ciento (15%) de la remuneración básica.

Hacemos la siguiente aclaración: En ningún caso los títulos serán acumulativos, se pagará siempre el de mayor valor.

Las bonificaciones serán abonadas compatibles o no con la actividad que realiza.

### Bolsa de trabajo

**Artículo 68**— Es objetivo permanente de las organizaciones firmantes el mejoramiento de la calidad del servicio y las prestaciones al consumidor, así como la responsabilidad social de las empresas en inducir la inserción laboral y la profesionalización de la actividad.

Además, existe la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de seguridad para lograr condiciones de trabajo seguras y formar ambientes de trabajo libre de incidentes.

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

El centro de capacitación de la Mutual 27 de Agosto dependiente del S.O.E.S.G.y P.E. dicta cursos de formación profesional destinados a trabajadores del sector y a personas con interés de insertarse en el mismo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Nación reconoció a

la Mutual 27 de Agosto como entidad educativa oficial bajo el N° 02-1717.

Las empresas nucleadas en F.E.C.O.B.A. podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados; asimismo F.E.C.O.B.A. Y S.O.E.S.G.y P.E. administrarán y promocionarán en forma conjunta una bolsa de trabajo que incluya a personas capacitadas con el objetivo de beneficiar con personal calificado a las empresas pymes del sector.

### **Enseñanza media superior y universitaria**

**Artículo 69**— Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pago de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley N° 20.744 o la que la reemplace.

**Artículo 70**— Las partes signatarias del presente en un todo de acuerdo con el contenido del mismo, solicitan a la autoridad administrativa la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo.

# ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 371/2003*

### ***OBREROS Y EMPLEADOS***

#### **Resolución N° 19 (S.S.R.L.)**

VISTO el Expediente N° 1.069.235/2003 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

#### CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines de la República Argentina (C.E.C.H.A.), la Federación de Empresarios de Combustibles de la República Argentina (F.E.C.R.A.), por la parte empresaria y la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.y P.G.) por el sector sindical, el que luce agregado a fojas 105/119 del Expediente N° 1.069.235/2003.

Que mediante el proyecto cuya homologación se solicita, se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 322/99, el que fuera oportunamente celebrado por las mismas partes individualizadas en el párrafo precedente.

Que han sido articuladas oposiciones a la homologación peticionada por las celebrantes del proyecto en cuestión; en ese sentido cabe señalar que el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos y Gomerías de Chaco (S.O.E.S.G. y P.E. – Chaco), solicita la exclusión del ámbito territorial que él representa (Provincia de Chaco) del plexo convencional cuya homologación se ha peticionado.

Que por su parte el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Estaciones de Expendio de Gas Comprimido, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos y Gomerías de la Provincia de Neuquén y Río Negro (S.O.E.S.G.y P.E. – Neuquén – Río Negro), también solicita que se excluya del ámbito territorial y personal de aplicación del proyecto sometido a homologación, el correspondiente a las Provincias de Río Negro y Neuquén y de los trabajadores por los representados.

Que asimismo el Sindicato Unión Obrera Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento y Gomerías de Cuyo (S.U.O.E.S.G.P.E.y G. – Cuyo), al igual que las dos entidades indicadas precedentemente, solicita la exclusión del ámbito personal y territorial de aplicación del proyecto cuya homologación se requiere, del correspondiente a las Provincias de Mendoza y San Juan y a los trabajadores que representa, los que entiende se encuentran comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 327/2000 por ella celebrado.

Que las entidades sindicales individualizadas fundamentan su petición de exclusión, en la circunstancia de hecho y de derecho de encontrarse desafiliadas de la entidad sindical de segundo grado celebrante del plexo convencional cuya homologación se solicita el que resultará de aplicación en las zonas que las mismas detentan conforme sus pertinentes personerías gremiales.

Que la Cámara de Comerciantes de Derivados del Petróleo, Garages y Afines (CAPEGA) de la Provincia de Tucumán se opone parcialmente a la homologación peticionada en autos, como celebrante del Convenio Colectivo de Trabajo N° 350/2002 de aplicación en la mentada provincia, todo ello en orden a los fundamentos de hecho y de derecho que allí expone a los cuales me remito en honor a la brevedad.

Que corridas las vistas pertinentes, la Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.), fija posición respecto a la cuestión planteada en autos y solicita el rechazo de las oposiciones efectuadas reiterando su solicitud de homologación, todo ello conforme surge de fojas 1/7 del Expediente N° 1.080.167/2003 agregado como foja 168 al principal.

Que la entidad sindical de segundo grado fundamenta su petición en su propia Personería Gremial N° 1.373, la que se encuentra vigente y cuya zona de actuación la habilita para actuar en todo el Territorio Nacional.

Que asimismo entiende que la mentada personería gremial resulta autosuficiente en el sentido que es independiente de

las que poseen las entidades sindicales de primer grado, ello en orden a que la legislación vigente a la fecha en que su personería le fue otorgada, confería a las entidades de segundo grado capacidad de representación personal y territorial en forma autónoma de la capacidad representativa que pudieran tener las entidades de primer grado que pudieran estar afiliadas previamente a la de segundo que obtenía su personería, ello conforme Ley N° 20.615 que cita.

Que en definitiva la Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) entiende que cuenta con personería nacional propia, obtenida de acuerdo a la legislación vigente en ese tiempo y con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 23.551 y mucho tiempo antes que los sindicatos impugnantes estuvieran afiliados a ella y que obtengan su propia personería gremial.

Que aclaradas las peticiones de las partes, debe dejarse sentado que la aptitud y facultad de todos los sindicatos con personería gremial, sean éstos federados o desfederados, a celebrar plexos convencionales dentro de su ámbito personal y zona de actuación, conforme sus pertinentes personerías gremiales, no se alteran frente al dictado de un acto administrativo cuyo objeto no sea la materia establecida en las mismas, las que se rigen por la Ley N° 23.551 vigente en la materia.

Que en virtud de lo expuesto, debe señalarse que del proyecto cuya homologación se petitiona surge que las partes han acordado el período de vigencia del mismo en el plazo de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación.

Que respecto al ámbito territorial de aplicación del mismo, sus celebrantes lo establecen para todo el Territorio Nacional con expresa exclusión de las Provincias de Córdoba y Santa Fe. En ese sentido y resultando el mismo la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 322/99, por los mismos fundamentos oportunamente sostenidos al homologarse aquel, corresponde excluir asimismo el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 317/99 el que resulta de aplicación territorial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y hasta un radio de sesenta (60) kilómetros de la misma y alcanza al personal dependiente de las empresas asociadas a la entidad empresaria celebrante del mismo.

Que en cuanto a su ámbito personal y conforme artículo 4° del mismo, las partes convienen en que resultará de aplicación al personal que se desempeñe en estaciones de servicio y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

Que debe dejarse constancia que con posterioridad a la emisión del presente, esta Cartera de Estado procederá a efectuar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigación Laboral (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio de las escalas salariales que forman parte del plexo convencional, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.), modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013.

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

Que de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 1988), su Decreto Reglamentario N° 199/88; Ley N° 23.546, Decreto N° 200/88, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 25.250.

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines de la República Argentina (C.E.C.H.A.), la Federación de Empresarios de Combustibles de la República Argentina (F.E.C.R.A.), por la parte empresaria y la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.y P.G.) por el sector sindical, el que luce agregado a fojas 105/119 del Expediente N° 1.069.235/2003.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 105/119 del Expediente N° 1.069.235/2003, mediante el cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 322/99.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigación Laboral (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.), modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013.



**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).- Guillermo E. J. Alonso Nayone.

Buenos Aires, 10 de diciembre de 2003

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 19/2003 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fojas 105/119 del expediente de referencia quedando registrada bajo el N° 371/2003.

Valeria Andrea Valetti.

**Partes intervinientes:** Por la parte empleadora, Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines de la República Argentina (C.E.C.H.A.) como entidad Nacional con representación en todas las provincias de la República Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires e Islas Malvinas y la Federación de Empresarios de Combustibles de la República Argentina (F.E.C.R.A.), con representación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires, dejando a salvo la representatividad de las distintas Cámaras y Federaciones actualmente adheridas a C.E.C.H.A. y por la parte gremial, la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.), Personería Gremial N° 1.373, y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.y P.E.) Personería Gremial N° 493.

### Reconocimiento gremial y patronal

**Artículo 1°**— Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descritas en el artículo 4°, en todo el ámbito nacional. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente Convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legales y en ejercicio de sus funciones.

### Irrenunciabilidad de beneficios

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

### Vigencia

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

### Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— Para todo el Territorio Nacional incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincia de Bue-

nos Aires y la totalidad de las restantes Provincias de la República Argentina, con la excepción de las Provincias de Córdoba y Santa Fe, para estas últimas por el término de la vigencia del presente Convenio.

### Personal comprendido

**Artículo 4°**— Personal que se desempeñe en estaciones de servicio y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

### Categorías

**Artículo 5°**—

- 1) Encargado de turno;
- 2) Operario de playa;
- 3) Operario de servicio;
- 4) Personal administrativo;
- 5) Operario auxiliar;
- 6) Operario conductor;
- 7) Operario/a de interior y anexo;
- 8) Franquero o turnante;
- 9) Sereno.

### Discriminación de tareas

**Artículo 6°**—

- A) Encargado de turno: Será considerada aquella persona que asumirá, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos y efectuar la verificación de los tanques, tanto subterráneo como cisternas, la reposición de productos para la venta al público, la recepción de las recaudaciones de los operarios de playa, asimismo el control y autorización de los cheques, tarjetas de crédito, supervisión de la limpieza y mantenimiento, control de los servicios de lavado y engrase, control de la lectura del estado de los totalizadores de los surtidores al comienzo y cierre del turno, del buen trato y cordialidad al público, verificación de las tareas realizadas por los operarios y confección de la planilla de caja de turno.
- B) Operario de playa: Será considerado operario de playa todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, limpieza de parabrisas, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos, siendo colaborador directo del Encargado de Turno, el Operario de Playa que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del artículo 12. Será responsable de la confección de la planilla de caja o de turno en el supuesto de ausencia del Encargado de turno.
- C) Operario de servicio:
  - 1) Engrasador: Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricado de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera.
  - 2) Lavador: Se considera en esta categoría a todo empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barro de las fosas de lavado.
  - 3) Gomero: Será considerado en esta categoría a todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.

- D) Personal administrativo: Serán considerados a todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas afuera del establecimiento la patronal les proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.
- E) Operario auxiliar: Se considerará operario auxiliar al trabajador que realice especialmente tareas de mantenimiento del establecimiento, en forma habitual y no eventual.
- F) Operario conductor: Será considerado como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes, también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los Bancos, será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. A aquel operario conductor que deba trasladarse a más de sesenta (60) kilómetros, además de la remuneración que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada kilómetro recorrido lo que en ese concepto le corresponda.
- G) Operario/a de interior y anexos a estaciones de servicio: Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior de los anexos.
- H) Franquero o turnante: Las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplace.
- I) Sereno: Se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre sólo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.

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

### Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo

**Artículo 7°**— El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

### Intercambio de tareas en casos especiales

**Artículo 8°**— Las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un

todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento.

### Tareas livianas

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

### Salarios

**Artículo 10**— Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

- A) Para el ámbito territorial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires:

Categoría	Remuneración \$
1) Encargado de turno	440
2) Operario de playa	406
3) Operario de servicio	416
4) Personal administrativo	420
5) Operario auxiliar	364
6) Operario conductor	390
7) Operario/a de interior y anexo	385
8) Franquero o turnante	—
9) Sereno	395

Las remuneraciones mencionadas no comprenden los importes acordados por el Poder Ejecutivo Nacional en virtud de la Legislación de Emergencia (Decreto N° 905/2003).

- B) Para el resto del territorio nacional, de conformidad a lo previsto en el artículo 3°:

Categoría	Remuneración \$
1) Encargado de turno	406
2) Operario de playa	378
3) Operario de servicio	386
4) Personal administrativo	390
5) Operario auxiliar	352
6) Operario conductor	360
7) Operario/a de interior y anexo	388
8) Franquero o turnante	—
9) Sereno	369

NOTA: El franquero o turnante recibirá el salario de acuerdo a la categoría que desempeña.

### Antigüedad

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

**Manejo de fondos****Artículo 12—**

- A) Todo personal que maneje fondos de los empleadores y se desempeñe en establecimiento con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, percibirá un adicional por riesgo de caja de treinta pesos (\$ 30).
- B) El personal que maneje fondos de las empleadora y se desempeñe en el resto del país de conformidad a lo previsto en el artículo 3° percibirá un adicional por riesgo de caja de veintidós pesos (\$ 22).

**Premio a la asistencia****Artículo 13—**

- A) Al personal que se desempeñe en establecimientos con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, se le otorgará un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de treinta pesos (\$ 30).
- B) Al personal que se desempeñe en establecimientos con domicilio en el resto del país, de conformidad con el artículo 3°, se le otorgará un premio mensual a la asistencia de veintidós pesos (\$ 22).

Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una (1) falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes en el mes.

Constituyen inasistencia justificada las siguientes:

- Permisos gremiales.
- Licencia por matrimonio.
- Nacimiento de hijos.
- Licencia anual.
- Accidentes de trabajo.
- Fallecimiento de: Madre, padre, esposa e hijos.

**Día de la estación de servicio**

**Artículo 14—** Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los empleados de la actividad, el mismo será abonado con un recargo del cien por ciento (100%), para el caso de aquel operario que deba prestar servicio.

**Exámenes preocupacionales**

**Artículo 15—** Los exámenes preocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

**Higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 16—** Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

**Reubicación del personal**

**Artículo 17—** Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

**Seguro de vida complementario**

**Artículo 18—** Se tratará por la comisión de seguimiento paritario, (creada por el artículo 53).

**Bonificación por enlace**

**Artículo 19—** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**Subsidio por nacimiento de hijos**

**Artículo 20—** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 21—** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**Aporte para la obra social**

**Artículo 22—** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**Permiso con goce de sueldo****Artículo 23—**

- Por casamiento de hijos tendrá derecho a un (1) día de permiso.
- Por fallecimiento de padres tres (3) días de permiso. En caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco (5) días.
- Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos, hermanos y hermanos políticos, tendrán derecho a un (1) día de permiso.
- Por mudanza, tendrá un (1) día de permiso.

En todos los casos mencionados anteriormente se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

**Quebranto de caja**

**Artículo 24—** En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal debidamente comprobado por autoridad competente la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios obreros y empleados y/o patrones, en ningún caso deberán descontarse faltantes a los trabajadores ya que para hacerse cargo de suma de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener en su labor específica. Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de los cinco (5) días posteriores.

**Salario familiar**

**Artículo 25—** Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.714 y sus modificaciones, en los montos familiares que establece la Caja de Compensación del Salario Familiar para Empleados de Comercio y/o ley que lo reemplace.

**Cuota sindical**

**Artículo 26—** Se establece una cuota sindical del tres por ciento (3%) sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por los sindicatos en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades, que

emergen de la Ley N° 23.551. El empleador se compromete a permitir la verificación, por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a cuota sindical y seguro de vida.

### **Aporte mutual sindical**

**Artículo 27**— Todos los empleados comprendidos en el presente Convenio afiliados o no deberán aportar el uno por ciento (1%) mensualmente del total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el uno por ciento (1%), los que serán depositados en las cuentas especiales de S.O.E.S.G.y P.E., para todos aquellos empleadores con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires y en la cuenta de F.O.E.S.G.R.A. o la entidad adherida que tal Federación determine para aquellos empleadores con domicilio en el resto del país, siendo responsabilidad de la parte patronal efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro los tratará el Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial.

### **Relación entre la organización sindical y los empleadores**

**Artículo 28**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajustarán al presente ordenamiento y a las disposiciones previstas en la Ley N° 23.551 y su reglamentación:

- A) La organización gremial tomará intervención en todo los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.
- B) La representación gremial del S.O.E.S.G.y P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la Ley N° 23.551.
- C) Las designaciones de delegados y/o Congresales Nacionales deberán ser notificadas al empleador por la organización sindical mediante telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.
- D) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.
- E) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteado en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.
- F) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior inmediato quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de dieciseis (16) horas mensuales con goce de haberes

[artículo 44, inciso c) Ley N° 23.551]; similar beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembro de las comisiones directivas y de las seccionales del S.O.E.S.G.y P.E..

- G) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancia de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.
- H) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza dentro de lo normado en el párrafo anterior no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda entenderse de las comunicaciones, siempre y cuando no se forme aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

### **Fondo convencional ordinario**

**Artículo 29**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del Convenio Colectivo de Trabajo N° 322/99 prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean afiliados o no a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que corresponda y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible enfrentar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados y teniendo en cuenta la inflación ocurrida en nuestro país desde enero de 2002. Por ello convienen en instituir una contribución, consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a la organización gremial y el uno por ciento (1%) a las Organizaciones Empresarias, debiendo cada parte establecer sus sistemas propios para otorgar las pres-

taciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Respecto de la recaudación destinada al sector sindical correspondiente a empresas con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, la misma será destinada al S.O.E.S.Gy P.E. (Personería Gremial N° 493) y la recaudación correspondiente a empresas con domicilio en el resto del país será destinada a la F.O.E.S.G.R.A. (Personería Gremial N° 1.373) o la entidad adherida que dicha Federación determine. Esta contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida en el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que dispongan C.E.C.H.A. y F.O.E.S.G.R.A., en su carácter de oficina recaudadora y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación:
  - a) Sólo se considerarán pagos válidos, a los efectos de cancelar la obligación que se instituye por el presente, aquellos que se lleven a cabo mediante depósitos bancarios realizados en la entidad bancaria que se menciona en el inciso siguiente, o en su defecto aquellos por los que extienda recibo la oficina recaudadora, con oportuna rendición de cuentas a las entidades sindicales. Asimismo sólo se consideran válidos los certificados de libre deuda que sean extendidos por la oficina recaudadora, en ocasión de tramitarse transferencias de fondos de comercio de establecimientos del sector empleador y toda otra transacción que implique la obligación de emitir este tipo de certificado quedando en consecuencia la entidad empleadora facultada para cursar las pertinentes oposiciones a que autoriza la legislación vigente y aplicar las liquidaciones de deuda que correspondan.
  - b) Las organizaciones sindicales colaborarán en la gestión de cobro del fondo convencional incorporando a las inspecciones que realicen la fiscalización del pago de este concepto, debiendo remitir las actas que por falta de pago confeccionen a la oficina recaudadora para la prosecución del trámite de cobro por parte de esta última.
- 2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que de común acuerdo podrán ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad Bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de

sus gastos por comisiones bancarias, por partes iguales en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo Banco.

- 4) C.E.C.H.A. y F.O.E.S.G.R.A., tendrán a su cargo a través de una oficina recaudadora creada al efecto la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%) con más actualizaciones, e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales.
- 5) La organización sindical, atento a las labores a cargo de C.E.C.H.A. relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite al Banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a C.E.C.H.A. del día 1° al 15 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

### Permisos gremiales

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

### Retiro del personal preavisado

**Artículo 31**— Todos los obreros y empleados trabajadores que se encuentren “preavisados” y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo.

### Enseñanza media y superior y universitaria

**Artículo 32**— Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permiso por exámenes con pago de haberes, debiendo acreditar por la autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley N° 20.744 o la que la reemplace.

### Permiso por trámite prenupcial

**Artículo 33**— El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, trámite de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demanda dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de dos (2) días y no se computará la inasistencia.

### Vacaciones

**Artículo 34**— Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley N° 20.744 o la que se encuentre vigente.

### Cómputo para la antigüedad por escalafón

**Artículo 35**— A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado ante-

riormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, siempre que no hubieren percibido indemnización por antigüedad y preaviso, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 11 del presente Convenio.

### Altas y bajas del personal

**Artículo 36**— Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente a S.O.E.S.G.y E. y/o F.O.E.S.G.R.A., según corresponda, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de las prestaciones de los servicios que brinda la Mutual Sindical del gremio y la obra social. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible, al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículo 27 de este Convenio, que hacen al mantenimiento de la Mutual Sindical y la obra social.

### Vacantes en categorías superiores

**Artículo 37**— Todo personal clasificado que se desempeña en una categoría superior percibirá mientras dure ese desempeño, automáticamente, el sueldo inicial que le corresponda a dicha categoría. Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

### Modificaciones de las formas y modalidades del contrato

**Artículo 38**— La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y clasificación profesional.

En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función, y no implique menoscabo moral o material.

### Bolsa de trabajo

**Artículo 39**— Existirá en cada organización tanto en S.O.E.S.G.y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., como en las Cámaras Empresarias una Bolsa de Trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente Convenio.

### Formación de paritaria

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

**Artículo 41**— Las empresas se reservan el derecho de intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, sobre todo en caso de emergencias por enfermedad, accidentes y/o ausencia de operarios; sólo deberá cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realizare

una función con sueldo superior al de su calificación profesional. Si la sustitución fuera durante más de seis (6) meses se considerará promovido a dicha categoría.

### Uniforme de los trabajadores

**Artículo 42**— La ropa de trabajo de los empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a la época de verano o invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres (3) uniformes anuales.

Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente:

- Personal de playa: Tres (3) camisas, tres (3) pantalones, una (1) campera y dos (2) pares de zapatos.
- Personal administrativo: El uniforme será de acuerdo a lo que disponga la Empresa, correspondiéndole tres (3) uniformes por año y dos (2) pares de zapatos.
- Lavadores–Engrasadores: Se les entregarán tres (3) mamelucos o similares, una (1) campera y un (1) par de zapatos, además a los lavadores se les proveerá de botas de goma, delantales y guantes, según las necesidades de los mismos que serán de uso individual.
- Al personal que desempeñe en la categoría de operario de interior y anexos, se les proveerá de tres (3) uniformes, dos (2) pares de zapatos y una (1) campera o saco.

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

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

### Jornada de trabajo

**Artículo 44**— La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Sin perjuicio de gozar del franco compensatorio según ley, salvo lo dispuesto para las actividades de lavado, engrase y cambio de aceite previstas en el artículo siguiente.

**Artículo 45**— En los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, las tareas de lavado, engrase y cambio de aceite, deberán concluir a las 13:00 horas del día sábado y hasta las 24:00 horas del día domingo, los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remunera-

ración equivalente al cien por ciento (100%) por cada hora de trabajo.

**Artículo 46**— Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: En horas diurnas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas al cien por ciento (100%) de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas de la mañana siguiente, la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según Ley N° 20.744, artículo 200 y/o vigente.

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

### Condiciones de trabajo

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

- a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas. Los empleadores facilitarán la reposición de las mismas a efectos de un mejor rendimiento en sus tareas, siempre que el empleado u obrero lo demande justificadamente;
- b) El trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

### Reglamentación general del trabajo

**Artículo 49**—

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

**Artículo 50**— A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo, los empresarios llevarán obligatoriamente una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etcétera y deberán constar los días en que gozará del día y medio de franco semanal, que deberá ser corrido. Asimismo, los empresarios deberán, mensualmente, hacer constar en los recibos de haberes todas las horas extras de trabajo del personal, sobre las que se deberán hacer los respectivos aportes jubilatorios, debiendo tenérselas muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma que los feriados trabajados. De esta manera se pretende evitar que

los trabajadores se vean perjudicados en sus aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

### Permisos especiales sin goce de sueldo

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

### Sistema de negociación, interpretación y discusión

**Artículo 52**— A fin de mejorar las relaciones del trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme a la reglamentación de la Ley N° 24.467.

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

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

### Funciones

**Artículo 55**— El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.
- c) El Comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.

- d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del Comité.
- e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el Comité.
- f) A partir de homologación del Convenio por la Autoridad de Aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta Comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integren el Comité de Interpretación tendrá como función estudiar y/o acordar según el artículo 52.
- g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y/o nacionales.

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

### **Productividad**

**Artículo 57**— De conformidad a provisiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante prevención asistencial que se llevará a cabo a través de la obra social sindical reforzando así la salud de los componentes de la actividad, a tales efectos los trabajadores comprendidos en este Convenio, afiliados o no a la Asociación Sindical efectuará una contribución mensual destinada al cumplimiento de las prestaciones asistenciales y de capacitación productiva que realizará la Asociación Sindical de acuerdo a la facultad establecida en el artículo 9° de la Ley N° 14.250, dicho aporte consistirá en una suma de ocho pesos (\$ 8) que será retenida por los empleadores de los haberes del personal.

Estos importes serán depositados en una cuenta corriente que la Organización Sindical abrirá en el Banco de la Nación Argentina Sucursal Plaza de Mayo. Dichos fondos serán objeto de una administración y contabilización especial que la organización sindical llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la Organización Sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directa de la Asociación.

**Artículo 57 bis**— Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo a partir de su homologación, percibirá una suma mensual fija de ocho pesos (\$ 8) a cuenta de los aumentos que disponga el Poder Ejecutivo Nacional

a partir del mes de junio del año 2003, revistiendo el carácter de no remunerativo.

**Artículo 58**— De acuerdo al artículo 83 de la Ley N° 24.467 y el Decreto N° 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de hasta sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

**Artículo 59**— La licencia anual ordinaria podrá ser otorgada fraccionada, en la medida en que un obrero goce de vacaciones en época de verano una (1) vez cada dos (2) períodos anuales. El aviso de otorgamiento deberá ser comunicado con treinta (30) días de anticipación a la época del licenciamiento. Asimismo las partes convienen en aquellos casos en que la licencia anual ordinaria sea de veintidós (21) días o más, el empleador podrá fraccionarla en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los catorce (14) días. En ese caso el trabajador podrá tomar el resto de sus vacaciones dentro de los seis (6) meses de la fecha del primer fraccionamiento y previa comunicación fehaciente de su voluntad con treinta (30) días de anticipación al día en que eligió gozar del resto de su licencia.

**Artículo 60**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

**Artículo 61**— En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

### **Condiciones especiales para la Región Patagónica**

**Artículo 62**— Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas percibirán un cinco por ciento (5%) adicional, sobre el total de las remuneraciones.

### **Período de prueba**

**Artículo 63**— Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de doce meses (12) año de conformidad a lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo modificando por el artículo 3° de la Ley N° 25.013.

**Artículo 64**— Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reúnen las condiciones previstas en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, por encuadrarse en el régimen de las pequeñas empresas, como así también las relaciones entre éstas y la Entidad Sindical signataria de este Convenio se regirán en un todo de acuerdo con lo previsto en las Secciones II, III,



IV, V, VI, VII y VIII del Título III de dicha norma legal y Decretos Reglamentario Nros. 737/95 y 146/99.

### Protección de la maternidad

**Artículo 65**— Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7½) anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

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

**Descansos diarios por lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán convenir que los dos descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

**Opción a favor de la trabajadora, estado de excedencia:** La trabajadora con un (1) año de antigüedad en la em-

presa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6).
- d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma y por escrito.
- e) En caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley N° 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

### Adopción

**Artículo 66**— En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos.

Para tener derechos a este beneficio deberá:

- 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- 2) Tratarse de un menor de hasta seis (6) años.

### Contratación de discapacitados

**Artículo 67**— Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten y el postulante a un cargo reúne las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo; ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno por cada cincuenta (50) empleados. Se entiende por discapacitada a la persona definida en el artículo 2° de la Ley N° 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

Juan Manuel García,  
Andrés Eduardo Doña.



# ESTACIONES DE SERVICIO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 317/99*

### *CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES Y HASTA 60 KILÓMETROS DE LA MISMA*

**Partes intervinientes:** Asociación Estaciones de Servicio de la República Argentina (A.E.S.), y el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (S.O.E.S.G. Y P.E.). Dejan constancia que las conversaciones directas fueron llevadas a cabo dentro del marco jurídico constituido por la Ley N° 14.250 (t.o.); Decreto N° 108/88; Ley N° 23.546; Decreto N° 200/88; Leyes Nros. 24.467 y 25.013.

#### **Reconocimiento gremial y patronal**

**Artículo 1°**— Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el artículo 4°, en todo el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y hasta 60 kilómetros de la misma. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legítimos y en ejercicio de sus funciones.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— El presente convenio colectivo de trabajo regirá desde el 1° de junio de 1999 hasta el 30 de mayo de 2001, por el término de dos (2) años.

#### **Ambito de aplicación**

**Artículo 3°**— Para todo el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y hasta 60 kilómetros de la misma.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— Personal que se desempeñe en: estaciones de servicio y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

#### **Categorías**

##### **Artículo 5°**—

- 1) Encargado de turno.
- 2) Operario de playa.
- 3) Operario de servicios.
- 4) Personal administrativo.
- 5) Operario auxiliar.

- 6) Operario conductor.
- 7) Operario/a de interior y anexos.
- 8) Franquero o turnante.
- 9) Sereno.

#### **Discriminación de tareas**

##### **Artículo 6°**—

- a) **Encargado de turno:** Será considerada aquella persona que asumirá, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos y efectuar la verificación de los tanques, tanto subterráneos como cisternas, la reposición de productos para la venta al público, la recepción de las recaudaciones de los operarios de playa, asimismo el control y autorización de los cheques, tarjetas de crédito, supervisión de la limpieza y mantenimiento, control de los servicios de lavado y engrase, control de la lectura del estado de los totalizadores de los surtidores al comienzo y cierre del turno; del buen trato y cordialidad al público; verificación de las tareas realizadas por los operarios y confección de la planilla de caja de turno.
- b) **Operario de playa:** Será considerado operario de playa todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, limpieza de parabrisas, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos, siendo colaborador directo del encargado de turno. El operario que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del artículo 12.
- c) **Operario de servicio:**
  1. **Engrasador:** Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricado de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera.
  2. **Lavador:** Se considerará a todo aquel empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barros de la fosa de lavado.

3. **Gomero:** Será considerado en esta categoría todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.
- d) **Personal administrativo:** Serán considerados como tales todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas fuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.
- e) **Operario auxiliar:** Se considerará operario auxiliar al trabajador que realice especialmente tareas de mantenimiento del establecimiento, en forma habitual y no eventual.
- f) **Operario conductor:** Será considerado como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes; también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos; será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. Aquel operario conductor que deba trasladarse a más de sesenta (60) kilómetros, además de la remuneración que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos y por cada kilómetro recorrido lo que en ese concepto le corresponda.
- g) **Operario/a de interior y anexos a estaciones de servicio:** Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicio, que se realicen del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.
- h) **Franquero o turnante:** Las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplace.
- i) **Sereno:** Se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas de las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.  
**Aclaración:** Todas estas tareas deberán efectuarse dentro de la jornada legal de trabajo establecida, incluida la confección de las respectivas planillas de caja.

**Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo**

**Artículo 7°**— El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

**Intercambio de tareas en casos especiales**

**Artículo 8°**— Las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencias de personal, y siempre que existan motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento.

**Tareas livianas**

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

**Salarios**

**Artículo 10**— Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

1. Encargado de turno	\$ 440,00
2. Operario de playa	\$ 406,00
3. Operario de servicio	\$ 416,00
4. Personal administrativo	\$ 420,00
5. Operario auxiliar	\$ 364,00
6. Operario conductor	\$ 390,00
7. Operario de interior y anexos	\$ 385,00
8. Franquero o turnante	\$ * * * *
9. Sereno	\$ 395,00

\*\*\*\* **Nota:** El franquero o turnante: Recibirá el salario de acuerdo a la categoría que desempeñe.

**Antigüedad**

**Artículo 11**— Establécese que por cada año de antigüedad que el obrero cumpla en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%) mensual del total de las remuneraciones básicas en concepto de escalafón por antigüedad.

**Manejo de fondos**

**Artículo 12**— Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente a treinta pesos (\$30).

**Premio a la asistencia**

**Artículo 13**— Se otorgará premio a la asistencia a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, consistente en una bonificación especial de treinta pesos (\$30), que será abonada mensualmente como “*premio a la asistencia*”. Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tarde en el mes. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

- a) Permisos gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Nacimiento de hijo.

- d) Licencia anual.
- e) Accidente de trabajo.
- f) Fallecimiento de: madre, padre, esposa e hijos.

#### **Día de la estación de servicio**

**Artículo 14**— Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año como el día de los empleados de la actividad, el mismo será abonado con un recargo del ciento por ciento (100%) para los casos de aquel operario que deba prestar servicio.

#### **Exámenes preocupacionales**

**Artículo 15**— Los exámenes preocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

#### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 16**— Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

#### **Reubicación del personal**

**Artículo 17**— Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

#### **Seguro de vida complementario**

**Artículo 18**— Se tratará por la Comisión de Seguimiento Paritario (creada por el artículo 53).

#### **Bonificación por enlace**

**Artículo 19**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Subsidio por nacimiento de hijos**

**Artículo 20**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 21**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Aporte para la obra social**

**Artículo 22**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Permiso con goce de sueldo**

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

#### **Quebranto de caja**

**Artículo 24**— En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal, debidamente comprobado por autoridad competente, la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios

obreros y empleados y/o patronos, en ningún caso deberán descontarse faltantes a los trabajadores, ya que para hacerse cargo de suma de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener su labor específica.

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

#### **Salario familiar**

**Artículo 25**— Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.714 y sus modificaciones, en los montos familiares que establece la Caja de Compensación del Salario Familiar para Empleados de Comercio y/o ley que lo reemplace.

#### **Cuota sindical**

**Artículo 26**— Se establece una cuota sindical del tres por ciento (3%) sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551. El empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a cuota sindical y seguro de vida.

#### **Aporte mutuo sindical**

**Artículo 27**— Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados o no deberán aportar el uno por ciento (1%) mensualmente del total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el uno por ciento (1%), lo que será depositado en la cuenta especial del S.O.E.S.G. y P.E., siendo responsabilidad de la parte patronal de las retenciones y de sus depósitos a su vez. Los litigios existentes y/o de futuro, los tratará el Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial.

#### **Relaciones entre la organización sindical y los empleadores**

**Artículo 28**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente convenio colectivo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley N° 23.551 y su reglamentación.

- a) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.
- b) La representación gremial del S.O.E.S.G. y P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la Ley N° 23.551.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

- d) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.
- e) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.
- f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de dieciséis (16) horas mensuales con goce de haberes [artículo 44, inciso c), Ley N° 23.551], similar beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones directivas y de las seccionales del S.O.E.S.G. y P.E..
- g) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.
- h) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales.

Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza, dentro de lo normado en el párrafo anterior, no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se formen aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

#### **Fondo convencional ordinario**

**Artículo 29**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de

los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Para ello convienen en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a la organización gremial y el restante uno por ciento (1%) a la organización empresarial, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical signataria del presente y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que de común acuerdo podrá ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrán efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos de comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo Banco.
- 4) La organización sindical asume la obligación de hacer entrega a la organización empresarial en forma mensual del padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes con detalle pormenorizado de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre lo que deben efectuarse los respectivos aportes.
- 5) La organización sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la

contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con expreso acuerdo de la organización empresarial. Asimismo la organización empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la organización sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre las estaciones de servicio obligadas ya sea en forma directa o a través de organizaciones especializadas, contratadas al efecto, debiendo la organización sindical prestar la colaboración necesaria para el normal desarrollo de la tarea.

- 6) La organización empresarial, atento a las labores a cargo de la organización sindical relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones y actividad recaudatoria, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite el banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a la organización sindical del día 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

#### **Permisos gremiales**

**Artículo 30**— A todos los obreros y empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los obreros y empleados y/o delegados deban concurrir a congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

#### **Retiro del personal preavisado**

**Artículo 31**— Todos los obreros y empleados trabajadores que se encuentren “preavisados” y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la ley del contrato de trabajo.

#### **Enseñanza media, superior y universitaria**

**Artículo 32**— Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pago de haberes, debiendo acreditar por la autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley N° 20.744 o la que la reemplace.

#### **Permiso por trámite prenupcial**

**Artículo 33**— El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar exámenes prenupciales, trámites de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de dos (2) días y no se computará la inasistencia.

#### **Vacaciones**

**Artículo 34**— Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley N° 20.744 o la que se encuentre vigente.

#### **Cómputo para la antigüedad por escalafón**

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

#### **Altas y bajas del personal**

**Artículo 36**— Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente al S.O.E.S.G. y P.E., las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de la prestación de los servicios que presta la mutual sindical y la obra social del gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículo 27 de este convenio, que hacen al mantenimiento de la mutual sindical y la obra social.

#### **Vacantes en categorías superiores**

**Artículo 37**— Todo personal certificado que se desempeña en una categoría superior percibirá mientras dure ese desempeño, automáticamente, el sueldo inicial que le corresponde a dicha categoría. Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

#### **Modificaciones de las formas y modalidades del contrato**

**Artículo 38**— La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y clasificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función, y no implique menoscabo moral o material.

#### **Bolsa de trabajo**

**Artículo 39**— Existirá en cada organización, tanto en S.O.E.S.G. y P.E. como en A.E.S. una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente convenio.

#### **Formación de paritaria**

**Artículo 40**— La comisión paritaria se formará por igual cantidad de miembros representantes de la rama gremial obrera y empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este convenio en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las comisiones especiales que surgen de este convenio se regirán por las mismas pautas.

**Artículo 41**— Las empresas se reservan el derecho de intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, sobre todo en caso de emergencias por enfermedad, accidentes y/o ausencia de operarios, sólo deberá cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realiza-

re una función con sueldo superior al de su calificación profesional. Si la sustitución fuera durante más de seis (6) meses se considerará promovido a dicha categoría.

### Uniforme de los trabajadores

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

**Artículo 43**— Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes previsionales y/o establecidos por este convenio de trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este convenio, para el mantenimiento de la mutual sindical, obra social y Fondo Convencional Ordinario. Las estaciones de servicio que alquilen los lavaderos, engrases y cualquier otra actividad a terceros, tendrán la obligación de hacer los aportes antes mencionados, teniéndose muy en cuenta que el principal responsable es el titular:

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

### Jornada de trabajo

**Artículo 44**— La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Sin perjuicio de gozar del franco compensatorio según ley.

**Artículo 45**— En los establecimientos comprendidos en el presente convenio, las tareas de lavado, engrase y cambio de aceite deberán concluir a las 13.00 horas del día sábado y hasta las 24.00 horas del día domingo. Los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración equivalente al ciento por ciento (100%) por cada hora de trabajo.

**Artículo 46**— Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente mane-

ra: en horas diurnas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas el ciento por ciento (100%) de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21.00 horas hasta las 6.00 horas de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según Ley N° 20.744, artículo 200, y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al ciento por ciento (100%).

**Artículo 47** — En los días no laborables quedará el personal mínimo imprescindible, los que gozarán del franco compensatorio en la semana inmediata posterior. Sin perjuicio del franco correspondiente por ley.

### Condiciones de trabajo

**Artículo 48** — Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por obreros o empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. En todos los casos se cumplimentarán las siguientes exigencias:

- a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas. Los empleadores facilitarán la reposición de las mismas a efectos de un mejor rendimiento en sus tareas, siempre que el empleado u obrero lo demande justificadamente.
- b) El trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

### Reglamentación general del trabajo

**Artículo 49**—

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

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



**Permisos especiales sin goce de sueldo**

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

**Sistema de negociación, interpretación y discusión**

**Artículo 52**— A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme a la reglamentación de la Ley N° 24.467.

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

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

**Funciones**

**Artículo 55**— El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.
- c) El Comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del convenio colectivo de trabajo y las leyes en vigencia.
- d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del Comité.
- e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente convenio colectivo de

trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el Comité.

- f) A partir de la homologación del convenio por la Autoridad de Aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según artículo 52).
- g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y/o nacionales.

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

**Capacitación profesional y productividad**

**Artículo 57**— De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción, dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado cursos de capacitación y/o perfeccionamiento.

**Artículo 58**— De acuerdo al artículo 83 de la Ley N° 24.467 y el Decreto N° 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

**Artículo 59**— La licencia anual ordinaria podrá ser otorgada fraccionada en la medida en que un obrero goce de vacaciones en época de verano una vez cada dos (2) períodos anuales. El aviso de otorgamiento deberá ser comunicado con treinta (30) días de anticipación a la época de licenciamiento. Asimismo las partes convienen en aquellos casos en que la licencia anual ordinaria sea de veintidós (21) días o más, el empleador podrá fraccionarla en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los catorce (14) días. En ese caso el trabajador podrá tomar el resto de sus vacaciones dentro de los seis (6) meses de la fecha del primer fraccionamiento y previa comunicación fehaciente de su voluntad con treinta (30) días de anticipación al día en que eligió gozar del resto de su licencia.

**Artículo 60**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

**Artículo 61**— En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

**Artículo 62**— Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reúnen las condiciones previstas en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, así también las relaciones entre éstas y la entidad sindical signataria de este convenio se regirán en un todo de acuerdo en lo previsto en las Secciones II, III, IV, V, VI, VII y VIII del Título III de dicha norma legal y Decretos Reglamentarios Nros. 737/95 y 146/99.

Buenos Aires, 23 de agosto de 1999

VISTO:

El Expediente N° 68.179/99, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 99/111 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos y la Asociación Estaciones de Servicio de la República Argentina ratificado a fojas 112/113.

Que de la documentación acompañada a estas actuaciones surge que las partes han acreditado debidamente la representación que invocan.

Que del convenio surge que el ámbito de aplicación personal y territorial comprende a todo el personal que se desempeña en estaciones de servicio dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y hasta un radio de sesenta (60) kilómetros de la misma, dependiente de las empresas asociadas a la entidad signataria de esta convención a la fecha de su celebración.

Que con relación a la vigencia temporal del presente convenio, éste regirá desde el 1° de junio de 1999 hasta el 30 de mayo de 2001, por el término de dos (2) años.

Que con referencia al artículo 27 del acuerdo, éste sólo deberá aplicarse a los trabajadores afiliados a la mutual debiéndose dar cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 23.551, en materia de retención de cuota sindical.

Que de la lectura de las cláusulas obligacionales pactadas, no se advierten contradicciones respecto de la normativa laboral vigente.

Que asimismo, se encuentran acreditados en autos, el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250, su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93, en especial los artículos 3°, 3° bis y 3° ter del citado reglamento, Ley N° 23.546 y Decreto N° 200/95.

Que oportunamente se ha expedido en forma favorable a lo solicitado la Comisión Técnica Asesora en Productividad y Salarios.

Que ha tomado debida intervención la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo previsto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado con los alcances previstos en la Ley N° 23.551, el convenio colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos y la Asociación Estaciones de Servicio de la República Argentina, obrante a fojas 99/111, ratificado a fojas 112/113 de Expediente N° 68.179/99, con los alcances establecidos en el quinto párrafo de los considerandos.

**Artículo 2°**— Remítase la presente resolución a la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y laudos registre el convenio de fojas 99/111.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

**Artículo 6°**— Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para su notificación a las partes signatarias. Posteriormente, extráigase copia y procédase a la guarda del presente expediente.

**Rafael José Algorta**

Subsecretario de Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Buenos Aires, 25 de agosto de 1999

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 267/99 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo que luce agregada a fojas 99/111 del Expediente N° 68.179/99, quedando registrada bajo el número 317/99.

**Dra. Marta Cazón Menéndez**

División Normas Laborales y Registro Convenciones  
Colectivas de Trabajo y Laudos

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

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 415/2005*

**(B.O. DEL 08/09/2005)**

### **Resolución N° 88/2005**

Buenos Aires, 05/09/2005

VISTO el Expediente N° 1.131.605/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 100/110 del Expediente N° 1.131.605/2005 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Cámara de Expendedores de Gas Natural Comprimido (CeGeNeCe), por la parte empleadora, y la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.Y.P.E.), por la parte gremial, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias del expediente.

Que el ámbito de aplicación del presente se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de las entidades sindicales firmantes, emergente de su personería gremial.

Que los negociadores establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo resulta de aplicación en el ámbito y conforme los términos del texto convencional.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Cámara de Expendedores de Gas Natural Comprimido (CeGeNeCe), por la parte empleadora, y la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento (S.O.E.S.G.Y.P.E.), por la parte gremial, que luce a fojas 100/110 del Expediente N° 1.131.605/2005.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones el Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 100/110 del Expediente N° 1.131.605/2005.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones del Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dr. Guillermo Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales, M.T.E.y S.S.

## Expediente N° 1.131.605/2005

Buenos Aires, 6 de septiembre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 88/2005 (S.S.R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 100/110 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 415/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 415/2005 TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS DE G.N.C. Y DUALES

**Partes intervinientes:** Por la parte empleadora la Cámara de Expendedores de Gas Natural Comprimido (CeGeNeCe) los señores Fridman Enrique, Juan Guillermo, González Pedro, Papolla Roberto, Stafforini Guillermo, Gesu Leonardo, y por la parte gremial, Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.), Personería Gremial N° 1.373 representada por los Señores Carlos Alberto Acuña, Desiderio Varisco y Juan Pedro Fiorani y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento y Lavaderos (S.O.E.S.G.Y P.E.) Personería Gremial N° 493, representado por los señores Carlos Alberto Acuña, Andrés Eduardo Doña y Pedro Oscar Fariña.

### Reconocimiento gremial y patronal

**Artículo 1°**— Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el artículo 4°, en todo el ámbito nacional. No podrán realizar alteraciones al presente Convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legales y en ejercicio de sus funciones.

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

### Vigencia

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

### Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— Para todas las estaciones de servicios cuya actividad principal sea el expendio de gas natural comprimido en todo el ámbito de la República Argentina con excepción de Santa Fe y Córdoba.

### Personal comprendido

**Artículo 4°**— Personal que se desempeñe en estaciones de servicios indicadas en el artículo 3°.

### Categorías

#### Artículo 5°—

- a) Encargado de turno.
- b) Operario de playa (de G.N.C. y/o líquidos).
- c) Operario de servicio.
- d) Personal administrativo.
- e) Operario auxiliar.
- f) Operario conductor.
- g) Operario/a de interior de anexo.
- h) Franquero o turnante.
- i) Sereno.

### Discriminación de tareas

#### Artículo 6°—

- a) **Encargado de turno:** Será considerado encargado aquella persona que asumiera, en el turno correspondiente, la supervisión en el cumplimiento, por parte de todos los operarios de playa, de verificar inexcusablemente en cada caso las condiciones reglamentarias que habilitan la carga, verificar el normal funcionamiento operativo del equipamiento del establecimiento, dando inmediato aviso ante la detección de anomalías a los responsables de mantenimiento o superior inmediato, verificación del medidor de gas, de los componentes del puente de medición, del cumplimiento de las normativas emitidas por las autoridades de aplicación en materia de G.N.C. (Enargas, Licenciatarías, Distribuidoras, etcétera), reposición de productos para la venta al público, recepción de las recaudaciones de los operarios de playa de G.N.C. y/o líquidos, control y autorización de los cheques, tarjetas de crédito, supervisión de la limpieza y mantenimiento, control de los servicios de lavados y engrase, control de la lectura del estado de los totalizadores, de los surtidores al comienzo y cierre del turno, del buen trato y cordialidad al público, verificación de las tareas realizadas por los operarios, confección de la planilla y caja de turno. Acatará las instrucciones emanadas del representante técnico especialista en G.N.C. y transmitirá a los operarios de playa de G.N.C. las novedades en materia de normativas de G.N.C.. En las estaciones duales deberá además recibir los insumos y efectuar la verificación de los tanques, tanto subterráneos como cisternas.
- b) **Operario de playa (de G.N.C y/o líquidos):** Será considerado operario de playa (de G.N.C. y/o líquidos) todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, verificando inexcusablemente en cada caso las condiciones reglamentarias que habilitan la carga, limpieza de parabrisas, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos, siendo colaborador directo del encargado de turno, el operario de playa (de

G.N.C. y/o líquidos) que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del artículo 12. Será responsable de la confección de la planilla de caja o de turno en el supuesto de ausencia del encargado de turno.

- c) **Operario de servicio:**
  - 1° engrasador: Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricado de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera.
  - 2° lavador: Se considera en esta categoría a todo aquel empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barro de las fosas de lavado.
  - 3° gomero: Será considerado en esta categoría a todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.
- d) **Personal administrativo:** Serán considerados como tales a todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas afuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.
- e) **Operario auxiliar:** Se considerará operario auxiliar al trabajador que realice especialmente tareas de mantenimiento y limpieza del establecimiento, en forma habitual y no eventual.
- f) **Operario conductor para las estaciones duales:** Será considerado como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes, también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos; será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. Aquel operario conductor que deba trasladarse a más de sesenta (60) kilómetros, además de la remuneración que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada kilómetro recorrido lo que en ese caso le corresponda.
- g) **Operario/a de interior y anexos a estaciones de servicio:** Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranza de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.
- h) **Franquero o turnante:** Las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplace.
- i) **Sereno:** Se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado de turno, siempre y cuando en el

lugar de trabajo se encuentre solo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.

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

### Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo

**Artículo 7°**— El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

### Intercambios de tareas en casos especiales

**Artículo 8°**— Las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento.

### Tareas livianas

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

### Salarios

**Artículo 10**— Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

- A) Para el ámbito territorial de la República Argentina, con excepción de Santa Fe y Córdoba.

Actividad	Remuneración \$
a) Encargado de turno	1.049
b) Operario de playa de G.N.C.	1.000
c) Operario de servicio	1.014
d) Personal administrativo	1.020
e) Operario auxiliar	939
f) Operario conductor	977
g) Operario/a de interior y anexo	970
h) Franquero o turnante	—
i) Sereno	984

Las remuneraciones mencionadas comprenden los importes acordados por el Poder Ejecutivo Nacional en virtud de la legislación de emergencia (Decreto N° 2.005/2004).

### Antigüedad

**Artículo 11**— Se establece de la siguiente manera: Por cada año de antigüedad que el obrero cumple en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%) mensual del total de las remuneraciones en todo concepto de escalafón por antigüedad. Este concepto se seguirá tratando en el Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial (artículo 52).

### **Manejo de fondos**

**Artículo 12**— El personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente a cuarenta pesos (\$ 40).

### **Premio a la asistencia**

**Artículo 13**— Al personal se le otorgará un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de cuarenta pesos (\$ 40). Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes en el mes.

Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

- a) Permisos gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Nacimiento de hijo.
- d) Licencia anual.
- e) Accidente de trabajo.
- f) Enfermedades justificadas con certificado médico.
- g) Fallecimiento de: Madre, padre, esposa e hijos.

### **Día del gremio**

**Artículo 14**— Sé reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los Empleados de la Actividad, el mismo se abonará con un recargo del cien por ciento (100%) para el caso de aquel empleado que deba prestar servicios.

### **Exámenes preocupacionales**

**Artículo 15**— Los exámenes preocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Artículo 16**— Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

### **Reubicación del personal**

**Artículo 17**— Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

### **Bonificación por enlace**

**Artículo 18**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Subsidio por nacimiento de hijos**

**Artículo 19**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 20**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Aporte para la obra social**

**Artículo 21**— Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

### **Permiso con goce de sueldo**

**Artículo 22**— Por casamiento de hijos tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por fallecimiento de padres tres (3) días de permiso, en caso que el fallecimiento tenga lugar a más de cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco (5) días. Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos, hermanos y hermanos políticos, tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por mudanza tendrá un (1) día de permiso. En todos los casos antes mencionados se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

### **Quebranto de caja**

**Artículo 23**— En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal debidamente comprobado por autoridad competente, la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios empleados y/o patrones, en ningún caso deberá descontarse faltante a los trabajadores, ya que para hacerse cargo de la suma de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener en su labor específica. Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de los cinco (5) días posteriores.

### **Salario familiar**

**Artículo 24**— Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.714 y sus modificaciones, en los montos familiares que establece la caja de compensación del salario familiar para empleados de comercio y/o ley que lo reemplace.

### **Retención de cuotas sindicales y contribuciones**

**Artículo 25**— Los empleadores actuarán como “Agentes de Retención” de las cuotas sindicales [tres por ciento (3%) y uno por ciento (1%) seguro de sepelio], sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el Sindicato en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de vida.

### **Aporte solidario**

**Artículo 26**— De acuerdo al artículo 37 de la Ley N° 23.551 y 9° de la Ley N° 14.250 se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados, beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de las Asociaciones Sindicales Firmantes, consistente en un aporte mensual del dos por ciento (2%) de la remuneración percibida por todo concepto. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al aporte solidario.

### **Aporte mutual sindical**

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

### **Relación entre la organización sindical y los empleadores**

**Artículo 28**— Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley N° 23.551 y su reglamentación.

- a) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar soluciones a los mismos y componer los intereses afectados.
- b) La representación gremial del S.O.E.S.G.Y P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la ley N° 23.551.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el Sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.
- d) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.
- e) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.
- f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de dieciséis (16) horas mensuales, con goce de haberes [artículo 44, inciso c), Ley N° 23.551], similar beneficio se concederá a quienes, se desempeñen como miembros de la comisión directiva y de las seccionales del S.O.E.S.G.Y P.E..

- g) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horario de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos, y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la Organización Sindical.
- h) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza dentro de lo normado en el párrafo anterior no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se formen aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

### **Financiación de programas sociales y capacitación (Fondo Convencional Ordinario)**

**Artículo 29**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente Convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores, como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello conviene en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. Tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a la Organización Gremial F.O.E.S.G.R.A. (Personería Gremial N° 1.373) o a la entidad adherida que dicha Federación determine y el uno por ciento (1%) a la Organización Empresaria. Debiendo cada parte establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Este aporte será con excepción de los asociados a la Cámara Empresaria los cuales solamente abonarán el uno por ciento

(1%) correspondiente al sector gremial. Esta contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que dispongan Ce-GeNeCe y F.O.E.S.G.R.A. en su carácter de oficina recaudadora y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extra judiciales.
- 3) La Organización Sindical, asume la responsabilidad de hacer entrega a la organización empresarial en forma mensual del padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes por detalles pormenorizados de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre los que deben efectuarse los respectivos aportes.
- 4) La Organización Sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales o extrajudiciales. Asimismo la Organización Empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la Organización Sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre los establecimientos, ya sea en forma directa o a través de organizaciones especializadas, contratadas a tal efecto.

### Permisos gremiales

**Artículo 30**— A todos los obreros y empleados que integren las Comisiones o Consejos paritarios, la parte empresarial se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los obreros, empleados y/o delegados deban concurrir a Congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

### Retiro del personal preavisado

**Artículo 31**— Todos los obreros y empleados trabajadores que se encuentren preavisados y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo.

### Enseñanza media, superior y universitaria

**Artículo 32**— Todos los trabajadores que realicen estudios especiales, secundarios o universitarios gozarán de

permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley N° 20.744 o la que la reemplace.

### Permiso por trámite prenupcial

**Artículo 33**— El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, trámites de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de dos (2) días y no se computará la inasistencia.

### Vacaciones

**Artículo 34**— Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley N° 20.744 o la que se encuentre vigente.

### Cómputo para la antigüedad por escalafón

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

### Altas y bajas del personal

**Artículo 36**— Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente al S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., según corresponda, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de las prestaciones de los servicios que brinda la mutual sindical y la obra social del gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículos 21 y 27 de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la mutual sindical y la obra social.

### Vacantes en categorías superiores

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

### Modificaciones de las formas y modalidades del contrato

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

### Bolsa de trabajo

**Artículo 39**— Existirá en cada organización, tanto en la del S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., conjuntamente con la Cámara Ce.Ge.Ne.Ce. una bolsa de trabajo, donde la



parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para poder cubrir cualquier categoría del presente Convenio. Las Organizaciones Sindicales se comprometen a capacitar a través de su Instituto de Capacitación RE.GI.CE. N° 2/1717 a todos los trabajadores inscriptos en dicha bolsa para lograr el grado de eficiencia y seguridad necesaria para la actividad.

### Formación de paritarias

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

**Artículo 41**— En caso de fuerza mayor las empresas tendrán derecho a intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, siempre y cuando esto no le provoque un perjuicio moral y económico al empleado, sobre todo en caso de emergencias por enfermedad, accidentes y/o ausencia de operarios, debiendo cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría cuando el empleado realice una tarea con sueldo superior al de su calificación profesional. Si la sustitución fuera durante más de seis (6) meses se considerará promovido a dicha categoría.

### Uniforme de los trabajadores

**Artículo 42**— La ropa de trabajo de los obreros y empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano e invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres (3) uniformes anuales, uno (1) cada cuatro (4) meses y otro más opcional, si hubiere necesidad. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente: Personal de playa: Tres (3) camisas, tres (3) pantalones, una (1) campera y dos (2) pares de zapatos. Personal administrativo: El uniforme será de acuerdo a lo que disponga la empresa, correspondiéndole tres (3) uniformes por año y dos (2) pares de zapatos. Lavadores—engrasadores: Se le entregarán tres (3) mamelucos o similares, una (1) campera y un (1) par de zapatos, además a los lavadores se les proveerá de botas de gomas, delantales y guantes, según las necesidades de los mismos que serán de uso individual. Al personal que se desempeña en la categoría de operario de interior y anexos: Se les proveerá de tres (3) uniformes, dos (2) pares de zapatos y una (1) campera o saco.

**Artículo 43**— Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes previsionales y/o establecidos por este Convenio de Trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este Convenio, para el mantenimiento de la mutual sindical, aporte solidario sindical, obra social y fondo convencional ordinario. Las estaciones de servicios que alquilen a los lavaderos, engrases y cualquier otra actividad, a terceros tendrán la obligación de hacer los aportes antes men-

cionados, teniéndose muy en cuenta que el principal responsable es el titular.

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

### Jornada de trabajo

**Artículo 44**— La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo, sin perjuicio de gozar del franco compensatorio según ley, salvo lo dispuesto para las actividades de lavado, engrase y cambio de aceite previstas en el artículo siguiente.

**Artículo 45**— En los establecimientos comprendidos por el presente Convenio, las tareas de lavado, engrase y cambio de aceite, deberán concluir a las 13:00 horas del día sábado y hasta las 24:00 horas del día domingo, los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración equivalente al cien por ciento (100%) por cada hora de trabajo.

**Artículo 46**— Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: En horas diurnas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas el cien por ciento (100%) de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según Ley N° 20.744, artículo 200 y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al cien por ciento (100%).

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

### Condiciones de trabajo

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

- a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas. Los empleadores facilitarán la reposición de las mismas a efectos de un mejor rendimiento en sus tareas, siempre que el empleado u obrero lo demande justificadamente.
- b) El trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

## Reglamentación general del trabajo

### Artículo 49—

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

**Artículo 50—** A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevarán una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etcétera. Y deberán constar los días en que gozará del franco y medio semanal, que deberá ser corrido. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las horas extras de trabajo realizadas por el personal, sobre las que se realizarán todos los aportes correspondientes por ley, debiéndose tener muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma los feriados trabajados. De esta manera se pretende eludir que los trabajadores se vean perjudicados en los aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

### Permisos especiales sin goce de sueldo

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

### Sistema de negociación, interpretación y discusión

**Artículo 52—** A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme la reglamentación de la Ley N° 24.467.

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

**Artículo 54—** El Comité se constituirá con tres (3) representantes del S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válida-

mente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un (1) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia las partes en forma conjunta podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

### Funciones

**Artículo 55—** El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueran creando durante la vigencia del presente.
- c) El Comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.
- d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del comité.
- e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el comité.
- f) A partir de la Homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá como función estudiar y acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta Comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según artículo 52).
- g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y/o nacionales.

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

**Artículo 57**— De acuerdo al artículo 83, inciso a), de la Ley N° 24.467, y el Decreto N° 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña y mediana empresa será de sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

**Artículo 58**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

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

### Condiciones especiales para la Región Patagónica

**Artículo 60**— Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas percibirán un veinte por ciento (20%) adicional, sobre el total de las remuneraciones.

### Período de prueba

**Artículo 61**— Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de tres (3) meses de conformidad a lo previsto en la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.

**Artículo 62**— Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que requieren las condiciones previstas en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, por encuadrarse en el régimen de las pequeñas empresas, como así también las relaciones entre éstas y la Entidad Sindical signataria de este Convenio se registrarán en un todo de acuerdo con lo previsto en las secciones II, III, IV, V, VI, VII, y VIII del Título III de dicha norma legal y Decretos Reglamentarios Nros. 737/95 y 146/99.

### Protección de la maternidad

**Artículo 63**— Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

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

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

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo a partir del sexto (6°) mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción cajas, data entry, atención de monitores de seguridad, etcétera.

- **Descansos diarios de lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán convenir que los descansos de media hora, antes referidos, se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.
- **Opción a favor de la trabajadora. Estado de excepción:** La trabajadora con un año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:
  - a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venía haciendo.
  - b) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
  - c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.
  - d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma y por escrito.
  - e) En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley N° 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

### **Adopción**

**Artículo 64**— En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá:

- 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- 2) Tratarse de un menor hasta seis (6) años.

### **Contratación de discapacitados**

**Artículo 65**— Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totali-

dad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a los doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno (1) por cada cincuenta (50) empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el artículo 2° de la Ley N° 22.431, a fin de que cumpla tareas en la funciones adecuadas a su capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

### **Sanciones**

**Artículo 66**— El incumplimiento por parte del operario de playa de G.N.C. de las normas reglamentarias para el expendio de G.N.C. será reputado a los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo como faltas que por su gravedad no ameriten la continuación de vínculo laboral.

# TRABAJADORES DEL PETRÓLEO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 449/2006*

(B.O. DEL 26/09/2006)

### **Resolución N° 338/2006**

Buenos Aires, 29/05/2006

VISTO el Expediente N° 1.153.140/06 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 25.877, el Decreto N° 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

#### CONSIDERANDO:

Que en las actuaciones citadas en el Visto, tramita el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) por la parte gremial y la Cámara de la Industria del Petróleo por la parte patronal, obrante a fojas 67/85 que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 365/2003; y el Acta Acuerdo convenida por las mismas partes por la cual se pacta un aumento de los básicos salariales en un diecinueve por ciento (19%), obrante a fojas 66.

Que por Disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo N° 28 de fecha 29 de marzo de 2006, se declaró constituida la Comisión Negociadora para la celebración de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo que renueve el Convenio Colectivo de Trabajo N° 365/2003, oportunamente celebrado por las partes mencionadas en el primer párrafo de la presente.

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten los principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado "*orden público laboral*" ni de otras normas de protección del interés general sancionadas por el legislador.

Que el ámbito territorial y personal del mismo, se corresponde con la actividad principal de la parte patronal y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación que invocan y ratifican en todos sus términos el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 67/85 y de Acuerdo de foja 66.

Que por otro lado debe dejarse sentado que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente ante la autoridad laboral.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan los autos de la referencia a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin que desde su competencia específica tome la intervención prevista por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

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

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárense homologados el Acuerdo y el Convenio Colectivo de Trabajo celebrados entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) por la parte gremial y la Cámara de la Industria del Petróleo por la parte patronal, obrantes a fojas 66 y 67/85 respectivamente, del Expediente N° 1.153.140/2006, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación.

Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos re-

giste el Acuerdo y el Convenio Colectivo de Trabajo obrantes a fojas 66 y 67/85 respectivamente, del Expediente N° 1.153.140/2006.

**Artículo 3°**— Remítanse copias debidamente autenticadas al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo, del Acuerdo homologados y/o de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemi Rial.— Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.153.140/2006**

Buenos Aires, 5 de junio de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución ST N° 338/06, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 66/85 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 449/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

Buenos Aires, 17 de mayo de 2006

#### **Acta acuerdo**

Reunidas las partes Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de la Industria del Petróleo, acuerdan para todos los trabajadores encuadrados dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 365/2003.

- 1) Otorgar un adelanto de haberes de dos mil pesos (\$ 2.000) de los cuales mil pesos (\$ 1.000) se abonarán junto con los haberes de mayo 2006 y los restantes mil pesos (\$ 1.000) a ser abonados con los salarios de octubre 2006.
- 2) Renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 365/2003, con efectividad al 1° de mayo de 2006, cuyo articulado y condiciones se adjuntan a la presente acta. El período de vigencia del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo se establece entre el 1° de mayo de 2006 y el 30 de abril de 2009 y deberá ser homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- 3) Como contrapartida a la renovación mencionada en el punto 3, las partes acuerdan un incremento de básicos de convenio de diecinueve por ciento (19%) que se implementará de la siguiente manera:
  - 3.1) Con vigencia 1° de mayo de 2006 un incremento de diez por ciento (10%) sobre los básicos de Convenio tomando como referencia los valores vigentes a abril 2006.
  - 3.2) Con vigencia 1° de noviembre de 2006 un incremento adicional sobre básicos de Convenio de ocho con veinte centésimos por ciento (8,20%) de manera de totalizar un incremento total de diecinueve por ciento (19%) sobre básicos de Convenio tomando como referencia los valores vigentes a abril 2006.
- 4) Las acciones pactadas en 1) y 3) absorberán hasta su concurrencia cualquier medida mandataria que el Gobierno pudiera adoptar o haber adoptado en materia laboral o las que hubiesen sido dispuestas por empresas de la Cámara en el futuro y/o con anterioridad a la presente acta.
- 5) Las partes ratifican los compromisos de paz social oportunamente acordados.
- 6) La presente Acta Acuerdo será presentado por las partes frente al Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación.

Se firman dos ejemplares.

Representación Gremial

Representación Empresaria

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 449/2006

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 17 de mayo de 2006.

**Partes intervinientes:** “Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P. y G.P.)” y la “Cámara de la Industria del Petróleo (C.I.P.)”.

### Actividad y personal comprendido:

- Refinerías.
- Plantas y/o depósitos o puestos de comercialización.
- Servicios de distribución.
- Plantas de elaboración y mezcla de petróleo y derivados.
- Servicios en aeropuertos comerciales.
- Servicios de oficinas administrativas y administración.
- Personal de maestranza.
- Personal técnico sin cargo.
- Personal de las empresas contratistas de las compañías comprendidas en las actividades reguladas en el presente Convenio, que realicen en forma permanente o transitoria tareas contempladas en el mismo.
- Personal administrativo y servicios de oficina de administración.

**Número de beneficiarios:** 3.500.

**Ámbito de aplicación:** Todo el territorio de la República Argentina.

**Período de vigencia:** Desde el 1° de mayo de 2006 al 30 de abril de 2009.

## CONVENIO MARCO

### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo de Trabajo “Marco”, por el sector empleador, la Cámara de la Industria del Petróleo (C.I.P.) y por el sector gremial, la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P. y G.P.).

Con la finalidad de respetar, dentro del marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, tanto las particularidades de las empresas que conforman el sector empleador como la de sus trabajadores y contribuir a un mejor reordenamiento de las relaciones laborales, las empresas podrán acordar individualmente con los respectivos representantes gremiales de la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P. y G.P.), las condiciones laborales y remuneraciones correspondientes que mejor se adapten a sus características propias, dentro de los lineamientos establecidos por el presente Convenio y la legislación vigente.

### Vigencia

**Artículo 2°**— El presente Convenio regirá desde el 1° de mayo de 2006 hasta el 30 de abril de 2009.

### Ámbito de aplicación y personal comprendido

**Artículo 3°**— Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todo el Territorio Nacional al personal efectivo tanto de las empresas como de sus contratistas comprendido en los siguientes grupos, cuyas categorías están detalladas en el Anexo I.

- Personal de maestranza.
- Personal técnico sin cargo.
- Personal administrativo.
- Personal de servicios de oficinas de administración.

### Actividades comprendidas

**Artículo 4°**— El presente Convenio se aplicará exclusivamente a las siguientes actividades:

- Refinerías.
- Plantas y/o depósitos o puestos de comercialización.
- Plantas de elaboración y mezcla de petróleo y derivados.
- Servicios en aeropuertos comerciales.
- Servicios en oficinas administrativas y administración.
- Servicios de distribución.

### Desempeño de puestos

**Artículo 5°**— Los puestos jerarquizados dentro de los grupos “Personal de Maestranza”, “Personal Técnico sin cargo”, “Personal de Servicios de oficinas de administración y personal administrativo” no podrán ser desempeñados por personal fuera de escalafón.

Por lo tanto, se ratifica lo resuelto por el Ministerio de Trabajo con fecha 17 de marzo de 1964, en el Expediente N° 381.808/63.

### Vacantes

**Artículo 6°**— Las vacantes se cubrirán dentro de los cuarenta y cinco (45) días de haberse producido, salvo supresión de las mismas determinada por modificaciones técnicas, por automatización o por mecanización.

Vencido el plazo establecido precedentemente no podrán recargarse las tareas del personal, fuera de los límites horarios legales, si ello fuera motivado por la falta de cobertura de vacantes.

Las vacantes de puestos efectivos o de nuevos puestos efectivos que se crearen, no podrán ser cubiertas con personal supernumerario.

Al personal supernumerario —entendiéndose como tal al trabajador que se contrata con carácter de eventual— sólo lo tomarán las empresas cuando lo requieran las necesidades de temporada como trabajo accidental, de emergencia y/o provocada por ausencias temporarias extraordinarias de personal efectivo.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Ascensos

**Artículo 7°**— Queda establecido que a los fines de los ascensos serán consideradas la capacidad, conducta y antigüedad, dándose preferencias en lo posible, al personal de la zona. La confirmación de un ascenso a cualquier categoría se efectuará previa a un período de prueba máximo de dos meses continuos o cinco alternados en un lapso no mayor de doce meses. Transcurrido dicho plazo, el interesado quedará automáticamente confirmado. No están comprendidos en esta disposición los casos de reemplazos temporarios por licencia extraordinaria, enfermedad o accidentes. El personal confirmado en la categoría superior percibirá el sueldo respectivo con retroactividad al primer día del período de prueba.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Tarea mejor remunerada

**Artículo 8°**— El personal comprendido en el presente Convenio percibirá a partir del momento en que desempeñe una tarea mejor remunerada, aunque se trate de reemplazos temporarios, el salario correspondiente a dicha tarea.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Personal de turno. Jornada de trabajo y descanso

**Artículo 9°**— El personal que se desempeña en la actividad de este título trabajando en turno lo hará dentro de los siguientes diagramas:

- El personal que trabaja en equipos que rotan entre sí ininterrumpidamente (Turno A) durante las veinticuatro horas (24 hs.), trabajará seis (6) días corridos de ocho horas (8 hs.), es decir cuarenta y ocho horas (48 hs.), en los horarios de mañana, tarde y noche, acordándose que:
  - Para el turno de mañana el descanso será de cuarenta y ocho horas (48 hs.);
  - Para el turno tarde el descanso será de setenta y dos horas (72 hs.) y
  - Para el turno noche el descanso será de setenta y dos horas (72 hs.).

Los períodos de descanso aquí mencionados se computarán en todos los casos desde el momento en que el personal cese en su trabajo, en el horario habitual del sexto día, hasta la hora en que retoma sus tareas en el horario habitual inmediato al descanso.

- El personal de turno que trabaja en equipos que rotan entre sí en lapsos de dieciséis horas (16 hs.) diarias (Turno B) interrumpiendo sus tareas en un turno, trabajará seis (6) días corridos de ocho horas (8 hs.); es decir cuarenta y ocho horas (48 hs.), gozando de un descanso fijo de hasta cuarenta y ocho horas (48 hs.), que se

computará desde el momento en que el personal cesa en su trabajo, en el horario habitual del sexto día, hasta la hora en que retorna sus tareas en el horario habitual inmediato al descanso.

Al personal de turno que trabaja en este régimen (Turno "B") se le concederá un descanso adicional mensual de duración variable, no menor de veinticuatro horas (24 hs.) corridas. Dicho descanso no corresponderá que se aplique en aquellos casos en que el personal de Turno "B" en virtud de acuerdos locales trabaje en un régimen distinto al establecido en este artículo.

Las empresas en sus ámbitos podrán acordar nuevos diagramas de trabajo conforme a sus necesidades operativas.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Horas de llamada

**Artículo 10**— El personal que deba trabajar en horas extraordinarias será siempre notificado con la mayor anticipación que resulte posible.

Las empresas reconocerán los casos en que el personal diurno sea citado para trabajar por emergencias fuera de su horario habitual de trabajo, aún cuando por causa no imputable al mismo la tarea no se realice.

En relación con este artículo las empresas mantendrán las modalidades propias vigentes a la firma de esta Convención Colectiva.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Feriatos

**Artículo 11**— Las empresas convienen dar feriado a su personal el día 13 de diciembre de cada año –Día del Trabajador Petrolero Privado– como si se tratara de un feriado obligatorio, asimilándolo a las normas en vigencia para tales feriatos.

## Vacaciones

**Artículo 12**— Las vacaciones anuales se registrarán según los términos de la legislación correspondiente. Tal como lo prevé ésta misma y dadas las características especiales de la actividad petrolera, se acuerda la extensión del período vacacional a todo el año. En consecuencia las empresas quedan facultadas para requerir, de ser necesario, las autorizaciones correspondientes ante la autoridad de aplicación. En todos los casos, el personal recibirá el aviso previo establecido por la legislación vigente.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Licencias

**Artículo 13**— Las empresas acuerdan otorgar las siguientes licencias con goce de sueldo:



- a) Diez (10) días consecutivos por matrimonio, que serán acordados por separado o agregados como extensión a la vacación anual que le corresponda al interesado.
- b) Dos (2) días consecutivos por nacimiento de hijos; de mediar un feriado, un día será hábil (sábado exceptuado).
- c) Cuatro (4) días consecutivos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- d) Dos (2) días consecutivos por fallecimiento de padres políticos.
- e) Dos (2) días consecutivos por fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador.
- f) Dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario para rendir examen en la enseñanza media o universitaria.

### Licencias extraordinarias

**Artículo 14**— El personal con una antigüedad mayor de cuatro (4) años en la empresa podrá solicitar, por una sola vez, licencia sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa (90) días. Teniendo más de ocho (8) años de antigüedad, de ciento ochenta (180) días entendiéndose que dichos períodos no serán utilizados para desempeñarse en otras actividades de trabajo. Tales licencias serán acordadas por las empresas dentro de un plazo de noventa (90) días de haberse solicitado las mismas.

### Franco compensatorio

**Artículo 15**— Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento del descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de este derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro horas (24 hs.). El empleador, en tal caso estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100%) de recargo.

### Seguridad e higiene industrial

**Artículo 16**— Ambas partes destacan como axioma insustituible la filosofía de la protección de la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores amparados por la presente Convención, orientando claramente los principios y métodos de la ciencia y de la técnica moderna a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### Servicio de medicina del trabajo

**Artículo 17**— Las empresas se obligan a mantener los servicios de medicina del trabajo en un todo acorde lo previsto en el Decreto Reglamentario de la Ley N° 24.557, efectuando los exámenes médicos establecidos por la norma legal mencionada y su reglamentación. Conforme dicha legisla-

ción se adecuarán las instalaciones sanitarias, vestuarios y locales en que se preparen, se sirvan o se ingieran comidas.

### Lugar insalubre

**Artículo 18**— Se considerará lugar insalubre a todo aquel que eventualmente sea declarado como tal por la autoridad competente, de conformidad con las leyes en vigencia.

### Examen médico

**Artículo 19**— Las empresas efectuarán por facultativos nombrados por ellas un examen médico a su personal cada doce (12) meses por lo menos. Estos exámenes podrán realizarse con mayor frecuencia en los casos de afecciones orgánicas diagnosticadas por aquellos. Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes.

Las recomendaciones a que den lugar los exámenes médicos serán dados a conocer a los interesados. Estos exámenes no serán programados durante los días francos correspondientes al trabajador.

### Accidentes

**Artículo 20**— Todo trabajador comprendido en el presente Convenio, que sufra un accidente de trabajo, estará amparado por las leyes en vigencia.

### Enfermedades profesionales

**Artículo 21**— Serán consideradas enfermedades profesionales las declaradas como tales por las leyes y que fueran adquiridas posteriormente al examen médico de ingreso.

### Jubilación por incapacidad

**Artículo 22**— Cuando el trabajador jubilado por causas de accidente de trabajo dejara de percibir tal jubilación o la misma fuera reducida en su monto, en razón de haber declarado la autoridad competente la desaparición total o parcial de su incapacidad, las empresas convienen en reincorporarlo en una categoría de puesto y escala de salario que concuerde con su estado físico.

### Elementos e indumentaria de protección

**Artículo 23**—

- a) Las empresas proveerán a sus trabajadores de elementos e indumentaria de protección, como ser: capas, botas para agua y/o ropa para agua, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, en forma individual, estando a cargo del trabajador su cuidado y buen uso.
- b) Las empresas proveerán a sus trabajadores de los elementos e indumentaria especial o determinada de protección y seguridad, tales como: casco de seguridad, protectores o tapones auditivos, antiparras, guantes, etcétera, de acuerdo con las leyes vigentes.
- c) Las empresas proveerán sin cargo para uso del personal de maestranza comprendido en este Convenio, un par de zapatos de seguridad cada seis (6) meses.

Será obligación de los trabajadores, utilizar durante las horas de labor los elementos, indumentaria y calzado de seguridad suministrados por las empresas.

## Ropa de trabajo

**Artículo 24**— Las empresas proveerán anualmente para uso del personal de maestranza sin cargo, tres (3) juegos de camisa y pantalón o mameluco o saco y pantalón, según se convenga en cada lugar de trabajo. La primera provisión al personal ingresante será de dos (2) unidades.

El personal de maestranza recibirá a su solicitud una vez al año, en sustitución de una de las entregas, ropa de trabajo confeccionada en tela de abrigo o similar; asimismo se entregará una vez cada dos (2) años una campera.

El personal administrativo y de servicios de oficinas de administración recibirá un guardapolvo por año o bien, a su pedido y en sustitución un saco de similar tela. La primera entrega será de dos (2) unidades.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio

## Jerarquización

**Artículo 25**— La jerarquización y los puestos del personal escalafonado se muestran en las categorías detalladas en la planilla adjunta que constituye el Anexo I de este Convenio, del que forma parte.

Las funciones y responsabilidades de quienes ocupan los puestos de trabajo escalafonados serán aquellas puestas en vigencia por acuerdo y/o práctica en cada lugar de trabajo, sin perjuicio de las actualizaciones que resulten de la introducción de nuevas tecnologías.

Las partes coinciden en la conveniencia que en los lugares de trabajo se procuren acuerdos cuando la importancia de los cambios así lo haga necesario.

Coinciden además que resulta un objetivo compartido mejorar la productividad para lo cual podrán considerarse los criterios de funcionalidad y flexibilidad en las definiciones que se acuerden, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

No queda comprendido en el escalafón el personal administrativo que ocupa puestos que exigen discreción y/o confidencialidad. En lo que hace a dicho personal, lo acordado no perturbará el status-quo vigente a la fecha de renovación del presente Convenio. Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Salarios

**Artículo 26**— Con la entrada en vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan un incremento del diecinueve por ciento (19%) sobre básicos de convenio vigentes a abril del 2006 de acuerdo al siguiente esquema:

Con vigencia 1° de mayo de 2006 se establece un incremento del diez por ciento (10%) sobre los básicos de convenio y con vigencia 1° de noviembre de 2006 un incremento adicional del ocho con veinte centésimos por ciento (8,20%) para totalizar diecinueve por ciento (19%) respecto de los valores vigentes a abril 2006. Los nuevos sueldos por categoría de escalafón aparecen en la planilla adjunta -Anexo II- y forman parte del presente Convenio,

la que queda configurada así, como mínimo convencional general. La modificación de dicho mínimo convencional sólo podrá hacerse mediante acuerdo de las partes signatarias del Convenio Colectivo y los salarios resultantes absorberán hasta su concurrencia los salarios que se hubieran pactado individualmente en las compañías, en cuanto así haya sido convenido en tales acuerdos.

Las escalas salariales comprenden la totalidad de los conceptos incluidos en las remuneraciones hasta el presente, con la sola salvedad de aquellos premios que se abonan en los lugares de trabajo, que configuran remuneraciones no permanentes.

Lo acordado significa que se mantienen todos los acuerdos locales en materia de realización de tareas, incluyendo aquellos que han importado conceptos remuneratorios discriminados y que quedaron englobados desde el convenio anterior en el concepto "adicionales".

Para el personal incluido en el presente Convenio se tomará como base de la escala salarial designada en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo. En tal sentido las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, acuerdan un incremento salarial cuya vigencia y nuevos sueldos por categoría se incluyen en el Anexo II del presente Convenio.

Las partes se comprometen a revisar los valores de las mencionadas escalas salariales en abril 2007 y abril de 2008.

## Diferencial por turno

**Artículo 27**— El diferencial para el personal de turno que trabaja en equipos que se rotan entre sí ininterrumpidamente durante las veinticuatro horas (24 hs.), Turno "A", estará constituido exclusivamente por la asignación del treinta y tres por ciento (33%) sobre el sueldo básico diurno, tal como surge del Anexo II del presente Convenio colectivo.

A su vez, el diferencial para el personal de turno que trabaja en equipos que rotan entre sí en lapsos de dieciséis horas (16 hs.) diarias, Turno "B", estará constituido exclusivamente por la asignación del veintidós por ciento (22%) sobre el sueldo diurno, tal como surge en el mencionado Anexo.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Bonificación por antigüedad

**Artículo 28**— Por cada año de antigüedad en el servicio, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá una bonificación de diez pesos con setenta y siete centavos (\$ 10,77) conforme lo establecido en el artículo 29 de la presente Convención Colectiva. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en que se cumple el aniversario. A partir del 1° de noviembre de 2006, la bonificación será de once pesos con sesenta y cinco centavos (\$ 11.65).

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Cómputo de la antigüedad**

**Artículo 29**— A los efectos del pago de la bonificación por antigüedad a que se refiere el artículo 28 de esta Convención, el cómputo del servicio se hará de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo. No se considerarán interrupción de servicios, las ausencias por enfermedad, accidentes, maternidad, suspensiones, vacaciones anuales, licencias legales, gremiales o para ocupar puestos públicos.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Estímulo económico**

**Artículo 30**— Las empresas podrán crear y administrar un sistema de estímulo económico para el personal administrativo y técnico sin cargo comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Lo acordado no significa introducir cambios en aquellos sistemas existentes con anterioridad al presente Convenio.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Asignación por cobranza**

**Artículo 31**— El personal que además de sus tareas habituales perciba fondos por cuenta de la empresa, correspondiente a créditos por venta de mercaderías, gozará de una retribución suplementaria de doce pesos con doce centavos (\$ 12,12) mensuales, estando a su cargo la emisión de los recibos pertinentes a las cobranzas que realice. A partir del día 1° de noviembre de 2006, la asignación será de trece pesos con once centavos (\$ 13,11).

Para realizar tal tarea y tener derecho a la retribución suplementaria deberá contar con una autorización escrita habilitándose a tal fin. Es facultad exclusiva de la empresa retirar dicha autorización, en cuyo caso cesará el pago de la retribución suplementaria a partir del último día del mes en que se retira dicha autorización, sin que tal medida importe una modificación de las condiciones de trabajo, ni involucre una rebaja de remuneración, que dé lugar a considerar disuelto el contrato de trabajo.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente convenio.

### **Reconocimiento por vianda**

**Artículo 32**— Cuando el personal comprendido en el presente Convenio recargue sus tareas en exceso de dos horas (2 hs.) como mínimo fuera de su horario normal, las empresas proveerán una vianda consistente en un plato de comida.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Fallecimiento**

**Artículo 33**— Cuando un trabajador comprendido en el presente Convenio falleciese, por cualquier causa, sus derecho-habientes –artículo 55 de la Ley N° 24.241– percibirán un subsidio especial de cuatrocientos setenta y tres

pesos (\$ 473). A partir del día 1° de noviembre de 2006, será de quinientos doce pesos (\$ 512).

En aquellas empresas que tengan ya vigentes sistemas o planes de cobertura que contemplen el fallecimiento del trabajador, dichos sistemas o planes absorberán hasta su concurrencia el presente subsidio.

### **Subsidio por fallecimiento de familiares**

**Artículo 34**— En el caso de fallecimiento de la esposa y/o hijos menores a cargo de los trabajadores comprendidos en este Convenio, las empresas abonarán a éste un subsidio equivalente a tres (3) veces el salario básico de la categoría correspondiente al mismo. En aquellas empresas que tengan ya vigentes sistemas o planes de cobertura que contemplen el fallecimiento de los familiares mencionados, dichos sistemas o planes absorberán hasta su concurrencia el presente subsidio.

### **Subsidio vacacional**

**Artículo 35**— El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá, en oportunidad de gozar de sus vacaciones anuales y por tal motivo, un subsidio adicional extraordinario de ciento cincuenta y un pesos (\$ 151). A partir del día 1° de noviembre de 2006, el subsidio será de ciento sesenta y tres (\$ 163).

Dicho monto se hará efectivo por parte de los empleadores, simultáneamente con el pago del anticipo de haberes de vacaciones establecido por la legislación vigente. En aquellas empresas que tengan ya vigentes sistemas que contemplen subsidios por vacaciones del personal, dichos sistemas absorberán hasta su concurrencia este subsidio.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Ayuda escolar**

**Artículo 36**— Las empresas otorgarán al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo que tengan hijos a su cargo, cursando estudios primarios y/o secundarios, una ayuda escolar anual de ciento un pesos (\$ 101) por hijo. A partir del día 1° de noviembre de 2006, será de ciento nueve pesos (\$ 109).

Dicho aporte se pagará con los sueldos del mes de febrero, de acuerdo a las Registros por escolaridad de las asignaciones familiares. En aquellas empresas en que existan sistemas de ayuda escolar, las mismas absorberán hasta su concurrencia este subsidio.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Subsidio por medicamentos**

**Artículo 37**— Las empresas constituirán un fondo para subsidiar la provisión de medicamentos para su personal, de pesos ciento cincuenta pesos (\$ 150) por cada trabajador comprendido en este Convenio. Quedan excluidas de constituir dicho fondo aquellas empresas que cuentan o administran obras sociales que incluyan al personal antes mencionado, o bien subsidien de otra forma la adquisición de aquellos.

Las empresas delegarán la administración del fondo constituido conforme al primer párrafo en los sindicatos de su zona de actuación.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Bonificación extraordinaria por egreso por jubilación Decreto N° 1.805/73. Resolución N° 716/2005**

**Artículo 38**— El personal comprendido en el presente Convenio que se retire por haber alcanzado las condiciones jubilatorias en los términos del Decreto N° 1.805/73 en conjunto con la Resolución Administrativa N° 716/2005 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, percibirá en el momento de su desvinculación por tal motivo, una bonificación extraordinaria y por única vez por egreso de acuerdo al siguiente detalle:

- Con cincuenta y cinco (55) años de edad cumplidos al momento del egreso, percibirá un monto equivalente a diez (10) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.
- Con cincuenta y seis (56) años de edad cumplidos al momento del egreso, percibirá un monto equivalente a doce (12) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.
- Con cincuenta y siete (57) años de edad cumplidos al momento del egreso, percibirá un monto equivalente a catorce (14) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.
- Con cincuenta y ocho (58) años de edad cumplidos al momento del egreso, percibirá un monto equivalente a dieciséis (16) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.
- Con cincuenta y nueve (59) años de edad cumplidos al momento del egreso, percibirá un monto equivalente a dieciocho (18) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.
- Con sesenta (60) años de edad o más cumplidos al momento del egreso, percibirá un monto equivalente a veinte (20) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.

El empleado que alcance las condiciones requeridas obtendrá el beneficio en oportunidad de la extinción del vínculo laboral con la compañía con la sola excepción del supuesto en que la desvinculación ocurra por justa causa.

Se entiende por salario mensual, el monto conformado por todos los conceptos aplicables en el mismo mes, sujetos a aportes y contribuciones previsionales.

En el caso de que la(s) empresa(s) aplique(n) sistemas propios o legales que superen lo expuesto, esta bonificación no será de aplicación, quedando absorbida hasta su concurrencia por los pagos convencionales, mandatorios o indemnizatorios efectuados por la empresa.

Lo acordado en este artículo regirá exclusivamente por el período del presente Convenio y en tanto y en cuanto se mantengan vigentes –y con su actual redacción– las normas mencionadas anteriormente, esto es el Decreto N° 1.805/73 y la Resolución Administrativa N° 716/2005.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Beneficio por jubilación ordinaria**

**Artículo 39**— Todo otro personal que se retire por haber alcanzado las condiciones jubilatorias que no esté comprendido en las condiciones del artículo anterior, percibirán en el momento de su desvinculación por tal motivo una bonificación extraordinaria por única vez consistente en un monto equivalente a diez (10) salarios mensuales calculados en base al mejor de los últimos doce (12) meses previos a la salida.

Se entiende por salario mensual, el monto conformado por todos los conceptos aplicables en el mismo mes, sujetos a aportes y contribuciones provisionales.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Traslados**

**Artículo 40**— La transferencia del personal de una localidad a otra se efectuará mediante acuerdo entre la empresa y el interesado.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Capacitación**

**Artículo 41**— En atención al estímulo individual y colectivo que surge de la debida capacitación del personal para progresar a puestos superiores, para adaptar sus conocimientos a los cambios tecnológicos de la industria o a los nuevos procesos o sistemas que se adoptaren, las empresas crearán o intensificarán los medios tendientes a alcanzar a su personal, mayores posibilidades de enseñanza y capacitación teórica y práctica, acorde con la índole de las respectivas actividades.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Asociaciones gremiales**

**Artículo 42**— El personal tendrá derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial de acuerdo a las leyes en vigencia.

### **Representantes gremiales**

**Artículo 43**— A los fines arriba indicados se considerarán como únicos representantes gremiales a aquellos trabajadores cuyas designaciones gremiales sean hechas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales y su respectiva reglamentación.

### **Notificación**

**Artículo 44**— A los efectos de su reconocimiento por las empresas, las designaciones de los representantes gremiales deberán ser notificadas fehacientemente a las mismas mediante nota certificada o telegrama colacionado con indicación de la duración del mandato.

## Desempeño representantes gremiales

**Artículo 45**— La función que ejerzan los representantes gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal.

En virtud de lo que antecede y para el desempeño de sus funciones gremiales, los representantes gremiales cuando deban alejarse de sus puestos de trabajo, deberán previamente comunicárselo a su supervisor inmediato, a los fines de la debida organización y trabajo.

## Procedimientos y funciones gremiales

**Artículo 46**— En el cumplimiento de sus funciones, los representantes gremiales deberán ajustar su conducta a los procedimientos establecidos en los lugares de trabajo y disposiciones legales vigentes en la materia.

## Reuniones de trabajo

**Artículo 47**— Las reuniones de la comisión de gestiones con representantes de las empresas se realizarán en los lugares de trabajo, iniciándose las mismas con una antelación mínima de dos horas (2 hs.) a la finalización del horario habitual y deberá labrarse un acta sobre los asuntos tratados cuando cualquiera de las partes lo solicite.

## Cartelera gremial

**Artículo 48**— El gremio podrá colocar en los lugares de trabajo una cartelera para la exhibición de sus noticias.

Las partes en cada lugar de trabajo convendrán lo atinente al uso y ubicación de las carteleras. Se aclara que las comunicaciones gremiales se limitarán a su condición de tales, y que la injerencia de las empresas estará limitada a evitar que en aquellas se coloquen las comunicaciones con términos agraviantes.

## Cuarto gremial

**Artículo 49**— En el establecimiento donde haya representación gremial mayor de dos delegados, se deberá habilitar un cuarto con el mobiliario adecuado para uso de la Comisión Interna para tratar problemas inherentes a sus representantes, el cual se usará exclusivamente para esos fines. Los establecimientos con menos de tres delegados que no pudiesen habilitar un cuarto gremial permanente, facilitarán un lugar apropiado para la Comisión Interna y proveerán un armario cerrado para su uso gremial exclusivo.

## Crédito en horas

**Artículo 50**— En los establecimientos donde exista un (1) solo representante gremial, éste tendrá un crédito de dieciséis (16) horas/hombre mensuales. Cuando exista más de un delegado, uno de ellos tendrá un crédito de dieciséis (16) horas/hombre y ocho (8) horas/hombre mensuales cada uno de los restantes.

A pedido expreso de los Sindicatos y en las condiciones del artículo 44 de la Ley N° 23.551, se podrá convenir una distribución distinta en base de los mismos totales en cada una de las empresas.

Con acuerdos locales, el monto salarial podrá ser administrado por la entidad sindical, limitándose las empresas a acordar el permiso sin sueldo en aquellos casos en que el gremio solicite el mismo con indicación de nombre y tiempo requerido.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

## Conflictos. Procedimientos

**Artículo 51**— Las partes reafirman que es de importancia recíproca mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo, siendo de mutuo interés mantener la política de relación constructiva que las ha caracterizado hasta el presente; en tal sentido con intención de afianzar dicho aspecto, acuerdan como procedimiento preventivo que para el caso de tener que afrontar una situación conflictiva, cuando se planteen conflictos de intereses, ninguna de las partes adoptará medidas de acción directa antes de discutir las diferencias que los pudieran originar con la otra parte. Queda establecido a tal efecto un plazo de cinco (5) días para comunicar la iniciación de cualquier medida de fuerza. Ello sin perjuicio de los procedimientos complementarios que puedan acordarse en las distintas unidades operativas y que no se opongan al presente artículo.

## Brigadas de incendio

**Artículo 52**— Las partes acuerdan el concurso recíproco en el afianzamiento de lo que atañe a la lucha contra incendios.

En este sentido se conviene que el personal comprendido en el presente Convenio, se adiestrará y participará en las brigadas de incendio en número y puestos que las empresas determinarán de acuerdo con las estructuras de cada una, teniendo en consideración la cantidad de personal que, de acuerdo a su disponibilidad, esté en condiciones de intervenir en la lucha contra incendios.

La capacitación y adiestramiento en el manejo correcto de los distintos equipos contra incendio, serán suministrados dentro de los horarios habituales del personal, y dentro de la empresa, salvo que por necesidad se requiera un adiestramiento fuera de la misma, en cuyo caso se acordarán con el personal las condiciones en que se concretará la misma.

Las empresas arbitrarán los medios para que las secciones en las cuales el personal se rota entre sí ininterrumpidamente, no sean afectadas en ocasión en que el personal perteneciente a ésta concorra a la capacitación y adiestramiento para las brigadas de incendio, cubriendo los puestos en los casos en que fuese necesario, para lo cual se tendrán en cuenta los grupos de relevantes. En lo que hace a los demás sectores, también serán tomadas en cuenta las condiciones operativas del momento.

Queda establecido que el personal que integre los equipos de lucha contra incendios actuará en el ámbito operativo de la empresa a la cual pertenece. La eventual actuación fuera de ella sólo tendrá lugar en los casos en que un siniestro externo implique peligro cierto para las instalaciones propias.

Lo acordado no significa en sí mismo una reducción de personal.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Contratistas**

**Artículo 53**— Las empresas con actividades incluidas en el presente Convenio, no procederán a contratar con terceros trabajos o tareas permanentes asociadas a los procedimientos técnicos, en las áreas administrativas de producción, elaboración y mantenimiento técnico cotidiano que normalmente son realizadas por las empresas en su ámbito directamente con personal propio.

Quedan excluidos de este compromiso los casos de fuerza mayor, tercerización, emergencia y/o especialización en cuyo caso las empresas con actividades incluidas en el presente Convenio serán solidariamente responsables con sus contratistas por las obligaciones emergentes de las normas laborales y de la seguridad social originadas entre los contratistas y su personal en los términos de la legislación vigente.

En todos los casos las empresas exigirán contractualmente a los contratistas que desarrollen en forma permanente las actividades incluidas en el presente Convenio el cumplimiento fiel de sus disposiciones en lo referente a remuneraciones, condiciones de trabajo y beneficios sociales.

Los trabajos efectivizados por los dependientes de los contratistas serán remunerados a través de la escala salarial adjunta como Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Este artículo es disponible según se establece en el artículo 55 del presente Convenio.

### **Mayor complejidad tecnológica**

**Artículo 54**— En ocasión de incorporarse nueva tecnología que imponga mayor complejidad a las tareas que realizan trabajadores encuadrados en el presente Convenio, las partes ratifican su compromiso de reunirse en procura de arribar a un acuerdo relacionado con la mayor complejidad implicada. El referido acuerdo regirá desde la fecha en que el trabajador inicie las tareas con mayor complejidad, asumiendo el trabajador la obligación de capacitarse y comenzar la realización de las tareas aún si el acuerdo todavía no ha sido alcanzado.

### **Disponibilidad**

**Artículo 55**— Los artículos del presente Convenio a los que se les ha acordado el carácter de “*disponibles*” podrán ser renegociados dentro de convenios particulares entre cada una de las empresas signatarias y la entidad gremial. En tal caso, sólo mantendrán su vigencia si en dichas conversaciones particulares así se hiciera constar expresamente. Asimismo, podrán negociarse los salarios y otras condiciones y como tal considerarse disponible a excepción de los mínimos convencionales pactados según el primer párrafo del artículo 26. En base a lo expuesto, los acuerdos convencionales particulares utilizarán el presente Convenio marco como referencia pudiendo establecer condiciones diferen-

ciales (por encima o por debajo de lo expresado en el mismo) con excepción de los mínimos convencionales arriba expresados.

En atención a que el Convenio tiene carácter integral, en las negociaciones a que se arribe en cada empresa, deberá evaluarse –y así hacerse constar– el conjunto de disposiciones acordadas a efectos de considerar su relación con las del Convenio “*Marco*”.

Una vez homologados los convenios particulares quedarán, en consecuencia, derogadas y sustituidas las normas del Convenio “*Marco*” que hubieran resultado dispuestas por aquellos y tendrán en cambio vigencia, las acordadas en ellos. Queda entendido que en ausencia de acuerdos relativos a los artículos declarados disponibles, mantendrán su plena vigencia las disposiciones establecidas en los mismos.

### **Procedimientos para la negociación colectiva**

**Artículo 56**— Sin perjuicio de lo expuesto y convenido en el artículo anterior, las partes ratifican que constituyen principio rector en la ética de las relaciones del trabajo, el negociar de buena fe. Por lo tanto con relación al convenio marco como cuanto a los convenios particulares habilitados por el artículo anterior, acuerdan a estos efectos comprometerse a:

- 1) Concurrir a las reuniones requeridas por alguna de ellas fehacientemente o fijadas por la autoridad de aplicación a fin de iniciar o impulsar la negociación colectiva.
- 2) Designar representantes con mandato suficiente.
- 3) Intercambiar la información necesaria para establecer una discusión fundada.
- 4) Establecer plazos y procedimientos que fijen mecanismos ágiles y rápidos que permitan arribar a fórmulas de acuerdo.
- 5) Mantener respecto de los convenios locales, habilitados por el artículo 55, los actuales mecanismos de integración de las comisiones negociadoras (Sindicato de primer grado y Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) en todos los casos.

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 57**— Las partes convienen en crear una Comisión Paritaria de Interpretación de acuerdo a la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario.

### **Contribución extraordinaria**

**Artículo 58**— Las empresas se comprometen a colaborar con los programas especiales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y/o gremial que desarrolla Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.). A tal fin, se contribuirá mensualmente con el uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios por cada trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo a partir de su entrada en vigencia.

Tales fondos se depositarán en la Cuenta Corriente N° 41980/48 del Banco de la Nación Argentina –Casa Central–, en la misma fecha en que deban efectuarse los aportes sindicales.

### Autoridad de Aplicación

**Artículo 59**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

### Normativa especial

**Artículo 60**— Contribución Solidaria a Cargo de los Trabajadores.

En los términos de lo normado en el artículo 9°, segundo párrafo, de la Ley N° 14.250 se establece una contribución solidaria a favor de la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo consistente en un dos por ciento (2%) del total de las remuneraciones sujetas a los aportes de ley, durante el plazo de vigencia de este Convenio.

Las empresas actuarán como agente de retención debiendo depositar a la orden de la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) y en la Cuenta Bancaria N° 18170/81 del Banco de la Nación Argentina Casa Central en la misma fecha en que debe efectuarse el depósito de los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, los importes correspondientes al aporte aquí establecido. De no efectuarse el depósito en tiempo y forma se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N° 24.642. Asimismo las empresas deberán remitir a la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) en forma mensual la nómina del personal comprendido, sus remuneraciones, las altas y bajas que se hubieran producido durante el período respectivo y las cuotas que correspondan a cada trabajador.

Asimismo, y en función de lo previsto en el artículo 9° primer párrafo de la Ley N° 14.250 se establece que están eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo que se encuentren afiliados gremialmente a los sindicatos de primer grado adheridos a la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.) en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades gremiales y culturales de la organización sindical a través del pago mensual de la cuota de afiliación (cuota sindical 2% sobre remuneración sujeta a aporte de ley).

## ANEXO I – GRILLA DE PUESTOS Y CATEGORÍAS

Actual	Refinerías	Depósitos de Almacenaje y Despacho Comb	Lubricantes	Aeropuertos Comerciales
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operario de limpieza industrial</li> <li>Operario tareas generales principiante</li> <li>Portero, control acceso</li> <li>Soldador principiante</li> <li>Cañista/calderero principiante</li> <li>Operador de campo principiante</li> <li>Electricista principiante</li> <li>Instrumentista principiante</li> <li>Mecánico principiante</li> <li>Operador autoelevador</li> <li>Operario almacenes y suministros ppte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operario de limpieza industrial</li> <li>Operario tareas generales principiante</li> <li>Portero, control acceso</li> <li>Soldador principiante</li> <li>Cañista/calderero principiante</li> <li>Pañolero</li> <li>Electricista principiante</li> <li>Instrumentista principiante</li> <li>Mecánico principiante</li> <li>Operador recepción y despacho principiante</li> <li>Operador autoelevador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operario de limpieza industrial</li> <li>Operador autoelevador</li> <li>Operador carga y descarga lubricantes a granel</li> <li>Operador tareas generales principiante</li> <li>Soldador principiante</li> <li>Cañista/calderero pañolero</li> <li>Electricista principiante</li> <li>Instrumentista principiante</li> <li>Mecánico principiante</li> <li>Operario almacenes y suministros ppte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operario tareas generales principiante</li> </ul>
F*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador camión atmosférico</li> <li>Choferes máquinas de izaje hasta 10 ton</li> <li>Brigadista saneamiento ambiental</li> <li>Soldador jr.</li> <li>Cañista, calderero, tornero jr.</li> <li>Operario almacenes y suministros jr.</li> <li>Operador tareas generales jr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Choferes maquinas de izaje hasta 10 ton</li> <li>Soldador jr.</li> <li>Cañista, calderero, Tornero jr.</li> <li>Operador recepción y despacho jr.</li> <li>Operador tareas generales jr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soldador jr.</li> <li>Cañista, calderero, tornero jr.</li> <li>Operario almacenes y suministros jr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador aux. de abastecimiento</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador bombero jr.</li> <li>Operador de campo jr.</li> <li>Electricista jr.</li> <li>Instrumentista jr.</li> <li>Mecánico jr.</li> <li>Cañista, calderero, tornero semi sr.</li> <li>Soldador ssr.</li> <li>Operador Laboratorio jr.</li> <li>Operador tareas Generales ssr.</li> <li>Operador almacenes y suministros ssr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador bombero jr.</li> <li>Electricista jr.</li> <li>Instrumentista jr.</li> <li>Cañista,calderero , tornero semi sr.</li> <li>Soldador ssr.</li> <li>Operador tareas generales semi sr.</li> <li>Operador recepción y despacho semi sr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador de aditivos</li> <li>Operador de envasados</li> <li>Electricista jr.</li> <li>Instrumentista jr.</li> <li>Mecánico jr.</li> <li>Cañista, calderero, tornero semi sr.</li> <li>Soldador ssr.</li> <li>Operador almacenes y suministros ssr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador ppal. abastecimiento</li> </ul>
G*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador bombero ssr.</li> <li>Operador campo ssr.</li> <li>Electricista semi sr.</li> <li>Instrumentista semi sr.</li> <li>Mecánico ssr.</li> <li>Operador laboratorio ssr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador bombero ssr.</li> <li>Electricista semi sr.</li> <li>Instrumentista semi sr.</li> <li>Mecánico ssr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Electricista semi sr.</li> <li>Instrumentista semi sr.</li> <li>Mecánico ssr.</li> <li>Operador ppal. elaboración lub.</li> <li>Operador ppal. de elaboración de grasas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador ppal. en turno</li> </ul>
H	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chofer de maquinas de izaje mas de 10 ton.</li> <li>Soldador sr.</li> <li>Cañista, calderero, tornero sr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chofer de maquinas de izaje más de 10 ton.</li> <li>Soldador sr.</li> <li>Cañista, calderero, tornero sr.</li> </ul>		
H'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Electricista Sr</li> <li>Instrumentista Sr</li> <li>Mecánico Sr</li> <li>Operador de Campo Sr</li> <li>Operador Bombero Sr</li> <li>Operador de Laboratorio Sr</li> <li>Cañista, Calderero, Tornero Especializado</li> <li>Soldador Especializado</li> <li>Operador Consola Jr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Electricista sr.</li> <li>Instrumentista sr.</li> <li>Mecánico sr.</li> <li>Operador recepción y despacho sr.</li> </ul>		

Actual	Refinerías	Depósitos de Almacenaje y Despacho Comb	Lubricantes	Aeropuertos Comerciales
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op consolas mov, almac, despacho y gener elect</li> <li>Electricista especializado</li> <li>Instrumentista especializado</li> <li>Mecánico especializado</li> </ul>			
I'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador consola sr.</li> </ul>			
J	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador consola especializado</li> </ul>			

## ANEXO II

Convenio Marco			Mayo 2006	Nov. 2006
Categoría	Turno	Básico a abril 2006		
F	D	1.031,58	1.134,74	1.227,58
	A	1.372,00	1.509,20	1.632,68
	B	1.258,53	1.384,38	1.497,65
F'	D	1.099,86	1.209,85	1.308,83
	A	1.462,81	1.609,09	1.740,74
	B	1.341,84	1.476,02	1.596,79
G	D	1.168,15	1.284,97	1.390,10
	A	1.553,63	1.708,99	1.848,82
	B	1.425,14	1.567,65	1.695,92

Convenio Marco			Mayo 2006	Nov. 2006
Categoría	Turno	Básico a abril 2006		
G'	D	1.255,76	1.381,34	1.494,35
	A	1.670,14	1.837,15	1.987,47
	B	1.532,01	1.685,21	1.823,09
H	D	1.343,38	1.477,72	1.598,62
	A	1.786,66	1.965,33	2.126,13
	B	1.638,90	1.802,79	1.950,29
	D	1.444,12	1.588,53	1.718,50
H'	A	1.920,67	2.112,74	2.285,60
	B	1.761,82	1.938,00	2.096,57
	D	1.544,87	1.699,36	1.838,44
I	A	2.054,67	2.260,14	2.445,06
	B	1.884,74	2.073,21	2.242,84
	D	1.660,73	1.826,80	1.976,27
I'	A	2.208,77	2.429,65	2.628,44
	B	2.026,08	2.228,69	2.411,04
	D	1.776,59	1.954,25	2.114,14
J	A	2.362,87	2.599,16	2.811,82
	B	2.167,45	2.384,20	2.579,27



# TRABAJADORES DE YACIMIENTOS DE LA INDUSTRIA PETROLERA PRIVADA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004*

**(B.O. DEL 17/01/2005)**

### **Resolución N° 90/2004**

Buenos Aires, 15/12/2004

VISTO el Expediente N° 1.094.042/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 153/199 del Expediente N° 1.094.042/2004, obran el Convenio Colectivo de Trabajo y las actas complementarias, celebrados por la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.), Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H.) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (C.E.O.P.E.), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que asimismo, oportuno es resaltar que la citada Convención renueva al Convenio Colectivo de Trabajo N° 340/2001.

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que el ámbito de aplicación personal del mentado Convenio Colectivo de Trabajo, comprende a los trabajadores especificados en el mentado texto convencional.

Que la aludida Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de noviembre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrados por la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.), la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H.) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (C.E.O.P.E.), que luce a fojas 153/199 del Expediente N° 1.094.042/2004.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 153/199 del Expediente N° 1.094.042/2004.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente, gírese a la Unidad Técnica de Investigación Laboral (U.T.I.L.) para que elabore el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, conforme a lo establecido en el artículo de la Ley

N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.— Guillermo E. J. Alonso Navone.

### Expediente N° 1.094.042/2004

Buenos Aires, 16 de diciembre de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 90/2004 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 153/199 del expediente de referencia, quedando legislada bajo el N° 396/2004.— Valeria Andrea Valetti.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N°

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 2 de diciembre de 2004.

**Partes intervinientes:** Por el sector empresario la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H.) y Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (C.E.O.P.E.), integrantes de la industria petrolera privada.

**Por el sector laboral:** La Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (F.A.S.P.y G.P.).

**Actividad regulada:** Actividades de yacimientos de la industria petrolera privada, en el continente y costa afuera, comprensiva de: Perforación, terminación, reparación, intervención, producción de petróleo y gas, servicios de ecología y medio ambiente, servicios de operaciones especiales y exploración geofísica. Cada una de las actividades comprendidas en los Títulos II, III y IV se considerará por separado sin que quepa establecer proporcionalidad ni ligazón entre ellas.

**Personal comprendido:** Personal de los ramos de la actividad regulada y cuyas categorías y puestos estén exclusivamente comprendidos en los listados anexos al presente Convenio.

**Número de beneficiarios:** 17.000 trabajadores.

**Ámbito de aplicación:** Toda la República Argentina.

**Período de vigencia:** La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de noviembre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

## TÍTULO I – CONDICIONES GENERALES

### Dotaciones. Vacantes

**Artículo 1°**— Las vacantes se cubrirán dentro de los cuarenta y cinco (45) días de haberse producido, salvo supresión de las mismas, determinada por modificaciones técnicas, por automatización o por mecanización.

Vencido el plazo establecido precedentemente no podrán recargarse las tareas del personal, fuera de los límites horarios legales, si ello fuera motivado por la falta de cobertura de las vacantes.

Las vacantes de puestos efectivos o de nuevos puestos efectivos que se crearen no podrán ser cubiertos con personal supernumerario.

Las empresas incorporarán libremente a su personal, conforme a sus facultades de organización y dirección, sin perjuicio de ello, podrán requerir eventuales postulantes para ingreso de personal a los Sindicatos de primer grado, adheridos a la F.A.S.P.y G.P..

Al personal supernumerario —entendiéndose como tal al trabajador que se contrata con carácter eventual— (artículo 99 L.C.T.) sólo lo tomarán las empresas cuando lo requieran las necesidades de temporada, trabajo accidental, de emergencia y/o provocadas por ausencias temporarias extraordinarias de personal.

Queda expresamente entendido que las empresas tomarán todas las provisiones necesarias para mantener dotaciones adecuadas a las necesidades operativas.

**Artículo 2°**— Las partes ratifican lo resuelto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con fecha 17 de marzo de 1964 en el Expediente N° 381.808/63.

### Modalidades de contratación

**Artículo 3°**— Las partes acuerdan introducir en el presente Convenio las siguientes modalidades de contratación:

- Las partes ratifican lo previsto en el artículo 2° de la Ley N° 25.877 referente al período de prueba. El personal sujeto al régimen aludido en el párrafo anterior no podrá superar el treinta (30%) por ciento del plantel total de cada operación o establecimiento.
- Trabajo eventual (artículo 99 de la L.C.T. y artículos 69 a 74 de la Ley N° 24.013).

Las empresas podrán contratar personal supernumerario, entendiéndose como tal al que labore con carácter eventual, cuando lo requieran las necesidades de temporada, trabajo accidental, contratos de obra de duración limitada, de emergencia y/o provocado por ausencias temporarias extraordinarias de personal.

- Contrato de trabajo a plazo determinado (artículo 93 de la L.C.T.). Se acuerda considerar caso especial que permite a las empresas la implementación de contratos por tiempo determinado, la celebración de contratos de operaciones de plazo limitado que involucren actividades de perforación, terminación, reparación, intervención, producción de petróleo y gas, servicios de ecología y medio ambiente, y servicios de operaciones especiales y exploración geofísica. También lo será en la rama de producción la realización de toda obra de plazo cierto, bajo condiciones excepcionales a las observadas habitualmente en la explotación regular de la actividad. Se acuerda asimismo la renovación de tales contratos cuando sucedan imprevistos que alteren la fecha de finalización prevista originariamente cuyo plazo no podrá superar al previsto en el contrato original.

Las empresas se obligan a entregar copias de contrato originario como de las eventuales renovaciones tanto al trabajador como a la organización sindical de primer grado.

Asimismo se podrá aplicar toda otra modalidad contractual que por cualquier causa se incorpore legalmente y que contemple las especiales características de la actividad petrolera con el conocimiento de la organización sindical local.

### Ascensos. Mayor función

**Artículo 4°**— Queda establecido que a los fines de los ascensos será considerada la capacidad, conducta, antigüedad y habilidades adquiridas; dándose preferencia en lo posible, al personal de la zona. La confirmación de un ascenso a cualquier categoría, se efectuará previo a un período de prueba máximo de dos (2) meses continuos o cinco (5) alternados en un período no mayor de doce (12) meses. Transcurrido dicho plazo, el interesado quedará automáticamente confirmado.

En los casos de relevos por licencia extraordinaria, enfermedad o accidente, por un período que supere el establecido en el artículo 211 de la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador relevante accederá inmediatamente a la categoría inmediata superior correspondiente al personal relevado.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá a partir del momento en que desempeñe una tarea mejor remunerada, aunque se trate de reemplazos temporarios, el salario correspondiente a dicha tarea.

### Feriatos

**Artículo 5°**— Las empresas convienen dar feriado a su personal el día 13 de diciembre como si se tratara de feriado obligatorio, asimilándolo a las normas en vigencia para tales feriatos.

Las empresas podrán establecer el cese de actividades durante los feriatos correspondientes al 25 de diciembre y al 1° de enero de cada año, conforme a las características de cada operación y de los equipos involucrados.

### Vacaciones

**Artículo 6°**— Las partes signatarias del Convenio Colectivo acuerdan en razón de las necesidades de operación continua y permanente del sector, que las vacaciones anuales se otorguen al personal durante todo el año –de enero a diciembre–. Ello en virtud de presentar la actividad las características de excepción previstas en el segundo párrafo del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se conviene que uno (1) de cada tres (3) períodos de vacaciones debe ser otorgado para su goce en época de verano.

### Licencias

**Artículo 7°**— Las empresas acuerdan otorgar las presentes licencias con goce de sueldo:

- a) Diez (10) días consecutivos por matrimonio, que serán acordados por separado o agregados como extensión a la vacación anual que le corresponda al interesado.

- b) Dos (2) días consecutivos por nacimiento de hijos, de mediar feriado, un (1) día será hábil (sábado exceptuado).
- c) Cuatro (4) días consecutivos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- d) Dos (2) días por fallecimiento de padres políticos.
- e) Dos (2) días por fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador.
- f) Dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario, para rendir examen en la enseñanza media o universitaria.

### Licencias extraordinarias

**Artículo 8°**— El personal con una antigüedad mayor de cuatro (4) años en la empresa podrá solicitar por una sola vez, licencia sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa (90) días. Teniendo más de ocho (8) años de antigüedad, de ciento ochenta (180) días, entendiéndose que dichos períodos no serán utilizados para desempeñarse en otras actividades de trabajo. Tales licencias serán acordadas por las empresas dentro de un plazo de noventa (90) días de haber solicitado las mismas.

### Accidentes y enfermedades profesionales

**Artículo 9°**— Todo trabajador comprendido en el presente Convenio, que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, estará amparado por la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557. Concluido el año de salarios pagos, las partes acuerdan continuar con un pago adicional consistente en medio sueldo mensual por el término de tres (3) meses, fecha a partir de la cual el empleador se ajustará a las normas legales vigentes, al momento de su aplicación.

**Artículo 10**— Cuando el trabajador jubilado por causas de accidente de trabajo dejara de percibir la jubilación por incapacidad o la misma fuera reducida en su monto en razón de haber declarado la autoridad competente la desaparición total o parcial de su incapacidad, las empresas convienen en reincorporarlo en una categoría de puesto y escala de salario que concuerde con su estado físico.

### Seguridad e higiene industrial

**Artículo 11**— Ambas partes destacan como axioma insustituible la filosofía de la protección a la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores amparados por la presente Convención, orientando claramente los principios y métodos de la ciencia y de la técnica moderna a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### Examen médico

**Artículo 12**— Las empresas efectuarán por facultativos nombrados por ellas un examen médico a su personal cada doce (12) meses por lo menos. Estos exámenes podrán realizarse con mayor frecuencia en los casos de afecciones orgánicas diagnosticadas por aquéllos. Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes. El diagnóstico y las recomendaciones a que den lugar los exá-

menes médicos serán dadas a conocer en forma obligatoria y por escrito a cada trabajador. Estos exámenes no serán programados durante los días francos.

Asimismo, el personal que se desvincule, cualquiera sea la razón de tal circunstancia, deberá someterse, a requerimiento de la empresa, a un examen médico de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, al momento de su aplicación.

### Lugar insalubre

**Artículo 13**— Se considerará lugar insalubre a aquél que eventualmente sea declarado como tal por la autoridad competente, de conformidad a las leyes en vigencia, al momento de su aplicación.

### Transporte de cargas peligrosas

**Artículo 13 bis**— En tanto y en cuanto resulten aplicables a las empresas comprendidas en este Convenio, las mismas estarán obligadas a cumplimentar las leyes de carácter nacional y provincial relacionadas con el transporte de cargas peligrosas, y particularmente los alcances del Decreto N° 779/95 Anexo 1 – S–Reglamento General.

### Bonificación por antigüedad

**Artículo 14**— Por cada año de antigüedad en el servicio el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá una bonificación según su rama de actividad, conforme a lo establecido en las planillas salariales anexas. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en que se cumple el aniversario.

### Cómputos por antigüedad

**Artículo 15**— A los efectos del pago de la bonificación por antigüedad a que se refiere el artículo 14, el cómputo del servicio se hará de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo. No se considerará interrupción de servicio, las ausencias por enfermedad, accidentes, maternidad, suspensiones o vacaciones anuales.

### Fallecimiento

**Artículo 16**— Cuando un trabajador comprendido en el presente Convenio falleciese, por cualquier causa, sus derecho habientes, conforme el orden de prelación que establece la legislación vigente, percibirán un subsidio especial de acuerdo al valor incluido en tal concepto de la escala salarial vigente.

### Beneficios preexistentes

**Artículo 17**— Este Convenio no anula ningún beneficio otorgado actualmente por las empresas, ni compromisos asumidos en representación de los trabajadores, siempre que no resulten acumulativos con, o sustituidos por, lo acordado en el presente Convenio.

### Horas extras

**Artículo 18**— Las horas extras se liquidarán en un todo de acuerdo con las normas laborales vigentes. Tal como lo establece el Decreto N° 15.356/46, normas convencionales y usos y costumbres que reglamentan las condiciones de trabajo del personal petrolero privado, en todos los casos el

ganancial horario se obtendrá tomando como base el divisor, doscientos (200).

### Instalaciones costa afuera

**Artículo 19**— Las plataformas de exploración y explotación de hidrocarburos en la plataforma continental Argentina serán consideradas a efectos del presente Convenio, ya sean fijas o móviles, como instalaciones costa afuera y una extensión de las mismas actividades petroleras de costa adentro. En consecuencia, queda comprendido en esta actividad el personal cuyas categorías y puestos se encuentran en los listados Anexos correspondientes a los Títulos II, III y IV.

1. **Régimen de trabajo:** El régimen de trabajo que se establece es de un ciclo de trabajo por un ciclo igual de descanso. La jornada de trabajo es de ocho (8) horas pero atento a las características y exigencias del trabajo y regímenes especiales en instalaciones costa afuera, las operaciones se cubrirán con dos (2) turnos durante el ciclo de trabajo, compensándose las horas suplementarias según la legislación vigente, al momento de su aplicación.
2. **Régimen de descanso:** El régimen de descanso establecido es de "1x1" [un (1) día de trabajo por un (1) día de descanso]. Ello significa que una vez finalizado el ciclo de rotación el personal gozará de un (1) franco de la misma duración que el ciclo de trabajo realizado, el cual se computará desde el momento en que cese en su trabajo en el horario habitual del último día del ciclo, hasta la hora en que retome sus tareas en el horario habitual inmediato al descanso. La rotación no podrá exceder de catorce (14) días consecutivos de trabajo por catorce (14) días de descanso y transporte, salvo acuerdo entre el empleador, el personal, y el sindicato local.
3. **Condiciones de seguridad:**
  - a) Transporte de personal en helicópteros: No se efectuará el traslado de personal, junto con explosivos, combustibles, materiales radioactivos y elementos químicos que hagan peligrar la integridad física del trabajador.
  - b) Provisión de supervivencia: Todas las lanchas o embarcaciones que salgan al mar deberán contar aparte de los elementos de seguridad determinados por las normas vigentes, al momento de su aplicación, en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Organización Marítima Internacional (O.M.I.) una provisión de supervivencia, adecuada al número de tripulantes estimada para un período no menor de tres (3) días.
  - c) Capacitación: Será impartida por personal especializado y será obligación realizar zafarranchos de abandono de acuerdo a las normas vigentes, al momento de su aplicación.

4. **Salarios:** Al personal comprendido en el presente Convenio que se encuentre directamente afectado a las operaciones de perforación, terminación, reparación, intervención, producción, servicios de ecología y medio ambiente, servicios de operaciones especiales y exploraciones geofísicas en plataformas, se aplicarán las planillas denominadas Marina Norte y Marina Sud, según corresponda.

### Áreas geográficas

**Artículo 20**— Las partes acuerdan la creación de áreas geográficas cuyas delimitaciones figuran como anexo en el presente Convenio.

A partir del 1° de noviembre del 2004, pasará a ser considerada incluida en la zona II, la zona costera de las Provincias de Chubut y Santa Cruz, comprendidas entre los paralelos 44 y 48, que hasta la fecha indicada estuviera considerada como zona III.

**Artículo 21**— Las partes ratifican en todos sus términos el acuerdo alcanzado con fecha 19 de octubre de 1988 que fuera incorporado al Expediente N° 837.153/88 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que se considera parte integrante del presente.

### Programas socio-culturales

**Artículo 22**— A los efectos de colaborar, con los programas sociales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y/o gremial que desarrolle la F.A.S.P. y G.P., las empresas contribuirán mensualmente con el uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios del personal comprendido en el presente convenio.

Tales sumas se depositarán en la cuenta corriente que mediante notificación fehaciente y oportuna indique la F.A.S.P. y G.P., en los mismos plazos que deben efectuarse los depósitos previsionales.

La obligación empresaria de efectuar estos pagos mensuales se extinguirá irreversiblemente y de pleno derecho al vencimiento de la presente Convención Colectiva.

### Contribución extraordinaria

**Artículo 23**— El sector empresario, a los fines de colaborar con los esfuerzos económicos que vienen realizando los Sindicatos de primer grado, adheridos a la F.A.S.P. y G.P., en el mejoramiento de los aspectos sociales y asistenciales de los trabajadores y su grupo familiar, conviene en los términos de lo previsto en las Leyes Nros. 14.250 y 23.551, que las empresas efectuarán una contribución extraordinaria por cada trabajador beneficiario del presente Convenio, de trescientos pesos (\$ 300) a abonarse el 15 de febrero del 2005; de ciento ochenta pesos (\$ 180) a abonarse el 15 de agosto del 2005; de ciento ochenta pesos (\$ 180) a abonarse el 15 de octubre del 2005; de trescientos pesos (\$ 300) a abonarse el 15 de enero del 2006; de doscientos pesos (\$ 200) a abonarse el 15 de mayo del 2006; de doscientos pesos (\$ 200) a abonarse el 15 de agosto del 2006; de trescientos pesos (\$ 300) a abonarse el 15 de enero del 2007; de doscientos veinticinco pesos (\$ 225) a abonarse el 15 de marzo del

2007 y de doscientos veinticinco pesos (\$ 225) a abonarse el 15 de junio del 2007.

A los efectos de la efectivización de los pagos precedentemente mencionados, la cantidad de personal de convenio por el cual se devengarán estos importes será la correspondiente al último día hábil del mes anterior a la fecha de vencimiento pertinente.

### Subsidio por hijo discapacitado

**Artículo 23 bis**— Las empresas abonarán al trabajador que acredite percibir de A.N.Se.S. el subsidio por hijo con discapacidad, una suma mensual adicional equivalente a la que perciba por aplicación del régimen legal de asignaciones familiares.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 24**— El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

### Sanciones

**Artículo 25**— La violación de las condiciones estipuladas en el presente Convenio será sancionada de conformidad con las leyes y reglamentos pertinentes.

### Comisión Paritaria de Interpretación

**Artículo 26**— Las partes convienen en crear una Comisión Paritaria de acuerdo a las normas vigentes al momento de su aplicación, para interpretación del presente Convenio.

### Pequeña y Mediana Empresa

**Artículo 27**— En cuanto resulte de aplicación, conforme la definición legal específica de PyMES, las relaciones de trabajo regulados en el presente Convenio se regirán por lo establecido en el Título III de la Ley N° 24.467 y su reglamentación.

### Mecanismos de solución de conflictos

**Artículo 27 bis**— Las partes signatarias, conscientes que la elevada litigiosidad conspira contra el mantenimiento de un adecuado clima laboral el cual constituye el marco indispensable para incrementar los índices de productividad necesarios para insertar la actividad petrolera en un nivel competitivo internacional, acuerdan instaurar los mecanismos de solución de conflictos colectivos, individuales o pluriindividuales con intervención de la Comisión Paritaria Nacional (en adelante C.P.N.) la que intervendrá en:

- a) Cuestiones derivadas de la aplicación, interpretación, alcance y/o extensión de las cláusulas convencionales (conflictos de derecho).
- b) Intervenir, como gestión conciliadora en las controversias individuales que pudieran suscitarse con motivo de la aplicación del Convenio,
- c) Analizar distintas alternativas de modificación de los diagramas de la jornada de trabajo como un posible

mecanismo para enfrentar variaciones en el nivel de la actividad.

- d) La C.P.N. creada en los términos del artículo 14 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), amén de las funciones previstas en los artículos 15 y 16 de la misma norma legal, tendrá a su cargo el control del cumplimiento del presente Convenio.

Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción directa que involucren cese de actividades y/o ante la existencia de una situación de conflicto colectivo de intereses que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos de diálogo normales, los afectados, ya sean empresas, grupos de empresas y los sindicatos de base adheridos a la F.A.S.P. y G.P. deberán someter la cuestión al conocimiento e intervención de la C.P.N.. A pedido de cualquiera de las partes signatarias. La C.P.N. abrirá un período de negociación de cinco (5) días hábiles, el que podrá ser, prorrogado por igual plazo a petición fundada de cualquiera de ellas. La C.P.N. deberá notificar la apertura del período de negociación dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la petición y los plazos comenzarán a correr desde que ambas partes en conflicto se encuentren notificadas. Las negociaciones que se lleven a cabo entre las partes en el seno de la C.P.N., estarán regidas por los principios sentados en el artículo 4º, inciso a) de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004).

Si alguna de las partes no comparece encontrándose debidamente notificada, la C.P.N. continuará la tramitación del procedimiento de negociación. Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la C.P.N. lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo, la C.P.N. producirá un resumen de los trabajos efectuados el que será elevado en su oportunidad a la autoridad de aplicación, quedando las partes liberadas de ejercitar las acciones directas que estimen pertinentes, cumpliendo la normativa vigente en la materia y las demás disposiciones de este Convenio.

## TÍTULO II – CONDICIONES PARTICULARES

Lo contenido en el Título II se aplicará exclusivamente a las siguientes actividades:

- a) Perforación
- b) Terminación
- c) Reparación
- d) Intervención
- e) Producción de petróleo y gas.
- f) Servicios de ecología y medio ambiente.

### Personal comprendido

**Artículo 28**— Las disposiciones del presente título se aplicarán al personal de las empresas cuyas categorías, funciones y puestos estén comprendidos en el Anexo I.

### Personal ingresante

**Artículo 29**— La categoría ingresante (sin experiencia) se aplicará sólo en forma transitoria. Cumplido el término previsto en el inciso a) del artículo 3º, será promovido a la categoría inmediata superior.

### Elementos e indumentarias de seguridad y protección

**Artículo 30**—

- a) Las empresas proveerán a sus trabajadores de elementos o indumentarias de protección como ser: Capas, botas para agua y/o ropa para agua, cuando las necesidades del trabajo y las condiciones climáticas así lo requieran, en forma individual, estando a cargo del trabajador su cuidado y buen uso.
- b) Las empresas proveerán a sus trabajadores de los elementos o indumentaria especial o determinada de protección y seguridad.
- c) Las empresas proveerán para uso del personal y sin cargo, un par de calzado de seguridad cada cuatro (4) meses. La primera provisión al personal nuevo será de dos (2) unidades.

Será obligación primordial de los trabajadores utilizar durante las horas de labor los elementos, indumentaria y calzado de seguridad suministrado por las empresas en virtud de este artículo.

### Ropa de trabajo

**Artículo 31**— Las empresas proveerán cada cuatro (4) meses para uso del personal y sin cargo, un mameluco o pantalón y saco o pantalón y camisa, según se convenga en cada lugar de trabajo. La primera provisión al personal nuevo será de dos (2) unidades.

Para el servicio de perforación la primera entrega será de cuatro (4) unidades. Además el personal recibirá una vez al año un (1) mameluco térmico, cuando las condiciones climáticas así lo requieran. En caso de corresponder, esta entrega del mameluco térmico será adicional a la prevista anteriormente en este párrafo.

Será obligación de los trabajadores el buen uso de la prenda otorgada por la empresa, y las empresas se harán cargo por su cuenta y orden del lavado de la indumentaria de trabajo.

**Artículo 32**— Los elementos de protección y la ropa de trabajo que hayan sufrido un deterioro tal que los inutilice para su fin, serán repuestos por la empresa contra entrega del elemento deteriorado. En tal supuesto, el plazo para la siguiente entrega de los elementos citados en el inciso c) del artículo 29 y en el artículo 30 se contará a partir de la fecha de reposición.

## Traslados

**Artículo 33**— Se entiende por traslado de personal, la transferencia de un trabajador por razones operativas de la empresa, de una localidad a otra con asentamiento de su domicilio y del grupo familiar en el nuevo destino. En este supuesto las empresas de perforación, terminación, reparación, intervención y producción acordarán con el trabajador transferido las condiciones del mismo, pudiendo el interesado darle intervención al Sindicato.

Las partes acuerdan que en los traslados temporarios –sin asentamiento del grupo familiar en un nuevo domicilio–, las empresas abonarán durante el lapso que el personal se encuentre afectado a estas condiciones, un adicional del diez (10%) por ciento que se calculará sobre el sueldo básico, diferencial por turno, bonificación por antigüedad y horas suplementarias y les proveerán alojamiento, desayuno, almuerzo y cena. Este adicional se duplicará cuando el personal permanezca en campamentos alejados de centros urbanos y cesará automáticamente cuando desaparezca la situación de desarraigo.

## Vianda

**Artículo 34**— Cuando el personal comprendido en el presente Convenio recargue sus tareas en exceso de dos (2) horas como mínimo, fuera de su horario normal, las empresas proveerán una vianda, para su consumo en el lugar de trabajo, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador y a las condiciones de trabajo y ambientales.

Las empresas podrán sustituir la vianda prevista en este artículo mediante la entrega de vales para almuerzo y/o de vales alimentarios previstos en los incisos b) y c) del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, por el monto de veintidós pesos (\$ 22) por vianda, desde el 1° de noviembre de 2004 hasta el 30 de abril de 2005; de veinticinco pesos (\$ 25) por vianda, desde el 1° de mayo de 2005 hasta el 30 de junio de 2006 y de veintiocho pesos (\$ 28) por vianda desde el 1° de julio de 2006 hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio.

La vianda a que se refiere este artículo se conviene expresamente con carácter no remunerativo, a ningún efecto.

## CONDICIONES SALARIALES

### Salarios

**Artículo 35**— Se conviene para el personal cuyas categorías y puestos estén comprendidos en el presente Título, nuevos salarios a partir del 1° de noviembre de 2004. Los incrementos salariales surgen del acta acuerdo que corre anexo y que forma parte del presente Convenio.

- a) Al personal que se desempeñe en el área definida como 5 en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de perforación, terminación, reparación e intervención, se aplicará la planilla base para servicios.
- b) Al personal que se desempeñe en el área definida como 3 a), 3 b) y 3 c) en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de per-

foración, terminación, reparación e intervención, se aplicará la planilla base para servicios, corregida por el coeficiente zonal 1,20.

- c) Al personal que se desempeñe en el área definida como 2 a) y 2 b) en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de perforación, terminación, reparación e intervención, se aplicará la planilla base para servicios, corregida por el coeficiente zonal 1,42.
- d) Al personal que se desempeñe en el área definida como 1 en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de perforación, terminación, reparación e intervención, se aplicará la planilla base para servicios, corregida por el coeficiente zonal 1,85.
- e) Al personal que se desempeñe en el área definida como 5 en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de producción dentro del área yacimientos, se aplicará la planilla base para producción.
- f) Al personal que se desempeñe en el área definida como 3 a), 3 b) y 3 c) en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de producción dentro del área yacimientos, se aplicará la planilla base para producción, corregida por el coeficiente zonal 1,20.
- g) Al personal que se desempeñe en el área definida como 2 a) y 2 b) en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de producción dentro del área Yacimientos, se aplicará la planilla base para producción, corregida por el coeficiente zonal 1,42.
- h) Al personal que se desempeñe en el área definida como 1 en el Anexo del artículo 20 y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de producción dentro del área yacimientos, se aplicará la planilla base para producción, corregida por el coeficiente zonal 1,85.

Al personal que se encuentre exclusivamente afectado a las operaciones de producción y que se desempeñe en yacimientos que, en razón del trazado de los límites de las áreas definidas en el anexo del artículo 20, queden comprendidos en más de una de ellas, se le aplicará la planilla base para “Producción” corregida por el coeficiente zonal que, entre ambos posibles, resulte el mayor.

**Artículo 36**— El acuerdo salarial aquí alcanzado implica el compromiso mutuo de no ejercer medidas de acción directa por motivos salariales durante la vigencia del mismo.

### Personal de turno. Jornada de trabajo y descanso

**Artículo 37**— El personal de turno que trabaja en equipos que se rotan entre sí ininterrumpidamente durante las veinticuatro (24) horas del día, trabajará en períodos de cuarenta y ocho (48) horas [seis (6) días corridos de ocho (8) horas]

gozando de un descanso de cuarenta y ocho (48) horas continuas, el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo, en el horario habitual del sexto día, hasta la hora en que retome sus tareas en su horario habitual inmediato al descanso.

Al personal de turno no comprendido en el apartado anterior, que trabaja cuarenta y ocho (48) horas efectivas por semana y al que no se aplique el descanso de cuarenta y ocho (48) horas mencionadas más arriba, se le concederá descanso de duración variable no menor de veinticuatro (24) horas corridas, computadas a partir del momento en que el personal cesa en su trabajo en el horario habitual, a los efectos de que en el período de un mes no trabaje más horas que el personal del apartado anterior.

Atendiendo razones vinculadas a las necesidades operativas, las partes acuerdan que cuando el personal comprendido en el presente Título desarrolle sus actividades en regímenes continuos e ininterrumpidos, en dos (2) turnos diarios y se genere una permanencia en este sistema debe implementarse un diagrama cuyo descanso compensatorio será como mínimo de veinticuatro (24) horas por cada dos (2) jornadas trabajadas ("2x1") o su equivalente, el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo en el horario establecido del último día hasta que retome sus tareas en el horario establecido inmediato al descanso. Entiéndese que el mayor descanso que se otorga es en compensación por la extensión de la jornada laboral.

### **Jornada diurna [homologado por Resolución N° 196/2001 (S.T.)]**

**Artículo 38**— La escala salarial incluida en las planillas anexas, e identificada como jornada diurna (D) es de aplicación a todo el personal comprendido en el presente título, cuyo régimen de jornada encuadre en el artículo 1° de la Ley N° 11.544, conforme lo reglamenta el artículo 1°, incisos a) y b) del Decreto N° 16.115/33. El personal que preste servicios en el régimen de jornada diurna devengará un adicional por "Yacimiento" conforme a los siguientes términos y condiciones:

- a) Sólo será devengado por los trabajadores que presten habitualmente tareas operativas de producción en el campo.
- b) Su importe será el que surja de aplicar el cinco por ciento (5%) calculado sobre el sueldo básico correspondiente a la categoría profesional del trabajador. La remuneración conformada se volcará en una planilla denominada "Y".
- c) Este adicional cesará en su aplicación y dejará de devengarse cuando el trabajador no reúna los requisitos previstos en este artículo o cuando el trabajador pase a desempeñarse en algunos de los regímenes de turno mencionados en el artículo siguiente; en este último caso el adicional por "yacimiento" será reemplazado por el diferencial de turno que, corresponda. Al personal comprendido en este artículo las horas de viaje que excedan de tres (3) diarias y a partir de ellas, se le liquidarán con un adicional del treinta y cinco por ciento

(35%) sobre el valor básico que les fija el presente Convenio.

- d) El adicional por yacimiento absorberá hasta su concurrencia los adicionales que perciban los trabajadores con anterioridad al 31 de julio de 2001 y que hubieren sido otorgados por las empresas bajo cualquier concepto o denominación.

### **Diferencial por turno [homologado por Resolución N° 196/2001 (S.T.)]**

**Artículo 38 bis**— Se pactan los siguientes diferenciales por turno de acuerdo al tipo de jornada laboral que desempeña el trabajador:

#### 1. Diferencial Turno A

Es la remuneración adicional que percibirá el trabajador que preste servicios en un régimen de turno por equipos que rotan entre sí en forma ininterrumpida durante las veinticuatro (24) horas del día. Dicho importe adicional será el que surja de aplicar el treinta y tres por ciento (33%) calculado sobre el sueldo básico correspondiente a su categoría profesional.

#### 2. Diferencial Turno B

Es la remuneración adicional que percibirá el trabajador cuya jornada de trabajo normal y habitual implique:

- a) La prestación de servicios en un régimen de turnos por equipos que roten entre sí, sin cubrir las veinticuatro (24) horas del día, o
- b) Cuando se aplique la prestación de servicios, previamente programada, bajo el sistema de "semana no calendaria". Se entenderá por tal la modalidad de trabajo por la que se prestan servicios de modo normal y habitual durante el fin de semana, entendido éste como sábado después de las trece (13:00) horas y/o domingo y/o feriados, reemplazando el descanso no gozado durante los días laborales siguientes, en un todo de acuerdo a la legislación vigente.

El importe de este adicional será el que surja de aplicar el veintidós por ciento (22%) calculado sobre el sueldo básico correspondiente a su categoría profesional.

El pago de los diferenciales deberá adecuarse a cada tipo de jornada laboral. En consecuencia el cambio en el tipo de jornada de trabajo podrá implicar la modificación del porcentaje del diferencial a aplicar, o inclusive, la supresión del mismo si correspondiere.

Sin perjuicio de ello, y aún cuando no encuadren en la definición de ninguno de los incisos precedentes, la vigencia de este Convenio de ningún modo podrá ser entendida como eliminación del diferencial turno B, exclusivamente para aquellos trabajadores que, con motivo de acuerdos celebrados, o de modo permanente en la práctica, lo perciban en forma regular al 31 de julio del 2001. También queda



entendido que los beneficios que otorga el presente artículo no son acumulables a cualquier otro beneficio o adicional que en la actualidad sea aplicado en alguno de los yacimientos existentes en el país, los que serán absorbidos hasta su concurrencia.

### Horas de viaje

**Artículo 39**— Al personal incluido en el presente Título que realice tareas de perforación, terminación, reparación, intervención, producción y servicios de ecología y medio ambiente en pozos petrolíferos y que por la índole del trabajo y por no existir líneas de transportes regulares, las empresas le proporcionarán transporte, conviniéndose al efecto lo siguiente:

- a) Que el tiempo de traslado hasta el lugar de trabajo cualquiera sea su extensión, no integra la jornada laboral a ninguno de los efectos previstos por la legislación correspondiente, ya que no se realizan durante el mencionado tiempo de traslado ninguna de las tareas propias de la especialidad; ni el trabajador se encuentra a disposición del empleador.
- b) Que, tratándose de un caso especial y específico de la industria petrolera, se determinará una suma fija por hora de viaje uniforme para todas las categorías.
- c) Las horas de viaje se contarán desde donde indique la empresa hasta el lugar de trabajo correspondiente y por el trayecto que fije la misma. El monto respectivo se detalla en las planillas anexas.
- d) Asimismo, la hora de viaje está sujeta a la siguiente restricción: El tiempo de viaje normal de ida y vuelta de media hora o menos no se considerará. Si dicho tiempo excediera de media hora, las fracciones menores de quince (15) minutos no serán tenidas en cuenta; pero las de quince (15) minutos o más se redondearán a la media hora o a la hora siguiente según corresponda.
- e) Si por la introducción posterior de otros medios de locomoción o de otro trayecto o por cualquier otra causa, a criterio de las empresas, variara en forma permanente la duración de los viajes el monto fijado por el apartado c) del presente artículo, se adecuará en consecuencia.

El valor de la hora de viaje será incrementado en la misma proporción en que lo sean los salarios básicos respectivos, dispuestos por actos legales o convencionales.

**Artículo 40**— Sin perjuicio de los ajustes salariales que se pacten de acuerdo al artículo 34, los sueldos básicos y las horas de viaje del personal afectado a perforación, terminación, reparación, intervención, producción y servicios de ecología y medio ambiente se modificarán en la proporción y oportunidad que se desprende de las planillas anexas respectivas.

### Premio por presentismo

**Artículo 41**— Las partes acuerdan la creación de este premio, con la finalidad de estimular conductas que procuren:

- a) Reducir los índices de siniestralidad;
- b) Preservar la integridad física de nuestro personal;
- c) Fomentar la mejora continua de los diversos aspectos productivos. Los porcentajes a aplicar serán de un cinco (5%) por ciento mensual sobre la remuneración normal y habitual. Para la forma de aplicación se establecen las siguientes condiciones:
  - a) Licencias comprendidas en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo: No generarán descuento alguno del premio por presentismo.
  - b) Accidentes de trabajo y enfermedades inculpables: Por cada día de ausencia, dentro del mes se descontará un tercio del premio establecido, conforme el siguiente esquema: El 1° día un 33,33%, el 2° día un 66,66% y el 3° día un 100% (pérdida total).
  - c) Otras inasistencias: La primera de cualquier otro tipo de inasistencias, tales como permisos, faltas con o sin aviso, etcétera independientemente de las medidas disciplinarias que correspondan, provocará automáticamente la pérdida del cien por ciento (100%) del premio establecido.

### Personal Nacional

**Artículo 42**— El sector empresario ratifica con la firma y alcance del presente Convenio, su intención de dar fiel cumplimiento al artículo 71 de la Ley N° 17.319 y asumir solidariamente la responsabilidad emergente de las obligaciones que tienen a su cargo los contratistas, establecidas en las normas laborales y de la seguridad social, en los términos de la legislación vigente.

### Contratistas

**Artículo 43**— Las empresas con actividades incluidas en el presente Título, serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las normas laborales y de la seguridad social, originadas entre los contratistas y su personal, en los términos de la legislación vigente.

Las empresas exigirán contractualmente a los contratistas de las actividades incluidas en el presente título, el cumplimiento fiel de la presente Convención en lo referente a remuneraciones y condiciones de trabajo.

## REPRESENTACIÓN GREMIAL

**Artículo 44**— El personal tendrá derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial de acuerdo a las leyes en vigencia.

### Relaciones laborales

**Artículo 45**— Las partes reafirman que es de interés mutuo mantener la mayor armonía en las relaciones laborales en los lugares de trabajo y en ese sentido consideran que un mejor ordenamiento contribuirá eficazmente al mejor logro de dichos fines.

## **Delegados gremiales. Nombramiento y cantidad**

**Artículo 46**— A los fines arriba indicados los sindicatos, podrán nombrar en los lugares de trabajo como únicos delegados gremiales a aquellos trabajadores cuyas designaciones sean hechas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales y sus respectivas reglamentaciones, ajustándose a lo siguiente: En el caso de las empresas que realicen tareas de perforación, terminación, reparación, intervención, producción y servicios de ecología y medio ambiente:

- a) Un (1) delegado gremial por base de operaciones que cuente de quince (15) a cincuenta (50) trabajadores.
- b) Dos (2) delegados gremiales por base de operaciones que cuente de cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores.
- c) De un (1) delegado gremial por base de operaciones por cada cien (100) trabajadores que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

## **Delegados gremiales. Permisos**

**Artículo 47**— La función que ejerzan los delegados gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal. En virtud de lo que antecede y para el desempeño de sus funciones gremiales, los delegados gremiales cuando deban alejarse de sus puestos de trabajo deberán previamente comunicárselo a su supervisor inmediato con la suficiente antelación, a los fines de la debida organización del trabajo.

Los delegados, de ser necesario, podrán hacer uso de tres (3) jornadas laborales íntegras por mes para ejercitar funciones gremiales específicas. Las ausencias que se produzcan como consecuencia no darán lugar a ningún descuento en los haberes mensuales, a los efectos del cálculo de los correspondientes a los días de ausencia se tomarán en cuenta los promedios previstos en el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo. Las ausencias deberán ser notificadas en forma fehaciente por el sindicato respectivo, con una antelación no menor a cuarenta y ocho (48) horas.

En ningún caso los permisos gremiales no utilizados en un mes podrán acumularse con los correspondientes a meses sucesivos.

## **Delegados gremiales. Conducta**

**Artículo 48**— En el cumplimiento de sus funciones los delegados gremiales deberán ajustar su conducta a los procedimientos establecidos en los lugares de trabajo y disposiciones legales vigentes en la materia.

## **Delegados gremiales. Notificación**

**Artículo 49**— A los fines de su reconocimiento por las empresas, las designaciones de delegados gremiales deberán ser notificadas fehacientemente a las mismas, con la debida antelación, mediante telegrama colacionado, carta-docu-

mento o nota simple con acuse de recibo del empleador, con indicación de la duración del mandato.

## **Delegados gremiales. Reuniones**

**Artículo 50**— Las reuniones de los delegados con representantes de las empresas se realizarán en los lugares de trabajo, iniciándose las mismas con una antelación mínima de dos (2) horas a la finalización del horario habitual labrándose acta sobre los asuntos tratados cuando cualquiera de las partes lo solicite.

Cuando por razones debidamente justificadas deban realizarse asambleas del personal dentro del establecimiento, las mismas deberán ser previamente acordadas con la empresa con una antelación no inferior a las cuarenta y ocho (48) horas y sobre la base que su realización no podrá afectar la continuidad de la operación.

Las Cámaras Empresarias y la F.A.S.P.y G.P. acordarán la participación efectiva de sus respectivos representantes en las Comisiones de Seguridad e Higiene que se constituyan en el marco de la Comisión Paritaria Nacional.

## **Cartelera gremial**

**Artículo 51**— El gremio podrá colocar en los lugares de trabajo una vitrina para la exhibición de sus noticias. Las partes en cada lugar de trabajo convendrán lo atinente al uso y ubicación de las vitrinas. Se aclara que las comunicaciones gremiales se limitarán a su condición de tal y que la injerencia de las empresas estará limitada a evitar que en aquellas se coloquen comunicación con términos agravantes.

## **Posiciones. Categorías**

**Artículo 51 bis**— Las posiciones incluidas en las planillas siguientes sólo establecen la remuneración básica que le corresponderá percibir al trabajador que cumpla tales funciones y no constituyen modalidades organizacionales u operativas de aplicación imperativa para las empresas.

Es facultad del empleador el organizar económica y técnicamente su empresa. Consecuentemente, es también su facultad la de dirigirla y determinar los recursos humanos necesarios atendiendo a sus fines y a las exigencias de la producción.

## **TÍTULO III – CONDICIONES PARTICULARES**

Lo contenido en el Título III se aplicará exclusivamente a las actividades de Servicios de Operaciones Especiales.

### **Personal comprendido**

**Artículo 52**— Las disposiciones del presente Título se aplicarán al personal de las empresas cuyas categorías y puestos estén comprendidos en el Anexo II.

Lo contenido en el Título III se aplicará exclusivamente a las actividades de servicios de operaciones especiales, fueran éstas desarrolladas por empresas exclusiva o principalmente ocupadas en las mismas o cuando empresas que tengan otros objetivos prioritarios desarrollen las mismas

incidentalmente o como expresión de la integralidad de sus prestaciones.

### Personal ingresante

**Artículo 53**— La categoría ingresante (sin experiencia) se aplicará sólo en forma transitoria. Cumplido el término previsto en el artículo 3° inciso a), será promovido a la categoría inmediata superior.

### Elementos e indumentaria de protección

**Artículo 54**—

- a) Las empresas proveerán a su personal operativo de elementos e indumentarias de protección, como ser: Capas, botas para agua y/o ropa para agua, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran estando a cargo del trabajador su cuidado y buen uso.
- b) Las empresas proveerán a su personal operativo de los elementos e indumentaria especial o determinada de protección y seguridad.
- c) Las empresas proveerán para su uso a su personal operativo un par de calzado de seguridad cada cuatro (4) meses. La primera provisión al personal nuevo será de dos (2) unidades.

Será obligación primordial de los trabajadores, utilizar durante las horas de labor los elementos, indumentaria y calzado de seguridad suministrado por las empresas en virtud de este artículo.

### Protección de radioactividad

**Artículo 55**— Las empresas de servicios de operaciones especiales que trabajan con material radioactivo, deberán equipar a todo el personal operativo con el dispositivo de detección y medición de la radiación radioactiva (dosímetro).

El sistema de control que se utilizará será conforme a las especificaciones técnicas y demás condiciones requeridas por el Departamento de Protección Radiológica y Seguridad de la C.N.E.A. u organismos internacionales similares, asegurándose así totalmente que el personal operativo que trabaje con cualquier fuente radioactiva o esté expuesto a la misma, esté protegido en el máximo nivel posible contra una exposición radioactiva.

Siendo el dispositivo de detección y medición el único medio válido para obtener un control eficiente de la radiación, su correcta utilización por parte de los trabajadores constituye una obligación específica y fundamental traduciéndose en falta grave su incumplimiento. Las empresas suministrarán los dosímetros adecuados que serán siempre llevados consigo por los trabajadores (aún cuando trabajen en forma esporádica en las áreas controladas), quienes no utilizarán otro dosímetro que el que le sea asignado (ya que son de uso personal). Las empresas cambiarán y remitirán los dosímetros para su control en las fechas establecidas y pondrán a disposición del Sindicato local, en las dependencias empresarias del lugar del trabajo, todas las constancias que acrediten la entrega y control periódico del equipamiento especial que se garantiza al trabajador en el presente articulado. Igualmente, se pondrá a disposición la nómina

del personal que se encuentre afectado a esta modalidad de prestación de servicio.

### Trailer, comedor, vestuarios y sanitarios

**Artículo 55.1**— Las empresas dispondrán lo necesario para que su personal cuente en el área de trabajo con acceso a vestuario, sanitarios y provisión de agua potable.

### Ropa de trabajo

**Artículo 56**— Las empresas proveerán cada seis (6) meses para uso de su personal operativo, un mameluco o camisa y pantalón. La primera provisión al personal ingresante será de dos (2) unidades.

El personal que realiza tareas operativas de campo en servicios especiales, recibirá una vez al año un (1) mameluco térmico de acuerdo a las condiciones climáticas de la zona de actuación. La entrega del mameluco térmico será complementaria de las entregas pactadas en el primer párrafo del presente.

Será obligación primordial de los trabajadores, utilizar durante las horas de labor, la indumentaria suministrada por las empresas en virtud de este artículo.

**Artículo 57**— Si antes de los plazos indicados en los artículos 54 y 56 del presente, los elementos e indumentaria allí establecidos sufrieran un deterioro que los inhabilite para su fin, las empresas procederán a su recambio.

En este caso, será condición esencial para el recambio la entrega del elemento o indumentaria a sustituir.

### Traslados

**Artículo 58**— Entiéndase por traslado de personal, la transferencia de un trabajador, por razones operativas de la empresa, de una localidad a otra con asentamiento de su domicilio y del grupo familiar en el nuevo destino. En este supuesto las empresas de servicios de operaciones especiales acordarán con el trabajador transferido las condiciones del mismo, pudiendo el interesado darle intervención al Sindicato.

### Traslado transitorio

**Artículo 59**— Cuando la transferencia de un operario sin asentamiento de su grupo familiar en el nuevo destino se efectúe por un período transitorio y quede afectado durante ese período a los diagramas de trabajo de su nuevo destino y la misma no obedezca a la realización de una o más operaciones preestablecidas; se entenderá que es un traslado temporario.

En tal supuesto, se acuerda que las empresas les proveerán alojamiento, desayuno, almuerzo y cena y les abonarán durante el lapso que el personal se encuentre afectado a estas condiciones un adicional por desarraigo que se calculará sobre el sueldo básico, adicional por disponibilidad, horas suplementarias y antigüedad y que será:

- a) De diez por ciento (10%) cuando el personal esté trasladado transitoriamente a una ciudad, pueblo o asentamiento urbano.

- b) De veinte por ciento (20%) cuando el personal esté trasladado transitoriamente a un campamento.

Este adicional cesará automáticamente cuando desaparezcan las condiciones de desarraigo expuestas en el presente artículo.

### **“Alimentación diaria”**

**Artículo 60**— Las partes acuerdan que las empresas deben entregar “*alimentación diaria*” a los empleados que desempeñan funciones en el campo a turno o jornadas de trabajo.

El concepto “*alimentación diaria*” está destinado a cubrir el desayuno, el almuerzo y la cena y su valor es de siete pesos (\$ 7,00) por desayuno y veintidós pesos (\$ 22) por almuerzo o cena. El total de la asignación por este concepto es de cincuenta y un pesos (\$ 51), a partir del 1° de noviembre de 2004 y hasta el 30 de abril de 2005; a partir de 1° de mayo de 2005 y hasta el 30 de junio del 2006, los valores correspondientes a desayuno, almuerzo o cena, serán de ocho pesos (\$ 8) y veinticinco pesos (\$ 25) respectivamente, o sea la suma de cincuenta y ocho pesos (\$ 58) y desde el 1° de julio de 2006 hasta la finalización del Convenio dichos valores serán de nueve pesos (\$ 9) para el desayuno y veintiocho pesos (\$ 28) para el almuerzo o la cena, o sea la suma de sesenta y cinco pesos (\$ 65).

Aquellos empleados que reciban esta asignación no tendrán derecho a la asignación por “*vianda/refrigerio*”.

Cuando las empresas no puedan brindar la cobertura de esta alimentación diaria procederán a efectivizar el pago de los vales de “*alimentación diaria*” correspondientes por cada una de las comidas antes detalladas conforme a la modalidad que consideren más adecuada.

### **“Vianda/Refrigerio”**

El personal no comprendido en el párrafo anterior que recargue sus tareas en exceso de dos (2) horas como mínimo, fuera de su horario normal, tiene derecho a recibir una vianda/refrigerio, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador y a las condiciones de trabajo y ambientales.

El concepto “*vianda/refrigerio*” está destinado a colaborar con la alimentación del empleado en las jornadas de larga duración y su valor es de veintidós pesos (\$ 22), desde el 1° de noviembre de 2004 y hasta el 30 de abril de 2005; de veinticinco pesos (\$ 25) desde el 1° de mayo de 2005 y hasta el 30 de junio de 2006 y de veintiocho pesos (\$ 28) a partir del 1° de julio de 2006 y hasta la finalización del Convenio.

Aquellos empleados que reciban esta asignación no tendrán derecho a la asignación por “*alimentación diaria*”.

Cuando las empresas no puedan brindar la cobertura de esta asignación procederán a efectivizar el pago conforme a la modalidad que consideren más adecuada.

Las asignaciones por “*alimentación diaria*” o “*vianda/refrigerio*” a que se refiere este artículo se conviene expresamente con carácter no remuneratorio, a todos sus efectos, cualquiera sea la modalidad con las que las empresas decidan

otorgarla. Las Empresas podrán sustituir la vianda prevista en este artículo mediante la entrega de vales para almuerzo y/o de vales alimentarios y/o vales supermercados.

## **SALARIOS Y JORNADA DE TRABAJO**

### **Salarios**

#### **Artículo 61—**

- a) Al personal que exclusivamente se desempeñe en la zona definida como 5 en el Anexo del artículo 20 del presente y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de servicios especiales que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 5.
- b) Al personal que exclusivamente se desempeñe en la zona definida como 3 a), 3 b) y 3 c) en el Anexo del artículo 20 del presente y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de servicios especiales que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 3.
- c) Al personal que exclusivamente se desempeñe en la zona definida como 2 a) y 2 b) en el Anexo del artículo 20 del presente y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de servicios especiales que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 2.
- d) Al personal que exclusivamente se desempeñe en la zona definida como 1 en el Anexo del artículo 20 del presente y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de servicios especiales que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 1.

#### **[Homologado por Resolución N° 196/2001 (S.T.)]**

**Artículo 61.1**— Asimismo acuerdan que dadas las propias y específicas características de la actividad de los servicios de operaciones petroleras especiales regladas en el Título III del presente Convenio de Trabajo la consideran exceptuada de los límites horarios establecidos en el Decreto N° 484/2000.

### **Personal de turno. Jornada de trabajo y descanso**

**Artículo 62**— El personal de turno que trabaja en el campo comprendido en el artículo 64 del presente Convenio, trabajará en períodos de cuarenta y ocho (48) horas –seis (6) días corridos de ocho (8) horas–, gozando de un descanso de cuarenta y ocho (48) horas continuas, el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo, en el horario habitual del sexto día, hasta la hora en que retome sus tareas en su horario habitual inmediato al descanso, sin perjuicio de las condiciones establecidas en el citado artículo.

Las empresas deberán garantizar el descanso de doce (12) horas entre jornada y jornada.

**Artículo 63**— Al personal operativo no comprendido en el artículo anterior, que trabaja cuarenta y ocho (48) horas efectivas por semana, se le concederá descanso de duración variable no menor de veinticuatro (24) horas corridas, computadas a partir del momento en que el personal cesa en su trabajo en el horario habitual. El diferencial por turno para el personal comprendido en el presente artículo, estará constituido exclusivamente por el veintidós (22%) por ciento sobre el sueldo básico (Turno B).

### **Adicional por disponibilidad en servicios de operaciones especiales**

**Artículo 64**— El personal de servicios de operaciones especiales (entendiéndose por tales, entre otros, perfilaje, punzamiento, estimulación, cementación, etcétera) afectado a tareas operativas en el campo, incluido en el presente Convenio Colectivo, percibirá en concepto de adicional exclusivo, roten o no, el treinta y tres (33%) por ciento sobre el sueldo básico de su categoría establecido en las planillas adjuntas al presente Convenio bajo la identificación de la letra S, atento que las características propias de esta actividad requieren en forma habitual colaboraciones extraordinarias respecto al horario normal de trabajo.

En virtud de lo expuesto en la última parte del párrafo anterior la acumulación de cuatro (4) días francos generará la obligación para el trabajador, de gozar de los mismos indeliberablemente, y para la empresa de concederlos.

**Artículo 65**— Cuando en una o más categorías de las enumeradas en el Anexo II se incluyan posiciones específicas para una función genérica común (por ejemplo: chofer operador de equipos que comprende distintas especialidades: booster, nitrógeno, fracturador, ácido, etcétera) el empleador, en uso de sus facultades propias de organización del trabajo, podrá asignar incidentalmente al personal comprendido en cada una de tales posiciones, las funciones específicas propias de las otras. Ello ocurrirá en tanto tenga el asignado una reconocida capacidad que lo habilite para ese desempeño circunstancial, en la misma o inferiores categorías de dichas funciones.

### **Contratistas**

**Artículo 66**— A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, las empresas con actividades incluidas en el presente Título, serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las normas laborales y de la seguridad social vigentes, originadas entre los contratistas y su personal, en los términos de la legislación vigente.

Las empresas exigirán contractualmente a los contratistas de las actividades incluidas en el presente Título, el cumplimiento fiel de la presente Convención en lo referente a remuneraciones y condiciones de trabajo.

## **REPRESENTACIÓN GREMIAL**

**Artículo 67**— El personal tendrá derecho al libre ejercicio de asociación gremial de acuerdo a las leyes en vigencia.

**Artículo 68**— Las partes reafirman que es de interés mutuo mantener la mayor armonía en las relaciones laborales

en los lugares de trabajo y en ese sentido consideran que un mejor ordenamiento contribuirá eficazmente al mejor logro de dichos fines.

### **Delegados del personal**

**Artículo 69**— Las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial de la actividad ejercerán la representación sindical de los trabajadores afectados a tareas de servicios de operaciones especiales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a través de los delegados de personal que sean electos, conforme a las cantidades, requisitos y formas establecidas por la legislación aplicable. En aquellas actividades o servicios cuyo personal no alcance los mínimos establecidos por la legislación aplicable, podrá unificarse la representación gremial de manera que un mismo delegado represente a más de una actividad.

### **Licencia gremial**

**Artículo 70**— Las empresas de servicios de operaciones especiales concederán a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, tres (3) días mensuales con goce de salarios. Este salario estará constituido en los mismos promedios previstos en el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo (enfermedad inculpable). Cuando el delegado del personal legalmente electo deba hacer uso de la garantía horaria, la Asociación Profesional con personería gremial de la actividad lo comunicará por escrito al empleador, con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas a fin de no afectar el normal desarrollo de las tareas y/o actividades.

La falta de uso de la garantía horaria en el mes calendario no generará derecho a su acumulación para los meses siguientes, así como tampoco obligación remunerativa por parte del empleado.

**Artículo 71**— La función que ejerzan los representantes gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal. En virtud de lo que antecede y para el desempeño de sus funciones gremiales, los representantes gremiales cuando deban alejarse de sus puestos de trabajo deberán previamente comunicárselo a su supervisor inmediato con la suficiente antelación, a los fines de la debida organización del trabajo.

**Artículo 72**— En el cumplimiento de sus funciones los representantes gremiales deberán ajustar su conducta a las normas establecidas en los lugares de trabajo y disposiciones legales vigentes en la materia.

**Artículo 73**— A los fines de su reconocimiento por las empresas, las designaciones de representantes gremiales efectuadas de conformidad con la normativa legal en cada caso vigente, deberán ser notificadas por las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, a los empleadores, mediante notificación fehaciente, con la indicación del comienzo y finalización del mandato respectivo.

**Artículo 74**— El gremio podrá colocar en los lugares de trabajo una cartelera para la exhibición de sus noticias. Las

partes en cada lugar de trabajo convendrán lo atinente al uso y ubicación de las carteleras. Se aclara que las comunicaciones gremiales se limitarán a su condición de tal y que la injerencia de las empresas estará limitada a evitar que en aquellas se coloquen comunicaciones con términos agravantes.

### **Posiciones. Categorías**

**Artículo 75**— Las posiciones incluidas en las planillas siguientes sólo establecen la remuneración básica que le corresponderá percibir al trabajador que cumpla tales funciones y no constituyen modalidades organizacionales u operativas de aplicación imperativa para las empresas. Es facultad del empleador el organizar económica y técnicamente su empresa. Consecuentemente, es también su facultad la de dirigirla y determinar los recursos humanos necesarios atendiendo a sus fines y a las exigencias de la actividad.

## **TÍTULO IV CONDICIONES PARTICULARES**

Lo contenido en el presente Título IV se aplicará exclusivamente a la actividad de exploración geofísica de petróleo.

### **Personal comprendido**

**Artículo 76**— Las disposiciones del presente Título se aplicarán en todo el territorio nacional al personal de las empresas cuyas categorías y puestos de trabajo estén comprendidos en el Anexo III.

### **Elementos e indumentaria de protección**

**Artículo 77**—

- a) Las empresas proveerán una vez al año a su personal operativo de elementos e indumentarias de protección como ser: Capas, botas para agua y/o ropa para agua, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, estando a cargo del trabajador su cuidado y buen uso.
- b) Las empresas proveerán a su personal operativo de los elementos e indumentaria especial o determinada de protección y seguridad.
- c) Las empresas proveerán para uso del personal operativo un (1) par de calzado de seguridad cada cuatro (4) meses. La primera provisión será de dos (2) pares.

Será obligación primordial de los trabajadores, utilizar durante las horas de labor los elementos, indumentaria y calzado de seguridad suministrado por las empresas en virtud de este artículo.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 78**— Las empresas proveerán cada cuatro (4) meses para uso de su personal operativo, un mameluco o camisa y pantalón. La primera provisión al personal ingresante será de dos (2) unidades.

En los casos en que las condiciones climáticas así lo requieran, el personal que realiza tareas operativas de campo en servicios de exploración geofísica, recibirá una (1) vez

al año un (1) mameluco térmico de acuerdo a las condiciones climáticas de la zona de actuación. La entrega del mameluco térmico será complementaria independiente de las entregas pactadas en el primer párrafo del presente.

Será obligación primordial de los trabajadores, utilizar durante las horas de labor la indumentaria suministrada por las empresas en virtud de este artículo.

**Artículo 79**— Si antes de los plazos indicados en los artículos 77 y 78 del presente Título IV, los elementos e indumentaria allí establecidos tuvieran un deterioro que los inhabilite para sus fines, las empresas procederán a su recambio.

En este caso, será condición esencial para el recambio la entrega del elemento o indumentaria a sustituir.

### **Vianda**

**Artículo 80**— Cuando el personal comprendido en el presente Convenio no reciba otra provisión alimentaria y recargue sus tareas en exceso de dos (2) horas como mínimo, fuera de su horario normal, las empresas proveerán una vianda, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador y a las condiciones de trabajo y ambientales.

La vianda a que se refiere este artículo se conviene expresamente con carácter no remuneratorio, a ningún efecto.

### **Servicio de comedor en línea**

**Artículo 80.1**— Atento a las características y exigencias del sistema operativo, como así también a la extensión de la jornada de trabajo en el campo, las empresas se obligan a garantizar la cobertura de servicio de comedor en la línea de operaciones y/o áreas de trabajo.

A tal fin se habilitará la estructura necesaria, para garantizar el servicio de almuerzo del personal en línea.

El horario de almuerzo en línea será de una (1) hora de duración y conformará a todos los efectos la jornada de trabajo.

Será facultad de la empresa reemplazar este servicio por un servicio de alimentación alternativo, cuando las condiciones, geográficas y/o climáticas razonablemente lo requieran.

### **Horas de viaje**

**Artículo 81**— Al personal incluido en el presente Título que realice tareas de exploración geofísica del petróleo y que por la índole del trabajo y por no existir líneas de transportes regulares, las empresas le proporcionarán transporte, conviniéndose al efecto lo siguiente:

- a) Que el tiempo de traslado desde el campamento hasta el lugar de trabajo cualquiera sea su extensión, no integra la jornada laboral a ninguno de los efectos previstos por la legislación correspondiente, ya que no se realizan durante el mencionado tiempo de traslado ninguna de las tareas propias de la especialidad, ni el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

- b) Que tratándose de un caso especial y específico de la industria petrolera, se determinará una suma fija por hora de viaje.
- c) El tiempo de viaje normal de ida y vuelta menor de quince (15) minutos no se considera. Si dicho tiempo excediera los quince (15) minutos o más se redondeará en media hora o a la hora siguiente según corresponda.

El valor de la hora de viaje será incrementado en la misma proporción que la escala salarial correspondiente al presente título.

### Condiciones de higiene

**Artículo 82**— Por razones obvias de prevención de enfermedades, las empresas garantizarán por su cuenta y orden a los trabajadores afectados a permanencia en campamento el lavado de ropa de trabajo y ropa de cama y su reposición la cual se hará en forma semanal.

### Contratación temporaria

**Artículo 83**— Cuando por las modalidades propias de la actividad se prevea que la exploración geofísica del petróleo de un área pueda razonablemente llevarse a cabo en períodos que comienzan y terminan con la exploración se deberán contratar el personal teniendo en cuenta el artículo 3° de las condiciones generales del presente Convenio, reconociendo y acumulando antigüedad correspondiente al período anterior trabajado a todos los efectos legales.

### Servicio de enfermería y cobertura de primeros auxilios de enfermos y/o accidentados en campamentos

**Artículo 84**— Las empresas deberán tomar los recaudos necesarios para garantizar la mejor prestación de los servicios médicos asistenciales y cobertura de medicamentos en campamento para el personal enfermo y/o accidentado. Las empresas a solicitud del Sindicato local informará la duración del proyecto de trabajo, la ubicación del campamento, cantidad de personal directo e indirecto afectado a tal proyecto. Asimismo las empresas suministrarán constancia del seguro de riesgo de trabajo correspondiente, notificará el programa de emergencias, informará la dotación del cuerpo de profesionales y centros médicos contratados para casos de emergencia, notificará transporte aéreo y/o terrestre autorizado para el traslado de emergencia.

### Salarios

**Artículo 85**— Se convienen nuevos salarios básicos para las actividades de exploración geofísica del petróleo a partir del 1° de noviembre de 2004, conforme el acta acuerdo anexa al presente Convenio.

- a) Al personal que exclusivamente se desempeña en la zona definida como 5 en el Anexo del artículo 20 del presente Convenio y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de exploración geofísica de petróleo que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 5.

- b) Al personal que exclusivamente se desempeña en la zona definida como 3 a), 3 b) y 3 c) en el Anexo del artículo 20 del presente Convenio y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de exploración geofísica de petróleo que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 3.
- c) Al personal que exclusivamente se desempeña en la zona definida como 2 a) y 2 b) en el Anexo del artículo 20 del presente Convenio y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de exploración geofísica de petróleo que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 2.
- d) Al personal que exclusivamente se desempeña en la zona definida como 1 en el Anexo del artículo 20 del presente Convenio y que se encuentre directamente afectado a las operaciones de exploración geofísica de petróleo que desempeñen sus funciones en el lugar donde se efectúan las actividades mencionadas, se aplicará la planilla 1.

### Personal de turno. Régimen de trabajo y descanso

**Artículo 86**— En razón de las características especiales de las tareas a desarrollar y de los usos y costumbres de la actividad de exploración geofísica de petróleo, el personal de turno que trabaja en el campo, comprendido en el presente Título, trabajará en períodos de dos (2) días de trabajo por uno (1) de descanso con un máximo de veinte (20) días consecutivos de labor y gozando de un descanso de diez (10) días continuos el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo.

La remuneración del personal de turno que trabaja en el campo comprendido en el presente artículo, es la identificada en las planillas anexas con la letra "G". Dicha remuneración es la resultante de aplicar un treinta (30%) por ciento a los salarios básicos de la actividad de exploración geofísica del petróleo.

### Desarraigo

**Artículo 87**— El personal que sea trasladado transitoriamente a un campamento, sin asentamiento de su grupo familiar, y dicho traslado obedezca a la realización de una operación preestablecida, percibirá en concepto de desarraigo un diez por ciento (10%) de su salario básico, antigüedad, adicional de turno y horas extras, a partir de 1° de mayo de 2005. Dicho adicional pasará a ser del veinte por ciento (20%) desde 1° de julio de 2006.

**Artículo 87 bis**— El personal incluido en este Título pero no comprendido en el artículo anterior será remunerado con los salarios referidos a las Planillas Anexas con la letra "D".

## REPRESENTACIÓN GREMIAL

**Artículo 88**— El personal tendrá derecho al libre ejercicio de asociación gremial de acuerdo a las leyes en vigencia, en el momento de su aplicación.

**Artículo 89**— Las partes reafirman que es de interés mutuo mantener la mayor armonía en las relaciones laborales en los lugares de trabajo y en ese sentido consideran que un mejor ordenamiento contribuirá eficazmente al mejor logro de dicho fines.

### Delegados del personal

**Artículo 90**— Las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial de la actividad ejercerán la representación sindical de los trabajadores afectados a tareas de exploración geofísica del petróleo comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a través de los delegados de personal que sean electos, conforme a las cantidades, requisitos y formas establecidas por la legislación aplicable. En aquellas actividades o servicios cuyo personal no alcance los mínimos establecidos por la legislación aplicable, podrá unificarse la representación gremial de manera que un mismo delegado represente a más de una actividad.

### Estabilidad gremial

**Artículo 91**— La estabilidad gremial de los delegados del personal que garantice la legislación vigente, cesará definitivamente cuando cese su mandato de acuerdo a la garantía de protección gremial prevista en la Ley N° 23.551.

### Licencia gremial

**Artículo 92**— Las empresas de exploración geofísica de petróleo concederán a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, tres (3) días treinta y seis (36) horas mensuales teniendo en cuenta la jornada normal de ocho (8) horas diarias, con goce del salario tomando como bases para el promedio lo establecido en el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuando el delegado del personal legalmente electo debe hacer uso de la garantía horaria, la Asociación Profesional con personería gremial de la actividad lo comunicará por escrito al empleador con una anticipación mínima de veinticuatro (24) horas a fin de no afectar el normal desarrollo de las tareas y/o actividades pudiendo el empleador requerir el cambio del período solicitado cuando razones de la actividad así lo justifiquen.

La falta de uso de la garantía horaria en el mes calendario no generará derecho a su acumulación para los meses siguientes, así como tampoco obligación remunerativa por parte del empleador.

**Artículo 93**— La función que ejerzan los representantes gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal.

En virtud de lo que antecede y para el desempeño de sus funciones gremiales, los representantes gremiales cuando

deban alejarse de sus puestos de trabajo deberán previamente comunicárselo a su supervisor inmediato con la suficiente antelación, a los fines de la debida organización del trabajo.

**Artículo 94**— En el cumplimiento de sus funciones los representantes gremiales deberán ajustar su conducta a las normas establecidas en los lugares de trabajo y disposiciones legales vigentes en la materia.

**Artículo 95**— A los fines de su reconocimiento por las empresas, las designaciones de representantes gremiales efectuadas de conformidad con la normativa legal en cada caso vigente, deberán ser notificadas por la Asociación Profesional de Trabajadores con personería gremial, a los empleadores, mediante notificación fehaciente, con indicación del comienzo y finalización del mandato respectivo.

**Artículo 96**— El gremio podrá colocar en los lugares de trabajo una cartelera para la exhibición de sus noticias. Las partes en cada lugar de trabajo convendrán lo atinente al uso y ubicación de las carteleras. Se aclara que las comunicaciones gremiales se limitarán a su condición de tal, que la injerencia de las empresas estará limitada a evitar, que en aquellas se coloquen comunicaciones con términos agraviantes.

### Expediente N° 1.094.042/2004

#### Salarios artículos 35, 61 y 85

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 2 de diciembre de 2004, siendo las 15:00 hs. comparecen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ante el Señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo, Dr. Jorge A Schuster, el Señor Secretario de Relaciones Laborales del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. Mauricio J. Riafrecha Villafañe, en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora constituida por la Disposición N° 72 (D.N.R.T.) del 27 de octubre de 2004, por la Cámara de Empresas de Producción de Hidrocarburos –C.E.P.H.–, los señores Manuel Gustavo Soria, Ricardo Biana, Alejandro Guareschi, Sebastián Panetta, Daniel Figliola, Francisco Fallon, Mario Lordi, Osvaldo Pucciarello y Rodrigo Ramacciotti; por la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales –C.E.O.P.E.– los señores Octavio Quiroga, Dardo Cabrera, María S. Logozzo y Silvia A. Zapata, y por la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados, los señores Rubén Ferreira, Secretario General, José Altamirano, Secretario Adjunto, Alberto Roberti, Secretario Gremial e Interior, Osvaldo Marín, Secretario de Prensa y Propaganda, Carlos Flaquier, Prosecretario Gremial, Guillermo J. Pereyra, Alberto Romero, David Castro, Luis Sosa y el Dr. Hugo Petroff.

Abierto el acto por el funcionario actuante, luego de un prolongado intercambio de opiniones, las partes en conjunto y de común acuerdo manifiestan: Que vienen acordar salarios en los siguientes términos: Un quince por ciento (15%) de incremento sobre los salarios vigentes al 1° de noviembre de 2004; un ocho por ciento (8%) de incremento sobre los salarios vigentes al 1° de mayo de 2005; un incremento del cinco por ciento (5%) sobre los salarios vigentes



al 1° de julio de 2006; y cinco por ciento (5%) de incremento sobre los salarios vigentes al 1° de noviembre de 2007. Las partes acuerdan que los porcentajes establecidos son acumulativos en cada uno de los tramos pactados para el reajuste salarial, conforme surgirán de las planillas salariales que se adjuntarán al Convenio Colectivo de Trabajo. Las partes acuerdan que el término de vigencia del Convenio que reemplace al Convenio Colectivo de Trabajo N° 340/2001 se extenderá desde el 1° de noviembre de 2004 al 31 de diciembre de 2007. Asimismo dejan asentado que los salarios pactados precedentemente serán inalterables durante el plazo de vigencia del C onvenio y asumen el compromiso mutuo de no ejercer medidas de acción directa por motivos salariales durante la vigencia del mismo. Las partes se comprometen acompañar el texto ordenado del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y las planillas salariales correspondientes a los efectos de su homologación por la autoridad de aplicación, en la audiencia que se designe a los efectos de su ratificación.

En este estado el funcionario actuante designa fecha de audiencia para el día 7 de diciembre de 2004 a las 15:00 horas, quedando los comparecientes debidamente notificados en este acto.

Sin más se da por finalizado el acto firmando los comparecientes al pie en señal de conformidad, siendo las 22:30 horas, ante mí que certifico.

#### ANEXO I

#### Jerarquización de Puestos de Personal de Áreas de Perforación, Terminación, Intervención y Reparación en el Continente y Costa Afuera

- **CATEGORÍA I**
  - Ingresante (sin experiencia)
- **CATEGORÍA II**
  - Peón boca de pozo de terminación, intervención, reparación y equipos FBY
  - Peón boca de pozo equipos Rig Left
  - Peón boca de pozo de perforación de 2da.
  - Sereno
  - Ayudante electricista
  - Ayudante mecánico
  - Ayudante soldador
  - Ayudante tareas generales
  - Ayudante operador control de sólidos
  - Ayudante cubierta – Plataforma costa afuera
  - Ayudante cocinero – Plataforma costa afuera
  - Camarero – Plataforma costa afuera
  - Lavandero – Plataforma costa afuera
  - Mucamo – Plataforma costa afuera
  - Radio operador
  - Pintor – Plataforma costa afuera
  - Ayudante de construcción de anclaje y CELAM
- **CATEGORÍA III**
  - Peón boca de pozo de perforación de 1ra.
  - Control de acceso sin portación de armas
  - Chofer camión liviano sin guinche
- Auxiliar maquinista equipo intervención
- Peón de cubierta – Plataforma costa afuera
- Mozo
- Medio oficial pintor plataforma costa afuera
- Ayudante servicios tubulares
- Peón boca de pozo Rq. protección catódica
- **CATEGORÍA IV**
  - Radio operador telefonista
  - Medio oficial electricista
  - Medio oficial soldador
  - Medio oficial mecánico y top drive
  - Peón de boca de pozo de perforación relevo de enganchador
  - Chofer camión liviano con guinche
  - Chofer camión playo hasta 10 tons.
  - Chofer camión de contenedor
  - Enganchador equipo terminación, reparación, inter, y equipos FBY
  - Pañolero plataforma costa afuera
  - Enganchador equipo protección catódica
  - Chofer
- **CATEGORÍA V**
  - Enganchador de perforación
  - Chofer camión pesado sin guinche
  - Operador de llave de entubar
  - Oficial pintor – Plataforma costa afuera
- **CATEGORÍA VI**
  - Maquinista de 2da. equipo de terminación/repación y equipos FBY
  - Maquinista de 1ra. equipo de intervención, FBY y equipo Rig Left
  - Oficial electricista
  - Oficial mecánico y Top Drive
  - Oficial soldador
  - Oficial pintor epoxi plataforma costa afuera
  - Chofer máquinas viales
  - Chofer camión pesado con guinche de 2da
  - Operador equipo portátil de bombeo
  - Operador equipo desparafinador
  - Maestro pintor – Plataforma costa afuera
  - Cocinero/pastelero – Plataforma costa afuera
  - Operador control de sólidos
  - Enfermero plataforma costa afuera
  - Maquinista equipos de protección catódica
- **CATEGORÍA VII**
  - Perforador “B”
  - Maquinista de 1ra. equipo de terminación y repación
  - Maestro electricista
  - Maestro mecánico
  - Maestro soldador
  - Operador de grúa pesada
  - Chofer de máquinas viales especializado
  - Mayordomo – Plataforma costa afuera
  - Chofer camión pesado con guinche de 1ra.

- **CATEGORÍA VIII**
  - Perforador “A”
  - Asistente perforador – Plataforma costa afuera
  - Operador grúa – Plataforma costa afuera
  - Chofer flota pesada
- **CATEGORÍA IX**
  - Perforador especializado
  - Operador especializado servicios tubulares
  - Operador Drilling Jar
- **CATEGORÍA X**
  - Electricista especializado en S.C.R.
  - Mecánico especializado en equipo eléctrico
  - Soldador especializado calificado
  - Perforador especializado plataforma costa afuera
  - Operador de Wis
  - Operador de Jam

## ANEXO II

### Jerarquización de Puestos de Personal de Áreas de Producción de Petróleo y Gas en el Continente y Costa Afuera

- **INGRESANTE**
  - Sin experiencia
- **CATEGORÍA A**
  - Ordenanza
  - Jardinero
- **CATEGORÍA B**
  - Ayudante tareas generales
  - Despachante combustible
  - Mucama/o
  - Sereno
  - Mozo
  - Lavandero costa afuera
  - Ayudante de cuadrilla de instalaciones y amolador
  - Ayudante de almacenes
  - Ayudante recorredor nocturno y de zonas alejadas de AIB
  - Control de acceso sin portación de armas
  - Ayudante de planta de compresión y tratamiento de gas
- **CATEGORÍA C**
  - Gomero
  - Ayudante de oficios
  - Operador incinerador de residuos
  - Ayudante de transporte, carga y descarga de materiales
- **CATEGORÍA D**
  - Pañolero
  - Ayudante plantas deshidratadoras y de tratamiento de hidrocarburos.
  - Operador de planta de compresión y tratamiento de gas

- **CATEGORÍA E**
  - Radioperador telefonista
  - Enfermero
  - Medio oficial
  - Auxiliar administrativo “B”
  - Despachante de almacenes
  - Cocinero
  - Deshidratador
  - Chofer
  - Operador de autoelevador
- **CATEGORÍA F**
  - Foguista
  - Baterista
  - Maquinista
  - Chofer flota pesada
  - Chofer camión volcador
  - Chofer operador de camión con hidrogrúa
  - Chofer operador camión grúa
  - Chofer operador de motobomba
  - Chofer operador de máquinas viales
  - Chofer operador de Hot Oil
  - Chofer operador camión chupa
- **CATEGORÍA G**
  - Deshidratador principal
  - Oficial
  - Laboratorista
  - Gruista
  - Oficial instrumentista
  - Oficial soldador
  - Oficial cañista
  - Oficial montador de AIB
  - Oficial mecánico
  - Oficial electricista
  - Oficial montador de líneas eléctricas
  - Chofer flota pesada (más de 16 toneladas)
- **CATEGORÍA H**
  - Oficial especializado
  - Baterista principal
  - Operador de calderas (3 o más) y usinas
  - Operador de telemetría y sistemas
  - Operador de planta
  - Administrativo “A”
  - Oficial soldador especializado
  - Oficial cañista especializado
  - Oficial mecánico especializado de campo
  - Oficial mecánico especializado en máquina viales y flota pesada
  - Oficial instrumentista especializado
  - Oficial especializado electricista
  - Operador especializado en planta de compresión y tratamiento de gas
  - Oficial mecánico especializado en turboexpander
  - Oficial especializado en turbogeneradores

- **CATEGORÍA I**
    - Operador de costa afuera
  - **CATEGORÍA J**
    - Recorredor de instalaciones en yacimientos
    - Oficial especializado principal
    - Oficial instrumentista especializado principal
    - Oficial soldador especializado principal
    - Oficial electricista especializado principal
    - Oficial mecánico especializado principal en turbogeneradores
  - **CATEGORÍA K**
    - Oficial soldador senior
    - Oficial mecánico senior
  - **CATEGORÍA L**
    - Oficial instrumentista senior en telesupervisión
    - Oficial senior electricista
- ACUERDO FINAL CATEGORÍAS TÍTULO III**
- **CATEGORÍA I**
    - Ingresante
  - **CATEGORÍA II**
    - Ayudante tareas generales
    - Sereno
    - Ayudante de mantenimiento
  - **CATEGORÍA III**
    - Ayudante práctico en ensayo no destructivo
    - Ayudante planta cemento ácido
    - Ayudante Wire Line
    - Ayudante de ensayo de pozo (ameradas)
    - Medio oficial mantenimiento
    - Guardabarrera/portero
  - **CATEGORÍA IV**
    - Ayudante especializado Wire Line
    - Ayudante especializado serv. especiales
    - Medio oficial de mantenimiento nivel 1
    - Radioperador/telefonista
    - Operador planta cemento/Acido
    - Chofer Wire-Line
    - Chofer guincher Wire-Line
    - Chofer guincher Slick-Line
    - Ayudante especializado en ensayo no destructivo
    - Ayudante especializado en ensayo de pozos
    - Ayudante especializado instrumentista
    - Ayudante especializado Wire Line
    - Chofer operador de equipos
    - Chofer operador arenero
    - Chofer operador cisterna
    - Chofer operador Bulk
    - Chofer operador Frac Van
    - Chofer operador ensamble en pozo asistido
    - Chofer operador equipo de alta presión
    - Oficial de mantenimiento
    - Reparador de herramientas TPN y PKR
    - Reparador de herramientas de servicio de pesca
    - Radioperador coordinador telefonista
- **CATEGORÍA VI**
    - Instrumentista
    - Chofer guincher A
    - Chofer de equipos A
    - Empalmador de cables Wire Line
    - Guincher entubado A
    - Chofer operador de mástil o pluma A
    - Oficial de mantenimiento A
    - Oficial soldador
    - Oficial electricista
    - Mecánico hidráulico
    - Chofer de carga pesada con guinche
    - Operador de planta de cemento ácido nivel 1
  - **CATEGORÍA VII**
    - Chofer operador de equipos
    - Chofer guincher experimentado
    - Servicios tubulares A
    - Operador de vibro
    - Operador well testing
    - Chofer operador fracturador
    - Chofer operador de ácidos
    - Chofer operador batch mixer
    - Operador tornos biseladores
    - Operador UBD
    - Operador de mástil o pluma B
    - Oficial mecánico especializado de equipos
    - Chofer operador booster
    - Chofer operador de nitrógeno
    - Operador en inspección no destructiva
    - Chofer guincher operador pozo abierto
    - Chofer operador de blender
    - Chofer operador cementador
    - Oficial soldador especializado
    - Guincher entubado B
  - **CATEGORÍA VIII**
    - Chofer operador equipos de cementación y estimulación
    - Chofer guincher principal
    - Operador especializado en ensayo no destructivo
    - Maestro mecánico especializado en equipos
  - **CATEGORÍA IX**
    - Maestro de mantenimiento
    - Chofer operador de coiled tubing'
    - Chofer operador especializado en equipos
  - **CATEGORÍA X**
    - Técnico o idóneo de laboratorio
    - Operador de planta de cemento ácido nivel 2
- ANEXO III**
- Jerarquización de Puestos de Personal de Maestranza de Exploración Geofísica de Petróleo y Gas**
- **CATEGORÍA I**
    - Ingresante (sin experiencia)
  - **CATEGORÍA II**
    - Ayudante de topografía

- Ayudante de mantenimiento
- Ayudante de perforación
- Tareas generales
- Geofonista
- Mucamo
- Sereno
- Ayudante de cocina
- Ayudante dinamitero
- Bachero
- Lavandero
- **CATEGORÍA III**
  - Chofer liviano
  - Mozo
  - Medio oficial mecánico
  - Motosierrista
  - Chequeador 2°
  - Pañolero
  - Perforador portátil sísmico
- **CATEGORÍA IV**
  - Cocinero 2°
  - Chofer tiracables
  - Explosor
  - Cargador
  - Radio operador
  - Gomero
  - Operador de vuelos
  - Operador de líneas
  - Chequeador 1°
- Campamentero
- **CATEGORÍA V**
  - Perforador sísmica 2°
  - Reparables
  - Chofer camión pesado
  - Operador de GPS
- **CATEGORÍA VI**
  - Cocinero de portátiles
  - Dinamitero
  - Oficial mecánico 1°
  - Oficial electricista 1°
  - Oficial soldador 1°
  - Chofer vibros 2°
  - Oficial mecánico instrumental
  - Montañista o alpinista
- **CATEGORÍA VII**
  - Perforador sísmica 1°
  - Operador eq. refracción
  - Tractorista
  - Chofer vibro 1°
  - Cocinero 1°
  - Enfermero
  - Comprador
  - Operador de topografía
- **CATEGORÍA VIII**
  - Oficial mantenimiento de vibros
  - Mantenimiento electrónico instrumental sísmico
  - Auxiliar registración

**Planilla Salarial Servicios – Marina Norte – Marina Sud**  
**Convenio Colectivo N° 396/2004**  
**Título I – Artículo 20 Inciso 4)**

Categoría	Turno	Marina Norte				Marina Sud			
		Vigencia				Vigencia			
		01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$	01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$
I	D	1.159	1.252	1.315	1.380	1.786	1.929	2.025	2.127
	A	1.542	1.665	1.748	1.836	2.376	2.566	2.694	2.829
	B	1.414	1.527	1.604	1.684	2.179	2.353	2.471	2.595
II	D	1.186	1.281	1.345	1.412	1.826	1.972	2.071	2.174
	A	1.577	1.703	1.788	1.878	2.429	2.623	2.754	2.892
	B	1.447	1.562	1.640	1.722	2.228	2.406	2.527	2.653
III	D	1.226	1.324	1.390	1.460	1.887	2.038	2.140	2.247
	A	1.630	1.761	1.849	1.941	2.510	2.711	2.846	2.989
	B	1.496	1.615	1.696	1.781	2.302	2.487	2.611	2.741
IV	D	1.267	1.368	1.437	1.509	1.954	2.110	2.216	2.327
	A	1.685	1.820	1.911	2.007	2.599	2.807	2.947	3.095
	B	1.546	1.670	1.753	1.841	2.384	2.575	2.703	2.839
V	D	1.313	1.418	1.489	1.563	2.026	2.188	2.298	2.413
	A	1.746	1.886	1.980	2.079	2.695	2.911	3.056	3.209
	B	1.602	1.730	1.816	1.907	2.472	2.670	2.803	2.944
VI	D	1.367	1.477	1.550	1.628	2.108	2.277	2.391	2.511
	A	1.818	1.964	2.062	2.165	2.804	3.029	3.180	3.339
	B	1.668	1.801	1.891	1.986	2.572	2.778	2.917	3.060
VII	D	1.455	1.572	1.650	1.733	2.244	2.423	2.544	2.672
	A	1.936	2.091	2.195	2.305	2.984	3.223	3.384	3.553
	B	1.776	1.918	2.013	2.114	2.737	2.956	3.104	3.259
VIII	D	1.565	1.690	1.775	1.864	2.408	2.601	2.731	2.867
	A	2.082	2.248	2.361	2.479	3.203	3.459	3.632	3.814
	B	1.909	2.062	2.165	2.274	2.938	3.173	3.332	3.498
IX	D	1.659	1.792	1.882	1.976	2.553	2.757	2.895	3.040
	A	2.207	2.384	2.503	2.628	3.395	3.667	3.850	4.043
	B	2.025	2.186	2.296	2.411	3.115	3.364	3.532	3.709
X	D	1.760	1.900	1.995	2.095	2.706	2.922	3.069	3.222
	A	2.340	2.527	2.654	2.786	3.599	3.887	4.081	4.285
	B	2.147	2.318	2.434	2.556	3.301	3.565	3.744	3.931
Valor hora de viaje		6,96	7,51	7,89	8,28				
Bonificación por antigüedad		4,53	4,89	5,14	5,40				
Subsidio por fallecimiento		1,447	1,562	1,641	1,723				

**Planilla Salarial – Producción – Marina Norte Marina Sud**  
**Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004**  
**Título I – Artículo 20 Inciso 4)**

Categoría	Turno	Marina Norte				Marina Sud			
		Vigencia				Vigencia			
		01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$	01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$
Ingresante	D	1.060	1.145	1.202	1.262	1.635	1.766	1.854	1.947
	A	1.410	1.523	1.599	1.679	2.175	2.349	2.466	2.590
	B	1.293	1.397	1.467	1.540	1.995	2.155	2.262	2.375
	Y	1.113	1.202	1.262	1.325	1.717	1.854	1.947	2.044
A	D	1.083	1.170	1.228	1.290	1.667	1.801	1.891	1.985
	A	1.441	1.556	1.634	1.716	2.218	2.395	2.515	2.641
	B	1.322	1.427	1.499	1.574	2.034	2.197	2.307	2.422
	Y	1.137	1.228	1.290	1.354	1.751	1.891	1.985	2.085
B	D	1.106	1.194	1.254	1.317	1.705	1.841	1.933	2.030
	A	1.471	1.589	1.668	1.751	2.267	2.448	2.570	2.699
	B	1.350	1.458	1.531	1.608	2.080	2.246	2.358	2.476
	Y	1.161	1.254	1.317	1.383	1.790	1.933	2.030	2.131
C	D	1.126	1.216	1.277	1.341	1.749	1.878	1.972	2.070
	A	1.498	1.618	1.699	1.784	2.312	2.497	2.622	2.753
	B	1.373	1.483	1.557	1.635	2.121	2.291	2.405	2.526
	Y	1.183	1.277	1.341	1.408	1.826	1.972	2.071	2.174
D	D	1.159	1.252	1.315	1.380	1.788	1.931	2.027	2.129
	A	1.542	1.665	1.748	1.836	2.378	2.568	2.696	2.831
	B	1.414	1.527	1.604	1.684	2.181	2.356	2.473	2.597
	Y	1.217	1.315	1.380	1.449	1.878	2.028	2.130	2.236
E	D	1.189	1.284	1.348	1.416	1.832	1.979	2.077	2.181
	A	1.581	1.708	1.793	1.883	2.436	2.631	2.763	2.901
	B	1.451	1.567	1.645	1.727	2.235	2.414	2.534	2.661
	Y	1.249	1.348	1.416	1.487	1.924	2.077	2.181	2.290
F	D	1.225	1.323	1.389	1.458	1.886	2.037	2.139	2.246
	A	1.629	1.759	1.847	1.939	2.509	2.709	2.845	2.987
	B	1.494	1.614	1.694	1.779	2.301	2.485	2.610	2.740
	Y	1.286	1.389	1.458	1.531	1.981	2.139	2.246	2.358
G	D	1.269	1.370	1.439	1.511	1.956	2.112	2.218	2.329
	A	1.687	1.822	1.914	2.009	2.601	2.809	2.950	3.097
	B	1.548	1.672	1.755	1.843	2.386	2.577	2.706	2.841
	Y	1.332	1.439	1.511	1.586	2.054	2.218	2.329	2.445
H	D	1.323	1.428	1.500	1.575	2.010	2.203	2.313	2.429
	A	1.758	1.899	1.994	2.094	2.713	2.930	3.077	3.231
	B	1.613	1.743	1.830	1.921	2.489	2.688	2.822	2.964
	Y	1.388	1.499	1.574	1.653	2.142	2.313	2.429	2.551
I	D	1.396	1.508	1.583	1.662	2.152	2.324	2.440	2.562
	A	1.857	2.005	2.105	2.211	2.862	3.091	3.245	3.407
	B	1.703	1.839	1.931	2.028	2.625	2.835	2.977	3.126
	Y	1.466	1.583	1.662	1.745	2.259	2.440	2.562	2.690
J	D	1.503	1.624	1.704	1.789	2.315	2.501	2.626	2.757
	A	1.999	2.159	2.267	2.380	3.079	3.325	3.491	3.666
	B	1.834	1.980	2.079	2.184	2.825	3.051	3.203	3.363
	Y	1.578	1.704	1.789	1.879	2.431	2.626	2.757	2.895
K	D	1.593	1.720	1.807	1.897	2.454	2.651	2.783	2.922
	A	2.119	2.288	2.403	2.523	3.263	3.524	3.701	3.886
	B	1.944	2.099	2.204	2.314	2.994	3.234	3.395	3.565
	Y	1.673	1.807	1.897	1.992	2.577	2.783	2.922	3.068
L	D	1.683	1.818	1.909	2.004	2.593	2.801	2.941	3.088
	A	2.239	2.418	2.539	2.666	3.448	3.724	3.910	4.106
	B	2.054	2.218	2.329	2.445	3.164	3.417	3.588	3.767
	Y	1.767	1.909	2.004	2.104	2.723	2.941	3.088	3.242
Valor hora de viaje		7,10	7,67	8,05	8,45				
Bonificación por antigüedad		4,60	4,97	5,22	5,48				
Subsidio fallecimiento		1,472	1,590	1,669	1,752				

**Planilla Salarial – Service**  
**Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004**  
**Título II – Artículo 35 Inciso a), b), c) y d)**

Categoría	Turno	Inciso a) P. Básica – Zona 5				Inciso b) 20% – Zona 3a–3h–3c				Inciso c) 42% – Zona 2				Inciso d) 85% – Zona 1			
		Vigencia				Vigencia				Vigencia				Vigencia			
		01/ 11/ 20 04 \$	01/ 05/ 20 05 \$	01/ 07/ 20 06 \$	01/ 11/ 200 07 \$	01/ 11/ 20 04 \$	01/0 5/ 200 05 \$	01/ 07/ 20 06 \$	01/ 11/ 20 07 \$	01/ 11/ 200 04 \$	01/ 05/ 20 05 \$	01/0 7/20 06 \$	01/ 11/ 20 07 \$	01/1 /200 04 \$	01/ 05/ 20 05 \$	01/ 07/ 200 06 \$	01/ 11/ 200 07 \$
I	D	68 9	74 4	78 1	82 0	82 6	893	93 7	98 4	97 8	1.0 56	1.1 09	1.1 64	1.27 4	1.3 76	1.4 45	1.5 17
	A	91 6	98 9	1.0 39	1.0 91	1.0 99	1.18 7	1.2 46	1.3 09	1.3 01	1.4 05	1.4 75	1.5 49	1.69 4	1.8 30	1.9 22	2.0 18
	B	84 0	90 7	95 3	1.0 00	1.0 08	1.08 9	1.1 43	1.2 00	1.1 93	1.2 89	1.3 53	1.4 21	1.55 4	1.6 79	1.7 63	1.8 51
II	D	70 6	76 2	80 0	84 0	84 7	915	96 0	1.0 08	1.0 02	1.0 82	1.1 36	1.1 93	1.30 5	1.4 10	1.4 80	1.5 54
	A	93 9	1.0 14	1.0 64	1.1 17	1.1 26	1.21 6	1.2 77	1.3 41	1.3 33	1.4 39	1.5 11	1.5 87	1.73 6	1.8 75	1.9 69	2.0 67
	B	86 1	93 0	97 6	1.0 25	1.0 33	1.11 6	1.1 71	1.2 30	1.2 22	1.3 20	1.3 86	1.4 56	1.59 3	1.7 20	1.8 06	1.8 96
III	D	72 9	78 8	82 7	86 8	87 5	945	99 3	1.0 42	1.0 36	1.1 19	1.1 75	1.2 33	1.34 9	1.4 57	1.5 30	1.6 07
	A	97 0	1.0 48	1.1 00	1.1 55	1.1 64	1.25 7	1.3 20	1.3 86	1.3 78	1.4 88	1.5 62	1.6 40	1.79 5	1.9 38	2.0 35	2.1 37
	B	89 0	96 1	1.0 09	1.0 60	1.0 68	1.15 3	1.2 11	1.2 71	1.2 64	1.3 65	1.4 33	1.5 05	1.64 6	1.7 78	1.8 67	1.9 60
IV	D	75 3	81 3	85 4	89 7	90 4	976	1.0 25	1.0 76	1.0 69	1.1 55	1.2 13	1.2 73	1.39 3	1.5 05	1.5 80	1.6 59
	A	1.0 02	1.0 82	1.1 36	1.1 93	1.2 02	1.29 8	1.3 63	1.4 31	1.4 22	1.5 36	1.6 13	1.6 94	1.85 3	2.0 01	2.1 01	2.2 06
	B	91 9	99 2	1.0 42	1.0 94	1.1 03	1.19 1	1.2 50	1.3 13	1.3 05	1.4 09	1.4 80	1.5 54	1.70 0	1.8 36	1.9 28	2.0 24
V	D	78 2	84 5	88 7	93 1	93 8	1.01 3	1.0 64	1.1 17	1.1 10	1.1 99	1.2 59	1.3 22	1.44 7	1.5 62	1.6 40	1.7 23
	A	1.0 40	1.1 23	1.1 79	1.2 38	1.2 48	1.34 8	1.4 15	1.4 86	1.4 77	1.5 95	1.6 75	1.7 58	1.92 4	2.0 78	2.1 82	2.2 91
VI	B	95 4	1.0 30	1.0 82	1.2 36	1.1 45	1.23 6	1.2 98	1.3 63	1.3 55	1.4 63	1.5 63	1.6 13	1.76 5	1.9 06	2.0 01	2.1 01
	D	81 4	87 9	92 3	96 9	97 7	1.05 5	1.1 08	1.1 63	1.1 56	1.2 49	1.3 11	1.3 77	1.50 6	1.6 27	1.7 08	1.7 94
	A	1.0 83	1.1 70	1.2 28	1.2 89	1.2 99	1.40 3	1.4 74	1.5 47	1.5 38	1.6 61	1.7 44	1.8 31	2.00 3	2.1 64	2.2 72	2.3 85
VII	B	99 3	1.0 73	1.1 26	1.1 83	1.1 92	1.28 7	1.3 52	1.4 19	1.4 11	1.5 23	1.6 00	1.6 80	1.83 8	1.9 85	2.0 84	2.1 88
	D	86 5	93 4	98 1	1.0 30	1.0 38	1.12 1	1.1 77	1.2 36	1.2 28	1.3 27	1.3 93	1.4 63	1.60 0	1.7 28	1.8 15	1.9 06
	A	1.1 51	1.2 43	1.3 05	1.3 70	1.3 81	1.49 1	1.5 66	1.6 44	1.6 34	1.7 65	1.8 53	1.9 45	2.12 9	2.2 99	2.4 14	2.5 34
VIII	B	1.0 55	1.1 40	1.1 97	1.2 57	1.2 66	1.36 8	1.4 36	1.5 08	1.4 99	1.6 19	1.6 00	1.7 84	1.95 3	2.1 09	2.2 14	2.3 25
	D	93 1	1.0 06	1.0 56	1.1 09	1.1 17	1.20 7	1.2 67	1.3 31	1.3 22	1.4 28	1.5 00	1.5 75	1.72 3	1.8 61	1.9 54	2.0 51
	A	1.2 39	1.3 38	1.4 05	1.4 75	1.4 86	1.60 5	1.6 85	1.7 70	1.7 59	1.8 99	1.9 94	2.0 94	2.29 1	2.4 75	2.5 98	2.7 28
IX	B	1.1 36	1.2 27	1.2 88	1.3 53	1.3 63	1.47 2	1.5 46	1.6 23	1.6 13	1.7 42	1.8 29	1.9 21	2.10 2	2.2 70	2.3 83	2.5 03
	D	98 8	1.0 67	1.1 20	1.1 76	1.1 85	1.28 0	1.3 44	1.4 11	1.4 03	1.5 15	1.5 91	1.6 70	1.82 8	1.9 74	2.0 72	2.1 76
	A	1.3 14	1.4 19	1.4 90	1.5 64	1.5 77	1.70 3	1.7 88	1.8 77	1.8 66	2.0 15	2.1 16	2.2 21	2.43 1	2.6 25	2.7 56	2.8 94
X	B	1.2 05	1.3 02	1.3 67	1.4 35	1.4 46	1.56 2	1.6 40	1.7 22	1.7 11	1.8 48	1.9 41	2.0 38	2.23 0	2.4 08	2.5 28	2.6 55
	D	1.0 48	1.1 31	1.1 88	1.2 47	1.2 57	1.35 8	1.4 26	1.4 97	1.4 88	1.6 07	1.7 71	1.7 8	1.93 8	2.0 93	2.1 98	2.3 08
	A	1.3 93	1.5 05	1.5 80	1.6 59	1.6 72	1.80 6	1.8 96	1.9 91	1.9 79	2.1 37	2.2 44	2.3 56	2.57 8	2.7 84	2.9 23	3.0 69
Subsidio	D	1.2 78	1.3 80	1.4 49	1.5 22	1.5 34	1.65 6	1.7 39	1.8 26	1.8 75	1.9 60	2.0 52	2.1 61	2.36 5	2.5 54	2.6 81	2.8 15
	A	1.4 47	1.5 62	1.6 41	1.7 23												
	B																
Valor hora de viaje	6,9 6	7,5 1	7,8 9	8,2 8													
Valor con anti-güedad	4,5 3	4,8 9	5,1 4	5,4 0													
Subsidio fallecimiento	1,4 47	1,5 62	1,6 41	1,7 23													

**Planilla Salarial – Producción**  
**Convenio Colectivo N° 396/2004**  
**Título II – Artículo 35 Incisos e), f), g) y h)**

Categoría	Turno	Inciso a) P. Básica – Zona 5				Inciso b) 20% – Zona 3a-3h-3c				Inciso c) 42% – Zona 2				Inciso d) 85% – Zona 1			
		Vigencia				Vigencia				Vigencia				Vigencia			
		01/1 1/20 04	01/0 5/20 05	01/0 7/20 06	01/1 1/20 07	01/1 1/20 04	01/0 5/20 05	01/0 7/20 06	01/1 1/20 07	01/1 1/20 04	01/0 5/20 05	01/0 7/20 06	01/1 1/20 07	01/1 1/20 04	01/0 5/20 05	01/0 7/20 06	01/1 1/20 07
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
Ingresante	D	631	681	716	751	757	818	859	902	896	968	1.016	1.067	1.167	1.261	1.324	1.390
	A	839	906	952	999	1.007	1.088	1.142	1.199	1.192	1.287	1.351	1.419	1.553	1.677	1.761	1.849
	B	770	831	873	917	924	998	1.048	1.110	1.093	1.181	1.240	1.302	1.424	1.538	1.615	1.696
	Y	663	716	751	789	795	859	902	947	941	1.016	1.067	1.120	1.226	1.324	1.390	1.459
A	D	645	696	731	767	773	835	877	921	915	989	1.038	1.090	1.192	1.288	1.352	1.420
	A	857	926	972	1.021	1.029	1.111	1.167	1.225	1.217	1.315	1.380	1.449	1.586	1.713	1.798	1.888
	B	786	849	892	936	944	1.019	1.070	1.124	1.117	1.206	1.266	1.330	1.455	1.571	1.650	1.732
	Y	677	731	767	806	812	877	921	967	961	1.038	1.090	1.144	1.252	1.352	1.420	1.491
B	D	658	711	746	784	790	853	896	940	935	1.009	1.060	1.113	1.218	1.315	1.380	1.450
	A	875	945	993	1.042	1.050	1.134	1.191	1.251	1.243	1.342	1.410	1.480	1.619	1.749	1.836	1.928
	B	803	867	911	956	964	1.041	1.093	1.147	1.140	1.231	1.293	1.358	1.485	1.604	1.684	1.769
	Y	691	746	784	823	829	896	940	987	981	1.060	1.113	1.168	1.278	1.381	1.450	1.522
C	D	672	725	762	800	806	871	914	960	954	1.030	1.082	1.136	1.243	1.342	1.409	1.480
	A	893	965	1.013	1.064	1.072	1.158	1.216	1.276	1.269	1.370	1.439	1.511	1.653	1.785	1.874	1.968
	B	819	885	929	976	983	1.062	1.115	1.171	1.164	1.257	1.320	1.386	1.516	1.637	1.719	1.805
	Y	705	762	800	840	846	914	960	1.008	1.002	1.082	1.136	1.193	1.305	1.409	1.480	1.554
D	D	690	746	783	822	828	895	939	986	980	1.059	1.112	1.167	1.277	1.379	1.448	1.521
	A	918	992	1.041	1.093	1.102	1.190	1.249	1.312	1.304	1.408	1.479	1.552	1.699	1.835	1.926	2.023
	B	482	910	955	1.003	1.011	1.092	1.146	1.203	1.196	1.292	1.356	1.424	1.558	1.683	1.765	1.855
	Y	725	783	822	863	870	939	986	1.036	1.029	1.111	1.166	1.226	1.341	1.444	1.521	1.597
E	D	707	764	802	842	849	917	963	1.011	1.004	1.085	1.139	1.196	1.309	1.413	1.488	1.558
	A	941	1.016	1.067	1.120	1.129	1.219	1.280	1.344	1.336	1.443	1.515	1.591	1.740	1.880	1.974	2.072
	B	863	932	979	1.028	1.036	1.118	1.174	1.233	1.225	1.323	1.390	1.459	1.596	1.724	1.810	1.901
	Y	743	802	842	884	891	963	1.011	1.005	1.085	1.139	1.196	1.256	1.374	1.484	1.558	1.636
F	D	728	786	825	866	873	943	990	1.040	1.033	1.116	1.172	1.230	1.346	1.454	1.527	1.603
	A	968	1.045	1.098	1.152	1.161	1.254	1.317	1.383	1.374	1.488	1.558	1.636	1.790	1.930	2.032	2.132
	B	888	959	1.007	1.057	1.065	1.151	1.208	1.269	1.261	1.362	1.430	1.501	1.642	1.774	1.862	1.956
	Y	764	825	866	910	917	990	1.040	1.032	1.116	1.172	1.230	1.292	1.414	1.527	1.603	1.683
G	D	757	817	858	901	908	980	1.029	1.081	1.074	1.160	1.218	1.279	1.400	1.512	1.587	1.666
	A	1.006	1.087	1.141	1.198	1.207	1.304	1.369	1.438	1.429	1.543	1.620	1.701	1.861	2.011	2.116	2.216
	B	923	997	1.047	1.099	1.108	1.199	1.256	1.317	1.311	1.415	1.488	1.566	1.707	1.844	1.936	2.033
	Y	794	858	901	946	953	1.029	1.081	1.135	1.128	1.218	1.279	1.343	1.470	1.587	1.666	1.750
H	D	787	850	893	937	944	1.020	1.071	1.125	1.118	1.207	1.266	1.331	1.456	1.573	1.651	1.734



	A	1.04 7	1.13 1	1.18 7	1.24 6	1.25 6	1.35 7	1.42 4	1.49 6	1.48 6	1.60 5	1.68 6	1.77 0	1.93 7	2.09 1	2.19 6	2.30 6
	B	960	1.03 7	1.08 9	1.14 3	1.15 2	1.24 4	1.30 7	1.37 2	1.36 4	1.47 3	1.54 6	1.62 4	1.77 6	1.91 9	2.01 4	2.11 5
	Y	826	893	937	984	992	1.07 1	1.12 5	1.18 1	1.17 4	1.26 7	1.33 1	1.39 7	1.52 9	1.65 1	1.73 4	1.82 0
I	D	831	898	943	990	997	1.07 7	1.13 1	1.18 8	1.18 0	1.27 5	1.33 8	1.40 5	1.53 8	1.66 1	1.74 4	1.83 1
	A	1.10 5	1.19 4	1.25 4	1.31 6	1.32 7	1.43 3	1.50 4	1.58 0	1.57 0	1.69 5	1.78 0	1.86 9	2.04 5	2.20 9	2.31 9	2.43 5
	B	1.01 4	1.09 5	1.15 0	1.20 7	1.21 7	1.31 4	1.38 0	1.44 9	1.44 0	1.55 5	1.63 3	1.71 4	1.87 6	2.02 6	2.12 7	2.23 4
J	Y	873	943	990	1.83 9	1.04 7	1.13 1	1.18 8	1.24 7	1.23 9	1.33 8	1.40 5	1.47 6	1.61 5	1.74 4	1.83 1	1.92 2
	D	894	965	1.01 4	1.06 4	1.07 3	1.15 9	1.21 6	1.27 7	1.26 9	1.37 1	1.43 9	1.51 1	1.65 4	1.78 6	1.87 5	1.96 9
	A	1.18 9	1.28 4	1.34 8	1.41 6	1.42 7	1.54 1	1.61 9	1.69 8	1.68 3	1.82 3	1.91 4	2.01 0	2.19 9	2.37 5	2.49 4	2.61 9
K	B	1.09 1	1.17 8	1.23 7	1.29 9	1.30 9	1.41 3	1.48 4	1.55 8	1.54 9	1.67 3	1.75 6	1.84 4	2.01 8	2.17 9	2.28 8	2.40 2
	Y	939	1.01 4	1.06 4	1.11 8	1.12 6	1.21 6	1.27 7	1.34 1	1.33 3	1.43 9	1.51 1	1.58 7	1.73 6	1.87 5	1.96 9	2.06 8
	D	948	1.02 3	1.07 5	1.12 8	1.13 7	1.22 8	1.28 9	1.35 4	1.34 6	1.45 3	1.52 6	1.60 2	1.75 3	1.89 3	1.98 8	2.08 7
L	A	1.26 0	1.36 1	1.42 9	1.50 1	1.51 2	1.63 3	1.71 5	1.80 1	1.79 0	1.93 3	2.02 9	2.13 1	2.33 1	2.51 8	2.64 4	2.77 6
	B	1.15 6	1.24 9	1.31 1	1.37 6	1.38 7	1.49 8	1.57 3	1.65 2	1.64 2	1.77 3	1.86 2	1.95 5	2.13 9	2.31 0	2.42 5	2.54 6
	Y	995	1.07 5	1.12 8	1.18 5	1.19 4	1.28 9	1.35 4	1.42 2	1.41 3	1.52 6	1.60 2	1.68 2	1.84 1	1.98 8	2.08 7	2.19 2
L	D	1.00 1	1.08 1	1.13 5	1.19 2	1.20 1	1.29 8	1.36 2	1.43 1	1.42 1	1.53 5	1.61 2	1.69 3	1.85 2	2.00 0	2.10 0	2.20 5
	A	1.33 2	1.43 8	1.51 0	1.58 6	1.59 8	1.72 6	1.81 2	1.90 3	1.89 1	2.04 2	2.14 4	2.25 1	2.46 3	2.66 1	2.79 4	2.93 3
	B	1.22 1	1.31 9	1.38 5	1.45 4	1.46 6	1.58 3	1.66 2	1.74 5	1.73 4	1.87 3	1.96 7	2.06 5	2.26 0	2.44 0	2.56 2	2.69 1
	Y	1.05 1	1.13 5	1.19 2	1.25 2	1.26 2	1.36 2	1.43 1	1.50 2	1.49 3	1.61 2	1.69 3	1.77 7	1.94 5	2.10 0	2.20 5	2.31 6
	Valor hora de viaje	7,10	7,67	8,05	8,45												
	Bonificación por antigüedad	4,60	4,97	5,22	5,48												
Subsidio fallecimiento	1,47 2	1,59 0	1,66 9	1,75 2													

**Escala de Remuneraciones – Personal de Maestranza  
Exploración Geofísica de Petróleo  
Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004  
Título I Artículo 19 Inciso 4)**

Categoría	Turno	Marina Norte				Marina Sud			
		Vigencia				Vigencia			
		01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$	01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$
I	D	909	981	1.030	1.082	1.402	1.514	1.590	1.669
	A	1.182	1.277	1.341	1.408	1.822	1.967	2.066	2.169
II	D	940	1.015	1.065	1.119	1.447	1.562	1.641	1.723
	A	1.222	1.320	1.386	1.456	1.880	2.031	2.132	2.239
III	D	984	1.063	1.116	1.172	1.518	1.639	1.721	1.807
	A	1.278	1.380	1.449	1.521	1.971	2.129	2.235	2.347
IV	D	1.035	1.118	1.174	1.232	1.594	1.721	1.807	1.895
	A	1.343	1.451	1.523	1.599	2.071	2.237	2.349	2.466
V	D	1.087	1.174	1.232	1.294	1.672	1.806	1.896	1.991
	A	1.410	1.523	1.599	1.679	2.174	2.347	2.465	2.588
VI	D	1.149	1.241	1.303	1.368	1.770	1.911	2.007	2.107
	A	1.492	1.611	1.691	1.776	2.300	2.484	2.608	2.739
VII	D	1.245	1.345	1.412	1.483	1.922	2.075	2.179	2.288
	A	1.622	1.751	1.839	1.931	2.497	2.696	2.831	2.973
VIII	D	1.349	1.457	1.530	1.607	2.085	2.252	2.364	2.483
	A	1.763	1.904	1.999	2.099	2.709	2.926	3.072	3.225
Valor hora de viaje		3,80	4,10	4,30	4,52				
Bonificación por antigüedad		4,32	4,67	4,90	5,15				
Subsidio por fallecimiento		1,387	1,498	1,573	1,651				

**Escala de Remuneraciones – Personal de Maestranza  
Operaciones Petroleras Especiales  
Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004  
Título I Artículo 19 Inciso 4)**

Categoría	Turno Disponibilidad	Marina Norte				Marina Sud			
		Vigencia				Vigencia			
		01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/09/2007 \$	01/11/2004 \$	01/05/2005 \$	01/07/2006 \$	01/11/2007 \$
I	D	890	961	1.009	1.060	1.370	1.479	1.553	1.631
	B	1.087	1.174	1.232	1.294	1.671	1.805	1.895	1.990
	S	1.185	1.279	1.343	1.410	1.823	1.969	2.067	2.170
II	D	920	994	1.043	1.095	1.413	1.526	1.603	1.653
	B	1.121	1.211	1.271	1.335	1.727	1.885	1.959	2.057
	S	1.222	1.320	1.386	1.456	1.881	2.032	2.134	2.240
III	D	963	1.040	1.092	1.146	1.486	1.605	1.685	1.769
	B	1.174	1.268	1.331	1.398	1.810	1.955	2.053	2.155
	S	1.279	1.381	1.450	1.523	1.972	2.130	2.237	2.348
IV	D	1.010	1.090	1.145	1.202	1.559	1.684	1.768	1.857
	B	1.235	1.334	1.401	1.471	1.901	2.053	2.156	2.263
	S	1.344	1.452	1.524	1.601	2.073	2.239	2.351	2.469
V	D	1.061	1.146	1.204	1.264	1.636	1.767	1.856	1.949
	B	1.294	1.397	1.467	1.540	1.998	2.157	2.265	2.378
	S	1.410	1.523	1.599	1.679	2.177	2.351	2.469	2.592
VI	D	1.122	1.212	1.273	1.336	1.732	1.870	1.964	2.062
	B	1.370	1.479	1.553	1.631	2.111	2.280	2.394	2.514
	S	1.493	1.612	1.693	1.777	2.302	2.486	2.611	2.741
VII	D	1.221	1.319	1.385	1.454	1.878	2.028	2.130	2.236
	B	1.488	1.607	1.688	1.772	2.293	2.477	2.600	2.730
	S	1.622	1.751	1.839	1.931	2.499	2.699	2.834	2.975
VIII	D	1.339	1.446	1.518	1.594	2.067	2.232	2.343	2.461
	B	1.634	1.765	1.853	1.946	2.520	2.721	2.857	3.000
	S	1.779	1.921	2.017	2.118	2.747	2.967	3.115	3.271
IX	D	1.467	1.584	1.664	1.747	2.265	2.446	2.568	2.697
	B	1.794	1.938	2.035	2.136	2.767	2.988	3.137	3.294
	S	1.950	2.106	2.211	2.322	3.011	3.252	3.415	3.585
X	D	1.608	1.737	1.823	1.915	2.482	2.681	2.815	2.956
	B	1.970	2.128	2.234	2.346	3.038	3.281	3.445	3.617
	S	2.137	2.308	2.423	2.545	3.300	3.564	3.742	3.930
Bonificación por antigüedad		4.26	4.60	4.83	5.07				
Subsidio por fallecimiento		1.357	1.466	1.539	1.616				

**Escala de Remuneraciones – Personal de Maestranza  
Operaciones Petroleras Especiales  
Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004  
Título III**

Cate- goria	Turno	Prestaciones Básicas – Zona 5				20% – Zona 3a–3h–3c				42% – Zona 2				85% – Zona 1			
		Vigencia				Vigencia				Vigencia				Vigencia			
		01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/07/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$	01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/07/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$	01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/07/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$	01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/07/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$
I	D	530	572	501	636	535	687	721	757	752	812	853	896	980	1.058	1.111	1.167
	B	647	599	734	771	775	837	379	923	918	991	1.041	1.093	1.195	1.291	1.255	1.424
	S	704	760	798	838	848	915	952	1.010	1.002	1.082	1.135	1.193	1.302	1.405	1.475	1.550
II	D	550	594	624	655	658	711	747	784	781	843	885	929	1.014	1.095	1.150	1.208
	B	669	723	759	797	802	866	909	954	950	1.025	1.077	1.131	1.236	1.335	1.402	1.472
	S	729	787	826	867	874	944	991	1.041	1.035	1.118	1.174	1.233	1.346	1.454	1.527	1.603
III	D	573	619	650	683	639	744	781	820	815	880	924	970	1.060	1.145	1.202	1.252
	B	690	755	793	833	838	905	950	998	994	1.074	1.128	1.184	1.294	1.398	1.453	1.541
	S	761	822	863	906	917	990	1.040	1.092	1.054	1.171	1.230	1.292	1.410	1.523	1.599	1.679
IV	D	600	648	680	714	723	781	820	861	853	921	957	1.015	1.110	1.199	1.259	1.322
	B	734	793	833	875	881	951	909	1.049	1.040	1.123	1.179	1.238	1.356	1.464	1.537	1.614
	S	792	863	905	951	959	1.036	1.088	1.142	1.134	1.225	1.285	1.350	1.477	1.595	1.675	1.759
V	D	533	684	715	754	759	820	151	904	896	963	1.016	1.057	1.167	1.250	1.223	1.383
	B	771	833	875	919	925	1.000	1.050	1.103	1.094	1.182	1.241	1.303	1.425	1.539	1.615	1.697
	S	838	905	950	998	1.007	1.088	1.142	1.199	1.194	1.290	1.355	1.423	1.554	1.578	1.752	1.850
VI	D	667	720	756	794	832	865	909	954	950	1.025	1.077	1.131	1.225	1.334	1.401	1.471
	B	818	883	927	973	975	1.054	1.107	1.162	1.158	1.251	1.314	1.380	1.507	1.628	1.709	1.794
	S	889	950	1.008	1.058	1.055	1.151	1.209	1.269	1.253	1.364	1.432	1.504	1.641	1.772	1.861	1.954
VII	D	728	786	825	866	872	942	989	1.038	1.020	1.112	1.168	1.225	1.342	1.449	1.521	1.597
	B	887	958	1.005	1.056	1.064	1.149	1.206	1.256	1.259	1.360	1.423	1.499	1.539	1.770	1.869	1.952
	S	955	1.043	1.095	1.150	1.159	1.252	1.315	1.381	1.371	1.481	1.555	1.622	1.784	1.927	2.023	2.124
VIII	D	795	863	905	951	959	1.036	1.988	1.142	1.134	1.225	1.235	1.353	1.477	1.595	1.675	1.799
	B	973	1.051	1.104	1.159	1.170	1.264	1.327	1.393	1.383	1.494	1.580	1.647	1.802	1.946	2.043	2.145
	S	1.064	1.149	1.206	1.256	1.275	1.377	1.445	1.518	1.507	1.528	1.709	1.794	1.965	2.122	2.228	2.339
IX	D	872	942	989	1.038	1.045	1.129	1.185	1.244	1.236	1.335	1.452	1.472	1.610	1.739	1.826	1.917
	B	1.060	1.145	1.202	1.252	1.275	1.377	1.446	1.518	1.508	1.529	1.710	1.795	1.964	2.121	2.227	2.338
	S	1.159	1.252	1.315	1.381	1.392	1.501	1.576	1.655	1.642	1.773	1.852	1.955	2.142	2.315	2.429	2.550
X	D	950	1.026	1.077	1.131	1.140	1.231	1.293	1.358	1.348	1.456	1.529	1.605	1.755	1.895	1.990	2.090
	B	1.156	1.248	1.310	1.376	1.390	1.501	1.576	1.655	1.643	1.774	1.352	1.955	2.141	2.312	2.423	2.549
	S	1.254	1.365	1.433	1.505	1.516	1.537	1.719	1.805	1.791	1.934	2.031	2.133	2.336	2.523	2.545	2.781
Valor con antigüedad		4,20	4,50	4,83	5,07												
Subsidio por fallecimiento		1.357	1.466	1.539	1.616												

**Escala de Remuneraciones – Personal de Maestranza  
Exploración Geofísica de Petróleo  
Convenio Colectivo de Trabajo N° 396/2004  
Título IV**

Cate- goría	Turno	Prestaciones Básicas – Zona 5				20% – Zona 3a–3b–3c				42% – Zona 2				85% – Zona 1			
		Vigencia				Vigencia				Vigencia				Vigencia			
		01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/06/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$	01/11/ 2004 \$	01/05/2 005 \$	01/07/ 2005 \$	01/11/ 2007 \$	01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/06/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$	01/11/ 2004 \$	01/05/ 2005 \$	01/06/ 2006 \$	01/11/ 2007 \$
I	D	544	588	617	648	651	703	738	775	759	831	873	917	1.002	1.082	1.135	1.195
	G	704	760	798	838	845	913	959	1.007	999	1.079	1.133	1.190	1.300	1.404	1.474	1.548
II	D	560	605	635	667	672	726	762	800	796	860	903	948	1.036	1.119	1.175	1.234
	G	729	787	826	867	873	943	990	1.040	1.033	1.115	1.172	1.231	1.344	1.452	1.525	1.601
III	D	589	625	668	701	703	759	797	838	883	900	945	992	1.084	1.171	1.230	1.294
	G	751	822	863	905	915	988	1.037	1.089	1.083	1.170	1.229	1.290	1.408	1.521	1.597	1.577
IV	D	616	665	698	733	738	797	837	879	874	944	991	1.041	1.139	1.230	1.292	1.357
	G	800	854	907	952	961	1.038	1.090	1.145	1.135	1.227	1.288	1.352	1.478	1.596	1.676	1.760
V	D	649	701	735	773	779	841	883	927	920	994	1.044	1.096	1.195	1.292	1.357	1.427
	G	841	908	953	1.001	1.009	1.090	1.145	1.202	1.195	1.291	1.355	1.424	1.555	1.679	1.763	1.851
VI	D	684	739	775	815	820	886	930	977	988	1.045	1.097	1.154	1.253	1.364	1.432	1.504
	G	887	958	1.005	1.056	1.064	1.149	1.206	1.256	1.259	1.360	1.428	1.499	1.540	1.771	1.850	1.953
VII	D	745	805	845	857	891	962	1.010	1.061	1.055	1.140	1.197	1.257	1.374	1.484	1.558	1.637
	G	956	1.042	1.095	1.150	1.159	1.252	1.315	1.381	1.371	1.481	1.555	1.633	1.787	1.930	2.027	2.128
VIII	D	812	877	921	967	972	1.050	1.103	1.158	1.151	1.243	1.365	1.370	1.498	1.518	1.699	1.784
	G	1.053	1.137	1.194	1.254	1.264	1.385	1.433	1.505	1.494	1.614	1.635	1.780	1.948	2.104	2.209	2.319
Valor hora de viaje		2,71	4,01	4,21	4,42												
Bonificación por antigüedad		4,32	4,67	4,90	5,15												
Subsidio por fallecimiento		1.350	1.469	1.542	1.619												

# TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE TALLERES DE RECAUCHUTAJE Y VULCANIZACIÓN Y GOMERÍAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 402/2005*

**(B.O. DEL 11/03/2005)**

### **Resolución N° 21/2005**

Buenos Aires, 02/03/2005

VISTO el Expediente N° 1.089.765/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que bajo las presentes actuaciones el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines y la Federación Argentina del Neumático solicitan la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 85/111, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que corresponde dejar constancia que el mismo reemplazará a su antecesor Convenio Colectivo de Trabajo N° 185/92.

Que en el acuerdo obrante a fojas 38/39 las partes habían pactado la actualización del salario básico de todos los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 185/92, conforme lo regulado en los Decretos Nros. 1.273/2002, 2.641/2002, 905/2003, 392/2003 y 1.347/2003 con sus normas reglamentarias, introduciendo además otras modificaciones al texto convencional citado.

Que con motivo del requerimiento efectuado por esta Cartera de Estado a fojas 80, las partes acompañaron a fojas 85/111 un texto ordenado incorporando las modificaciones pactadas en el acuerdo de fojas 38/39.

Que en cuanto al ámbito de aplicación personal será de aplicación para los empleados de la actividad de talleres de recauchutaje y vulcanización y gomerías.

Que dicho Convenio tendrá una vigencia de tres (3) años a partir del primer día hábil del mes siguiente al de su homologación, con excepción del punto b) del artículo 31 que tendrá una vigencia de dos (2) años.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Federación signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le corresponden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines y la Federación Argentina del Neumático obrante a fojas 85/111 del Expediente N° 1.089.765/2004 conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Fijase, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones, en la suma de seiscientos treinta y tres pesos con veintitrés centavos (\$ 733,23) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio que se homologa en la suma de dos mil ciento noventa y nueve pesos con sesenta y nueve centavos (\$ 2.199,69).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 85/111 del Expediente N° 1.089.765/2004.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Guillermo E. J. Alonso Navone.

#### **Expediente N° 1.089.765/2004**

Buenos Aires, 7 de marzo de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 21/2005 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 85/111 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 402/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto Coordinación. D.N.R.T.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 402/2005 (Texto ordenado conforme su antecedente Convenio Colectivo de Trabajo N° 185/92 y acuerdo celebrado el 29/06/2004)**

**Partes intervinientes:** Sindicato Empleados del Caucho y Afines: Domicilio: Valle 1281 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Federación Argentina de la Industria del Neumático: Domicilio: Lavalle 1616 Piso 10 Dpto. "A" de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Lugar y fecha de celebración:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 de junio de 2004.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Empleados de la actividad de talleres de recauchutaje y vulcanización y gomerías.

**Número de beneficiarios:** Tres mil (3.000)

**Zona de aplicación:** República Argentina –Nacional–

### **I – APLICACIÓN DE LA CONVENCION**

#### **Fecha de aplicación y duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Período de vigencia**

**Artículo 1°**— El presente acuerdo tendrá una vigencia de tres (3) años, a partir del primer día hábil del mes siguiente al de su homologación, con excepción del punto b) del artículo 31, que tendrá una vigencia de dos (2) años. Las restantes cláusulas hasta tanto sea suscripto un nuevo acuerdo colectivo, aún después del vencimiento, seguirán rigiendo.

#### **Radio de aplicación y establecimientos incluidos**

**Artículo 2°**—

- a) Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo rigen en todo el territorio de la Nación Argentina.
- b) Quedan incluidos en la presente Convención los establecimientos industriales y/o comerciales cuya producción y/o comercialización tenga como base el caucho virgen, sintético o regenerado, látex mezclado o vulcanizado, sucedáneos o similares, así como los artículos de goma en general, neumáticos, reparación y reconstrucción de neumáticos, hules, factis y el calzado de goma e industrialización y aprovechamiento de la goma vieja, y los comercios de gomería y anexos. También se incluye el personal mensualizado ya incluido en el ámbito de este Convenio, que se desempeñe en las empresas y en los sectores de ellas existentes o a crearse dedicados a la elaboración y/o comercialización de cables o similares.

Las condiciones o sueldos fijados en el presente escalafón, también deberán ser aplicados en las secciones de cualquier establecimiento fabril o comercial que empleen dicha materia prima. En las grandes fábricas en las cuales dichas secciones constituyen núcleos in-

dustriales de importancia, las mismas estarán comprendidas dentro de lo que menciona el primer párrafo.

## II – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### Clasificación de personal

**Artículo 3°**— Para clasificar al personal dentro de los cargos y categorías que establece la presente Convención escalafón, deberá tomarse como base la tarea específica que el empleado realiza habitualmente. En el supuesto que desempeñara habitualmente más de una tarea, deberá tomarse en cuenta para clasificarlo el cargo correspondiente a la mayor remuneración.

- a) Las promociones de categorías y/o grupos, antigüedad, y/o sueldos del personal deberán ser notificados por la empresa al interesado por escrito, especificando en cada caso lo que corresponda por aumento de sueldo y por antigüedad.
- b) Durante la tramitación del presente Convenio–escalafón y desde su fecha de vigencia ningún empleado podrá sufrir alteraciones en sus tareas que signifiquen posteriormente disminución en la categoría y/o grupo que corresponda al cargo que efectivamente desempeña.
- c) Las definiciones adoptadas a cada grupo o categorías así como también las clasificaciones aprobadas en cada una de ellas se tomarán como base para clasificar a todo el personal restante.

Se dará intervención a la Comisión Paritaria de las discrepancias que pudieran surgir en las clasificaciones del personal.

NOTA: La inclusión de tareas en las categorías mencionadas es meramente enunciativa y a título de ejemplo, debiendo considerarse las exigencias de las tareas en cada empresa, para la clasificación del personal que las realiza. En caso de discrepancia, será de aplicación el artículo 3° de la presente Convención Colectiva.

El personal obrero que desempeñe estas funciones en forma transitoria o accidental, al ejecutarse por un período de tres (3) meses consecutivos o alternados dentro de los mismos trescientos sesenta y cinco (365) días, pasará de hecho a la categoría de auxiliar.

### Antigüedad. Forma de pago al cumplirse años de servicio

**Artículo 4°**— El personal que cumple años de antigüedad entre los días 1° al 15 del mes, percibirá su nuevo salario a partir del 1° de dicho mes, los que cumplen años entre los días 16 al 31 serán promovidos de sueldo a partir del 1° del mes inmediato siguiente. Se efectuará en cada caso la discriminación precisa de lo que corresponde por aumento de sueldo por antigüedad, que será el uno por ciento (1%) del salario por año de antigüedad.

En los casos en que el empleado esté remunerado sobre el escalafón, dicha diferencia en más podrá absorber la que

pudiere corresponderle por su mayor antigüedad, conforme a las escalas salariales establecidas en la presente Convención.

### Antigüedad. Cómputo general de la misma

**Artículo 5°**— A los efectos de la aplicación de esta Convención–escalafón, la antigüedad será la del personal de la empresa donde presta servicios y a contar de la fecha de su ingreso. A los efectos de la aplicación de la escala de sueldos, el personal menor al cumplir los dieciocho (18) años de edad ingresa al escalafón en las categoría y/o grupo que corresponde a las tareas que desempeñe en ese momento, siendo su sueldo inicial el mínimo que fije dicho escalafón para esa categoría.

A los efectos de la aplicación de la escala de sueldos la antigüedad del empleado que anteriormente se haya desempeñado como obrero en la misma empresa se computará en forma total, es decir, desde su ingreso al establecimiento.

### Bonificación especial por antigüedad

**Artículo 6°**— Al personal que preste servicios en el establecimiento a la fecha de homologación del presente acuerdo, se lo bonificará de la siguiente manera:

- Al cumplir cinco (5) años de antigüedad el veinticinco por ciento (25%) de un sueldo mínimo vital.
- Al cumplir diez (10) años de antigüedad el cincuenta por ciento (50%) de un sueldo mínimo vital.
- Al cumplir quince (15) años de antigüedad el setenta y cinco por ciento (75%) de un sueldo mínimo vital.
- Al cumplir veinte (20) años de antigüedad el cien por ciento (100%) de un sueldo mínimo vital.
- Al cumplir veinticinco (25) años de antigüedad el ciento veinticinco por ciento (125%) de un sueldo mínimo vital
- Al cumplir treinta (30) años de antigüedad el ciento cincuenta por ciento (150%) de un sueldo mínimo vital así sucesivamente por cada lustro de antigüedad.
- Bonificación por fallecimiento del empleado: artículo 17 a).
- Bonificación por fallecimiento de hijos, esposo/a, padres, hermanos y padres políticos: artículo 17 b).
- Bonificación por servicio militar:
  - Cinco (5) años se abona veinticinco por ciento (25%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Diez (10) años se abona cincuenta por ciento (50%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Quince (15) años se abona setenta y cinco por ciento (75%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Veinte (20) años se abona cien por ciento (100%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Veinticinco (25) años se abona ciento veinticinco por ciento (125%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Treinta (30) años se abona ciento cincuenta por ciento (150%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Treinta y cinco (35) años se abona ciento setenta y cinco por ciento (175%) de sueldo mínimo vital y móvil
  - Cuarenta (40) años se abona doscientos por ciento (200%) de sueldo mínimo vital y móvil

- Cuarenta y cinco (45) años se abona doscientos veinticinco por ciento ( 225%) de sueldo mínimo vital y móvil

## Ascensos. Vacantes

### Artículo 7°—

- Todo ascenso será notificado por escrito al empleado, con indicación precisa de su nuevo sueldo y categoría y/o grupo que le corresponda, los que regirán desde el momento en que ha comenzado o comience el desempeño efectivo de las tareas del nuevo cargo.
- Todas las vacantes producidas serán llenadas en la medida de lo posible con personal de la casa, de acuerdo principalmente con los méritos, dentro de la especialidad, estimado por el empleador y subsidiariamente con la antigüedad en la sección o departamento.

Es expresión de anhelo de esta Comisión Paritaria, que las vacantes de los establecimientos se cubran teniendo en cuenta al personal de los mismos.

- El personal menor, al cumplir los dieciocho (18) años de edad y entrar por consiguiente en el escalafón, desempeñará las tareas específicas en su respectiva categoría y/o grupo.

## Desempeño de una tarea superior

**Artículo 8°—** La existencia de una tarea superior desempeñada durante noventa (90) días consecutivos o alternados, dentro de los últimos trescientos sesenta y cinco (365) días obliga al empleador a clasificar al empleado dentro del Convenio—escalafón en la categoría y cargos que correspondan a la misma.

Lo que antecede no será aplicado en los casos de sustituciones, originadas por ausencia de empleados por enfermedad y/o vacaciones, cualquiera sea el número de empleados que sustituyan a otros ausentes. Las sustituciones serán notificadas por escrito, correspondiéndole el pago por el período que desempeñe en la categoría superior.

## Servicio de merienda

**Artículo 9°—** En los establecimientos donde actualmente no se sirva merienda al personal, por la tarde se le concederá treinta (30) minutos por tal fin, sometido al entendimiento de la patronal con la Comisión Interna del establecimiento.

## Vacaciones anuales. Licencia ordinaria

**Artículo 10—** El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad en el empleo mayor de (5) años no exceda de (10).
- De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de (10) años no exceda de (20).

- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas, con anticipo no menor de (60) días.

## Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el párrafo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicio. La licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

## Tiempo trabajado. Su cómputo

Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

## Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto anteriormente, gozará de un (1) período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al punto anterior. En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que puede corresponderle al trabajador, este tendrá derecho de percibir los salarios correspondiente a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

## Ropa de trabajo

### Artículo 11—

#### Parte primera:

- Ropa de trabajo, personal auxiliar, capataces y personal de vigilancia
  - Las empresas suministrarán por la primera vez al personal auxiliar y capataces de ambos sexos, dos (2) prendas de trabajo adecuadas y nuevas, tales como: mameluco, o jardinera y camisa, o pantalón y camisa, o guardapolvo a elección del empleador que determinará asimismo el modelo y color de las prendas.
  - Al personal femenino se le proveerá preferentemente guardapolvo, salvo aquellas tareas en que por razones de seguridad se requiera otro tipo de indumentaria o en las tareas en que las partes



acuerden el uso de cualquiera de las prendas mencionadas en el inciso a).

- c) En cada fecha aniversario de primera entrega se proveerá una prenda nueva, previa devolución de la prenda usada. El personal que ingrese a la empresa, recibirá la ropa de trabajo nueva a los noventa (90) días de su ingreso.
- d) En caso de egreso del trabajador, éste deberá reintegrar las prendas utilizadas; o en su defecto, abonará el importe correspondiente, lo que constará en el recibo extendido en el momento de su entrega al trabajador.
- e) Las prendas podrán ser identificadas con el nombre de la empresa y número de legajo personal de cada trabajador siendo obligatorio su uso durante el tiempo y lugar de trabajo.
- f) La conservación, reparación y limpieza de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.
- g) En los casos de pérdida o extravío correrá por cuenta del trabajador el valor de reposición de las prendas.

**Parte segunda:**

- a) Este artículo no modifica ni deroga las modalidades, usos o acuerdos que existan actualmente en las empresas y que signifique mayores beneficios al personal.

**III – SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES**

**Mensualización**

**Artículo 12**— Todo el personal comprendido en esta Convención–escalafón será mensualizado. La mensualización del personal que pase del convenio obrero al presente escalafón se efectuará de acuerdo a la categoría y grupo que se asigne dentro del mismo tomándose como base los jornales devengados en veinticinco (25) días de labor del último mes, gozando el interesado de hecho de todos los beneficios y condiciones de la presente Convención–escalafón.

**Sueldos mínimos para el personal menor de dieciocho (18) años de edad**

**Artículo 13**— El personal menor de dieciocho (18) años de edad ajustará sus remuneraciones a las disposiciones que en la materia rigen o se establezcan en el futuro por la Ley del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

**Personal con antigüedad mayor de cuarenta y cinco (45) años**

**Artículo 14**— Todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo con una antigüedad ma-

yor de cuarenta y cinco (45) años en el establecimiento percibirá como remuneración mínima el sueldo que se establezca para la categoría y/o grupo en el que se desempeñe en la escala de cuarenta y cinco (45) años.

**Licencias y permisos especiales con goce de sueldo**

**Artículo 15**— El personal tendrá derecho al goce de las siguientes licencias especiales con goce de sueldo, a saber:

- a) Licencia por casamiento, nacimiento y fallecimiento:
  - 1) Doce (12) días corridos por matrimonio.
  - 2) Un (1) día por matrimonio del hijo del empleado que se efectúe en territorio nacional.
  - 3) Dos (2) días por nacimiento del hijo del empleado en el territorio nacional.
  - 4) En caso de duelo por fallecimiento del padre, madre, cónyuge, hijos o hermanos y padres políticos deberá concedérsele al empleado un permiso de (5) días con goce de sueldo sin perjuicio de la licencia anual correspondiente. En caso de ser necesaria la ausencia de su lugar de residencia a una distancia mayor de cien (100) kilómetros, el permiso se hará extensivo a diez (10) días.
  - 5) En caso de duelo, por fallecimiento de abuelos y nietos, deberá concedérsele al empleado un permiso por un (1) día. En caso de ser necesaria la ausencia de su lugar de residencia a una distancia mayor de cien (100) kilómetros, el permiso se hará extensivo a dos (2) días.

Las licencias enunciadas quedan supeditadas a la pertinente comprobación ante la dirección de la empresa.

En caso de licencia por nacimiento o fallecimiento de cónyuge, hijo o padre, la licencia deberá comprender por lo menos un (1) día hábil, cuando la misma coincidiera con días domingos, feriados o días no laborables.

- b) Licencia por exámenes:
  - 1) A los empleados que siguen estudios universitarios en instituciones oficiales, se les otorgarán veintiún (21) días anuales con goce de sueldo para rendir examen en los turnos fijados oficialmente. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días por vez.
  - Es obligación del empleado presentar constancia del examen rendido y su calificación ante la dirección de la empresa, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.
  - 2) Aquellos empleados que siguen estudios secundarios en establecimientos oficiales, se les otorgarán catorce (14) días anuales con goce de sueldo, para rendir examen en los turnos fijados oficialmente.

En cuanto al procedimiento a seguir ante la empresa, se efectuará de acuerdo a lo establecido en el párrafo 1 del inciso b) de este artículo. Aquellos empleados que durante el año calendario sean aplazados en cuatro (4) exámenes sucesivos y no alternados de distintas materias, habiendo hecho uso de los beneficios otorgados por el presente artículo, perderán en el futuro dichos derechos. Aquellos que hubieran perdido el derecho antes mencionado y justificaran mediante comprobante expedido por autoridad competente haber aprobado cuatro (4) materias en un año calendario, volverán a gozar en el futuro de este beneficio.

- c) Al personal que tuviera permiso especial no se le descontará ese tiempo a los efectos de los ascensos y antigüedad, cuando aquel no excediera de los seis (6) meses.

Si se tratara de permiso especial otorgado de acuerdo a la Ley N° 23.551, no regirá el término de seis meses especificado anteriormente.

- d) Cuando la empleada no concurra al trabajo por hallarse gozando de la licencia por maternidad se le reconocerá dicho tiempo a los efectos de cómputo de antigüedad, bonificaciones adicionales, condiciones para ascensos y vacaciones.

Todas las licencias precedentemente enunciadas serán independientemente de las vacaciones anuales pagas.

### **Día del empleado del caucho**

**Artículo 16—** Se establece como Día del Empleado del Caucho el 23 de agosto de cada año. En este día no se interrumpirán las tareas pudiendo el empleador, no obstante ello, considerarlo día feriado no laborable. En el caso que el empleador optare por trabajar dicho día abonará al empleado, además de su remuneración normal, un veinticincoavo parte más de su haber mensual. Si dicho día cayere en día feriado igualmente se abonará al empleado la bonificación extraordinaria establecida precedentemente. Para determinar el derecho al cobro del Día del Empleado del Caucho, se aplicará el criterio legal que existe para los días feriados obligatorios.

### **Beneficios sociales**

**Artículo 17—** El personal comprendido gozará de los siguientes beneficios sociales:

- a) Bonificación por fallecimiento: En caso de fallecimiento del empleado, se abonará un subsidio de doscientos cincuenta y siete pesos (\$ 257) a sus derechohabientes, que podrá ser sustituido con una póliza de seguro de importe equivalente. Para el caso de fallecimiento del cónyuge o hijos menores del empleado, el subsidio será de doscientos veinte pesos (\$ 220); y para el caso de fallecimiento de los padres, padres políticos o hijos mayores, el subsidio será de ciento noventa y cuatro pesos (\$ 194). Los presentes subsidios se abonarán sin perjuicio de las indemnizaciones que prevean las leyes para los mismos casos.

- b) Bonificación por matrimonio: Se abonará (según Ley N° 24.714) al contraer matrimonio el empleado/a; el beneficio corresponderá a los dos (2) aunque se desempeñen en la misma empresa.

- c) Bonificación por nacimiento: Se abonará (según Ley N° 24.714) por nacimiento de cada hijo. Esta asignación será abonada a un (1) solo cónyuge. En los casos de las precedentes asignaciones por matrimonio y nacimiento, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.714 es requisito contar con una antigüedad mínima de seis (6) meses.

### **Servicio militar**

**Artículo 18—** Todo empleado menor de veintiún (21) años con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento, que deba prestar servicio militar gozará de una remuneración de cincuenta y siete pesos (\$ 57) mensuales, desde la incorporación de las filas hasta su licenciamiento y siempre que no sufra recargos por castigo.

## **IV – REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES**

### **Reconocimiento gremial**

**Artículo 19—**

- a) La parte patronal de acuerdo con los derechos del trabajador, no tomará ninguna clase de medidas coercitivas con su personal por su actividad gremial, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.551.
- b) Los empleadores reconocerán a las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados respectivos del S.E.C.A. previa notificación por escrito.
- c) En los casos en que el delegado o miembro de la Comisión Directiva deban ausentarse del establecimiento durante las horas de trabajo por asuntos sindicales ante los ministerios respectivos, y los demás casos previstos por la Ley N° 23.551, avisando a tal efecto, el tiempo que demoren en su gestión, no les podrá ser descontado de sus haberes.
- d) Las empresas no podrán sancionar a ningún miembro de la Comisión Directiva o Comisión Interna, sin antes mantener una reunión de conciliación con las autoridades del Sindicato. Transcurridas cuarenta y ocho (48) horas y no llegando a ningún arreglo, ambas partes quedarán en libertad de acción para lo que estimen corresponder.
- e) Los empleadores descontarán mensualmente a todos los empleados, amparados por este Convenio, el importe de la cuota sindical establecida por este Sindicato y la remitirán directamente a la Sede Social de S.E.C.A. sito en Valle 1281 de Capital Federal o se depositará a la orden del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, Cuenta Corriente N° 70901-3 del Banco de la Provincia de Buenos Aires – Casa Central sucursal N° 1000. El pago se efectuará del 1° al 15 del mes siguiente al de la recaudación. En caso de depósito bancario el em-

pleador deberá remitir al S.E.C.A. Un duplicado de la boleta de depósito. También las planchas de recibo de los empleados que hayan egresado a la empresa.

En caso de empleados nuevos, el descuento de cuota se hará a partir del primer mes de ingreso.

### **Información gremial**

**Artículo 20**— Las empresas habilitarán un lugar visible dentro del establecimiento para uso exclusivo de la Comisión Interna, en el cual ésta pondrá las comunicaciones que emanen del S.E.C.A., siempre que no sean lesivas para los empleadores, con previa autorización de los mismos.

### **Comisión Paritaria**

**Artículo 21**— A los efectos de la interpretación de los conflictos que surjan de la aplicación de esta Convención—escalafón, se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes por cada una de las partes, la que actuará en un todo de acuerdo a las disposiciones en vigor emanadas del Ministerio de Trabajo.

### **Intervención del Ministerio de Trabajo**

**Artículo 22**— El Ministerio de Trabajo o el organismo provincial competente, serán los organismos de aplicación y vigilarán el cumplimiento de la presente Convención—escalafón, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en la misma. Su violación será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

### **Violación de las condiciones**

**Artículo 23**— La violación de las condiciones estipuladas en la presente Convención será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

### **Divulgación de la Convención Escalafón Colectiva de Trabajo**

**Artículo 24**— Los empleadores dispondrán la fijación de la presente Convención—escalafón en lugares visibles de los establecimientos, con objeto de que los empleados puedan consultarlas fuera de las horas de trabajo.

## **V – DISPOSICIONES ESPECIALES**

### **Personal en condiciones de jubilarse**

**Artículo 25**— A instancia del empleador el empleado que se encuentre en condiciones de obtener la jubilación integral, deberá iniciar inmediatamente las gestiones pertinentes.

Desde ese momento el empleador quedará liberado del cumplimiento de las obligaciones emergentes de esta Convención escalafón respecto de dicho empleado, pero deberá mantenerlo en su puesto abonándole mensualmente el sueldo y beneficios que perciba a esa fecha, hasta el momento de que obtenga su haber jubilatorio y siempre que se halle en condiciones físicas y capacidad mental para seguir desempeñándose en su puesto.

### **Contribución patronal para obra social y retención al personal con igual destino**

**Artículo 26**— Los aportes resultantes de la aplicación de la Ley N° 23.660 se remitirán directamente a la Sede Social del S.E.C.A. sito en Valle 1281/83, Capital Federal, o se depositarán a la orden del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, cuenta Obra Social, Cuenta Corriente N° 70902-6, Banco de la Provincia de Buenos Aires – Casa Central sucursal N° 1000. En el caso de depósito bancario, el empleador deberá remitir al S.E.C.A. un duplicado de la boleta de depósito y en cualquiera de ambos casos informará simultáneamente a la Federación Argentina del Neumático (F.A.N.), o a la Unión de Comerciantes de Neumáticos y Anexos (U.C.O.N.), o a la Asociación de Reconstructores de Neumáticos (A.R.A.N.), según corresponda, la fecha de los pagos efectuados y monto de los mismos. Dicho depósito se efectuará dentro de la primera quincena siguiente de cada mes. Las empresas deberán remitir un listado del personal, indicando en cada caso porcentaje descontado y monto del mismo.

### **Retención**

**Artículo 27**— En los términos del normado artículo 37 de la Ley N° 23.551 y el artículo 9° de la Ley N° 14.250, se establece una contribución a favor del S.E.C.A., a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, consistente en el aporte mensual de una suma equivalente al uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) de sus remuneraciones brutas, al efecto de que puedan acceder los no afiliados sindicalmente, a los beneficios, uso o goce según corresponda, de las prestaciones ordinarias asistenciales que integran la infraestructura de servicios de la entidad, tales como hotelería en zonas turísticas, ingreso a predios de esparcimiento, recreación y/o alojamiento con instalaciones habilitadas al efecto, asesoramiento gremial y cualquier otro tipo de actividad programable para desarrollo y mejora de la calidad de vida a nivel individual y familiar. Cumpliéndose así los propósitos y objetivos fundamentales para beneficios de los empleados del sector, sin afectar la libertad sindical.

Los empleadores descontarán mensualmente dicho aporte, y remitirán directamente a la sede del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, sita en Valle 1281 Capital Federal o se depositará a la orden del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, Cuenta Corriente N° 70901-3 del Banco de la Provincia de Buenos Aires, Casa Central sucursal N° 1000. El pago se efectuará del 1° al 15 del mes siguiente al de la recaudación. En caso de depósito bancario, el empleador deberá remitir al S.E.C.A., un duplicado de la boleta de depósito y la nómina del personal afectado (altas y bajas).

Quedan eximidos del pago del presente aporte convencional los trabajadores que se encontraren afiliados a la entidad S.E.C.A., en virtud que los mismos ingresan el dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones brutas en concepto de cuota sindical Disposición N° 9/2003 (D.N.A.S.).

### **Productividad**

**Artículo 28**— El personal comprendido en esta Convención procurará tener una mayor productividad en las empresas, ya sea mediante la práctica de nuevos sistemas o métodos,

aplicación de nuevas técnicas para mayor eficiencia en los procesos o la aplicación de cualquier otro medio para lograr un aumento de la productividad. En caso de divergencia entre las partes se solicitará al Centro Argentino de Técnicos de Estudio del Trabajo (C.A.T.E.T.) la designación de un especialista en la técnica que se aplique, a los fines de un peritaje específico sobre la cuestión controvertida.

### Calificación y evaluación de tareas

**Artículo 29**— Cada una de las partes contratantes designará tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes, que integran una comisión especial, que se ocupará de estudiar todo lo relativo a la calificación y evaluación de tareas. La comisión mencionada deberá comenzar a funcionar dentro de los noventa (90) días a partir de la fecha de homologación del presente Convenio.

Esta comisión fijará la fecha de la aplicación de las conclusiones a que se arribe.

### Donaciones de sangre

**Artículo 30**— El personal que concurra a donar sangre, conforme el artículo 47, inciso c) de la Ley N° 22.990 tendrá la justificación de las inasistencias laborales por el plazo de veinticuatro (24) horas, incluido el día de la donación. Cuando ésta sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas. En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios por estos conceptos.

### Aporte especial

**Artículo 31**— Las partes deciden aunar esfuerzos económicos para cubrir subsidios específicos en interés y beneficio de todos los trabajadores comprendidos en la actividad, en el ámbito territorial y personal de este Convenio Colectivo de Trabajo, con destino a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural que exceden o complementan otras prestaciones básicas establecidas en la legislación vigente, mediante una cuota social complementaria del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) a cargo de los empleados y un aporte empresarial del dos por ciento (2%) que ingresarán mensualmente al S.E.C.A., que se disponen de la siguiente forma:

a) Cuota social complementaria

En virtud de lo resuelto en la Asamblea Sindical realizada en la sede del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, el 26 de septiembre de 2003, los empleadores retendrán, en concepto de “cuota social complementaria”, al personal beneficiario y comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo, estén o no afiliados al S.E.C.A., el uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) de sus remuneraciones brutas y las remitirá o depositará en la misma forma que la establecida en el artículo 27.

b) Aporte empresarial

Las partes acuerdan que, por un período de dos (2) años, a partir de la homologación del presente, el empleador efectuará aporte extraordinario y obligatorio del dos por ciento (2%) sobre el total de las sumas de carácter remunerativo que perciban los trabajadores amparados por

este Convenio, con destino al Sindicato de Empleados del Caucho y Afines. Dicho importe se depositará y se acreditará en la misma forma que la establecida para la “cuota social complementaria” precedente.

### Premio por asistencia y puntualidad

**Artículo 31 bis**— Los trabajadores que durante el mes acrediten puntualidad y asistencia perfecta, gozarán de una bonificación de ochenta pesos (\$ 80), mensuales o la suma que proporcionalmente le corresponda, en caso de haber celebrado un contrato en el cual la prestación de servicios fuere inferior a la jornada legal.

Se entiende por puntualidad y asistencia perfecta el cumplimiento estricto del horario y asistencia para los días que corresponda trabajar.

El trabajador no se verá privado de percibir esa asignación en caso de haber gozado alguna de las licencias establecidas en los artículos 15 y 16 del presente Convenio.

**Artículo 32**— En caso que por cualquier circunstancia el personal comprendido en el presente Convenio resultare incluido en las disposiciones de otro, gozarán de todos los beneficios del nuevo Convenio. En ningún caso podrá sin embargo rebajárseles los salarios, aun cuando por aplicación de otro Convenio pudiera corresponderle un salario menor, debiendo en este único caso mantener su salario habitual. En los demás casos percibirá los salarios básicos que corresponden a su categoría, sin que le corresponda ningún otro incremento.

### Guardarropa

**Artículo 33**— El personal de empleados tendrá sin excepción un guardarropa individual.

### Agua refrigerada

**Artículo 34**— Las empresas proveerán al personal de empleados de agua refrigerada durante la temporada de verano.

## CATEGORÍAS PROFESIONALES

- **Categoría 1**
  - **Definición:** Tareas generales de oficina. Repetitiva. Sin acción independiente y con poca necesidad de interpretación y análisis.
  - **Ejemplos:** Empleado/a de tareas generales desarrolladas hasta tanto acredite los conocimientos necesarios para desarrollar una tarea superior.
- **Categoría 2**
  - **Definición:** Tareas administrativas simples con poca acción independiente. Se recibe instrucciones detalladas y el entrenamiento es breve.
  - **Ejemplos:**
    - Archivista.
    - Dactilógrafa que escribe texto con instrucción detallada y con cálculos ya realizados, en máquinas comunes de escribir.
    - Telefonista a cargo de hasta cinco (5) líneas internas y dos (2) externas.
    - Dibujante copista

- **Categoría 3**
  - **Definición:** Tareas administrativas simples, pero en las que comienza a tener sentido la acción independiente. Planifica su propio trabajo. Tiene habilidad manual. Sin responsabilidad funcional del mismo.
  - **Ejemplos:** Ayudante:
    - Cuenta correntista
    - De compras
    - De presupuestos.
    - En la preparación de licitaciones y/o cotizaciones
    - De costos de oficina de personal
    - De caja y/o manejo de caja con fondo fijo de ventas (incluye tareas de confección de facturas).
    - Empleado/a de conmutador a cargo de hasta veinte (20) líneas internas y cinco (5) externas.
    - Empleado/a administrativo de departamentos de producción.
- **Categoría 4**
  - **Definición:** Tareas específicas de oficina, cuyo cumplimiento requiere considerable experiencia. Tareas donde estando cubiertos muchos aspectos que la normalizan requieren elección de detalles para ser bien realizadas. Considerable acción independiente. Comienza a tener sentido del análisis del desarrollo de la tarea. Puede evacuar consultas dependientes de menor clasificación.
  - **Ejemplos:**
    - Confeccionador/a de planillas de jornales, maternidad, jubilaciones, comisiones, accidentes y cajas de ahorro.
    - Operadora de máquinas convencionales de contabilidad (Ej. National 3000).
    - Operador de telex operador de conmutador, a cargo de más de veinte (20) líneas internas y más de cinco (5) externas.
    - Cuenta correntista, no analiza los documentos que registra.
    - Ficherista de kardex.
- **Categoría 5**
  - **Definición:** Tareas especializadas o particulares de oficina. Normalmente peritos mercantil recién ingresados que utilizan sus conocimientos específicos o personal cuyo conocimiento fue adquirido con sólida experiencia.
  - **Ejemplos:**
    - Auxiliar de tareas administrativo contables.
    - Liquidador de jornales.
    - Corredor de sueldo y/o comisión.
    - Auxiliar de oficina de personal.
    - Auxiliar a cargo de existencias de materias primas y productos terminados.
    - Auxiliar de compras.
    - Auxiliar de licitaciones.
    - Auxiliar de costos.
    - Perfoverificadoras.
- Empleado administrativo de ventas.
- Toma pedidos.
- Empleado de publicidad parte administrativa.
- Cajero con supervisión inmediata (incluye ayudante de cajero).
- Taquidactilógrafo.
- Cobrador a sueldo con supervisión inmediata.
- Operador de minicomputadoras (Ej. Olivetti 203).
- Dactilógrafo/a con redacción propia.
- Secretaria administrativa de jefe de departamento.
- **Categoría 6**
  - **Definición:** Tareas de oficinas administrativas que forman la actividad central de las mismas. Son normalmente desarrolladas por peritos mercantiles con experiencia. En muchos casos deben tener relación con personas ajenas a la empresa para la evaluación de consultas específicas. Desarrolla tareas donde la discreción y confiabilidad comienza a tener importancia considerable.
  - **Ejemplos:**
    - Peritos mercantiles con experiencia específica.
    - Banconistas.
    - Liquidador de sueldos.
    - Cuenta correntista con saldos y resúmenes a su cargo.
    - Empleado administrativo de ventas en sucursal.
    - Taquidactilógrafa con redacción propia.
    - Operador de máquina doble davidson.
    - Operador en minerva.
    - Operador en máquina focet.
    - Tipógrafo.
    - Diagramador.
    - Enfermero habilitado.
    - Empleado de pañol de herramientas.
    - Inspector final o revisor de productos terminados.
- **Categoría 7**
  - **Definición:** Ídem a la 6, pero donde la acción independiente adquiere características notorias. Puede supervisar a otros dependientes de menor categoría.
  - **Ejemplos:**
    - Empleado principal de oficina en área administrativa.
    - Encargado de administración de exportaciones.
    - Empleado responsable de balances.
    - Analista de cuentas corrientes.
    - Operador múltiple de máquinas de imprenta.
    - Responsable de equipos de trabajo en área administrativa.
    - Responsable de gestiones de cobranzas realizadas fuera de la empresa.

- Taquidactilógrafo en dos o más idiomas después del castellano.
- Traductor en uno o más idiomas.
- Enfermero diplomado.
- **Categoría 8**
  - **Definición:** Nivel donde comienza a considerarse la característica técnica de los trabajos. Técnicos recién ingresados o empleados no técnicos que realizan tareas técnicas con las limitaciones resultantes. Supervisores que programan y pueden dirigir tareas de otros empleados y/o tareas cuya responsabilidad en cuanto a la confiabilidad se refiere es condición importante.
  - **Ejemplos:**
    - Programadores de producción no técnicos.
    - Capataces no técnicos de producción.
    - Capataces de mantenimiento no técnicos.
    - Encargado de papelería e imprenta con personal a su cargo.
    - Empleado principal administrativo de ventas.
    - Enfermero que cumple tareas específicas (radiología, laboratorio de análisis clínicos, electrocardiología).
- **Categoría 9**
  - **Definición:** Nivel ocupado por los empleados que realizan tareas de marcada especialización, ya sea por la experiencia por los años de prácticas o por la formación escolástica.
  - **Ejemplos:**
    - Compradores técnicos.
    - Programadores técnicos de producción.
    - Capataz técnico de producción o mantenimiento.
    - Técnicos tecnólogos.
    - Auditores.
    - Analistas de métodos y tiempos.
    - Programadores de computación.
    - Operador de computación.
    - Cajero con responsabilidad propia.
    - Técnico en seguridad industrial.
    - Dibujante proyectista.
    - Responsable de estadísticas.
    - Técnico de control de calidad.
    - Técnico químico.
    - Capataz de imprenta.
    - Técnico de laboratorio de análisis clínicos.
    - Operador/a de computación.
    - Técnico radiólogo.
    - Técnico de pañol de herramientas.

## PERSONAL AUXILIAR

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes que realizan tareas que tienen características similares aunque en porcentaje variable, a las realizadas por operarios y/o empleados que se efectúan en zonas auxiliares a la producción y o administración. Se incluyen los que realizan tareas tales como: Vigilancia, cocina, consultorios médicos y depósitos en general, etcétera.

- **Categoría 4**
  - **Definición:** Comprende tareas donde se requieren conocimientos especializados y considerable experiencia. Pueden controlar o no el cumplimiento de normas y buena realización de las tareas llevadas a cabo por otros con responsabilidad de jerarquía. Muchos de los detalles que componen la tarea no están llevados por normas.
  - **Ejemplos:**
    - Operador de auto elevador y otros vehículos con tracción propia para transportes internos, responsable del cuidado del vehículo.
    - Balanceo de básculas para vehículos.
    - Responsable o encargado de tareas desempeñadas por personal auxiliar.
    - Conductor de puente de grúa con mandos en cabina.
    - Conductor de vehículo de tracción propia, tractor jeep, responsable del cuidado de vehículos.
- **Categoría 3**
  - **Definición:** Comprenden tareas donde requieran conocimientos especializados o considerable experiencia. Pueden controlar el cumplimiento de normas a la buena realización de las tareas llevadas a cabo por otros sin responsabilidad de jerarquía.
  - **Ejemplos:**
    - Control de la carga de camión de reparto.
    - Chofer de reparto.
    - Preparador de pedidos.
    - Cocinero de primera (más de 100 personas).
    - Recibidor y controlador de productos terminados en depósitos.
    - Acompañante de chofer y cobrador y/o responsable de entrega o recepción de mercaderías.
    - Personal de vigilancia móvil y/o portero.
    - Personal de exclusiva atención de público en locales de venta de personal.
    - Adicionista de comedor.
- **Categoría 2**
  - **Definición:** Comprende tareas en las cuales se requiere conocimientos especiales y/o experiencias. En forma esporádica pueden controlar las tareas realizadas por otros sin responsabilidad de jerarquía.
  - **Ejemplos:**
    - Almacenador de mercadería en depósito.

- Cocinero de segunda (hasta 100 personas).
- Mozo o mucama principal de comedor.
- Embalador de mercadería.
- Personal de vigilancia en puesto fijo y/o sereno y/o portero nocturno.
- Personal de las tareas generales en los locales de ventas al personal.
- Repartidor de merienda.
- Personal de depósitos en tareas varias.
- Operador en máquinas heliográficas, thermo-fax o similar.

• **Categoría 1**

- **Definición:** Comprende tareas simples que no requieren conocimientos especiales, pero sí cierta experiencia, sin posibilidad de control de tareas realizadas por otros.
- **Ejemplos:**
  - Ascensorista.
  - Mozo o mucama de mostrador de comedor.
  - Acompañante de chofer.
  - Mensajero.
  - Personal de limpieza de oficinas, consultorios, comedor, etcétera.

**ESCALA SALARIAL**

Se actualiza el salario básico de todos los trabajadores de la actividad para las distintas categorías comprendidas en el convenio, donde se incluyen los incrementos remuneratorios y las asignaciones no remunerativas dispuestos por los Decretos Nros. 1.273/2002, 2.641/2002, 905/2003, 392/2003, 1.347/2003 y normas reglamentarias.

Empleados	Salario básico \$
Categoría 1	530
Categoría 2	570
Categoría 3	633

Empleados	Salario básico \$
Categoría 4	697
Categoría 5	781
Categoría 6	834
Categoría 7	922
Categoría 8	970
Categoría 9	1.014

Auxiliares	Salario básico \$
Categoría 1	514
Categoría 2	576
Categoría 3	705
Categoría 4	786

**Pago de antigüedad**

A los efectos de su cómputo se tomará en cuenta a partir del primer año desde la fecha de ingreso. El valor de incremento salarial por año de antigüedad será el uno por ciento (1%) del salario correspondiente al primer año de su categoría.

**Absorción**

Los salarios básicos del presente acuerdo absorben hasta su concurrencia, todas aquellas sumas de dinero que a título de asignaciones remunerativas o no remunerativas, hayan sido o fueren otorgadas libremente por las empresas, o por acuerdos individuales o colectivos, o bien, por disposiciones emanadas del Poder Ejecutivo, del Legislativo o por autoridad competente.

Este mecanismo de absorción deberá garantizar un ingreso mensual, normal y habitual de los trabajadores que no podrá ser inferior a la remuneración mensual, normal y habitual percibida en el mes de abril de 2004, excluyendo S.A.C..





# ESCRIBANÍAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 358/2003*

**B.O. DEL 15/05/2003**

VISTO el Expediente N° 1.043.658/2001 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

**CONSIDERANDO:**

Que las actuaciones de referencia son iniciadas con motivo del dictado de la Disposición N° 154 de la ex-Dirección Nacional de Negociación Colectiva (D.N.N.C.) actual Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) de fecha 17 de julio de 2001, convocando a las partes legítimas del Convenio Colectivo de Trabajo N° 425/75 a integrar la unidad de negociación tendiente a la sustitución de dicha Convención Colectiva.

Que sus partes signatarias son la Asociación Gremial de Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires y el Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires.

Que en orden a lo expuesto fue dictada una nueva Disposición N° 11 de la Subdirección Nacional de Negociación Colectiva de fecha 25 de enero de 2002 por la que se declaró constituida la Comisión Negociadora entre las partes pre-citadas.

Que como consecuencia de ello, a fojas 2/7 del Expediente N° 1.063.567/2002 agregado como foja 150 al principal 2/6 de autos, obra el Convenio Colectivo de Trabajo conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 25.250 y sus normas reglamentarias.

Que en virtud de los antecedentes expresados el Convenio Colectivo de marras será entonces renovación de su antecesor N° 425/75.

Que la vigencia de la mentada convención se determina en dos (2) años a partir del 1° de marzo de 2003.

Que en cuanto al ámbito de aplicación será obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de la presente Convención para todos los escribanos de la Provincia de Buenos Aires y el personal que presta servicios a los mismos en su función y que se desempeñan dentro de la zona de aplicación, de acuerdo con las leyes en vigencia y decretos del Gobierno que se sancionaren en el futuro.

Que en relación al personal comprendido se entiende por empleados de escribanías, a todo aquel en relación de dependencia que colabore en tareas inherentes o complementarias a la función notarial y que según el grado de importancia o complejidad de las mismas, y la aptitud personal para su ejecución se encuadrara en categorías a los fines de la determinación salarial correspondiente.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

Que en tal sentido cabe destacar que el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo a homologar se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial y a la actividad principal de la parte empresaria firmante.

Que por su parte, el artículo 245 de la Ley N° 20.744 modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013 le imponen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los toques indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y sus decretos reglamentarios.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Gremial de Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires, obrante a fojas 2/7 del Expediente N° 1.063.567/2002 agregado como foja 150 al Expediente N° 1.043.658/2001.

**Artículo 2°**— Fijar, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 modificado por el artículo 153 de la Ley N° 24.013 y el artículo 7° de la Ley N° 25.013 el importe promedio de las remuneraciones en la suma de cuatrocientos ochenta y siete pesos con cincuenta centavos (\$ 487,50) y el tope indemnizatorio correspondiente al convenio que se homologa en la suma de mil cuatrocientos sesenta y dos pesos con cincuenta centavos (\$ 1.462,50).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 6°**— Cumplido, gírese a la Agencia Territorial La Plata para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 7°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

Dra. Noemí Rial  
Secretaría de Trabajo

**Expediente N° 1.043.658/2001**

Buenos Aires, 03/04/2003

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 125/2003 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención

Colectiva de Trabajo obrante a fojas 2/7 del Expediente N° 1.063.567/2002, quedando registrado con el N° 358/2003.

Valeria Valetti  
Departamento Coordinación

## **Convención Colectiva de Trabajo a celebrarse entre el Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Gremial de Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires**

La Plata, octubre de 2002

### **Vigencia temporal**

**Artículo 1°**— Las cláusulas de la presente Convención Colectiva se considerarán vigentes durante el término de dos (2) años, a partir de entonces continuarán su vigencia mientras ninguna de las partes solicite su modificación. La presente Convención Colectiva comenzará a regir el día primero 1° de marzo del año dos mil tres (2003).

### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo declara obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de la misma para todos los escribanos de la Provincia de Buenos Aires y el personal que presta servicios a los mismos en su función y que se desempeñan dentro de la zona de aplicación, de acuerdo con las leyes en vigencia y decretos del Gobierno que se sancionen en el futuro.

### **Personal comprendido: Empleados de escribanías**

**Artículo 3°**— A los efectos de esta Convención Colectiva, se entiende por empleados de escribanías, a todo aquél en relación de dependencia, que colabore en tareas inherentes o complementarias a la función notarial, y que según el grado de importancia o complejidad de las mismas, y la aptitud personal para su ejecución se encuadrará en categorías, a los fines de la determinación salarial correspondiente.

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **Derechos y obligaciones de los empleados**

**Artículo 4°**—

1. Derechos:

- a) Percibir las remuneraciones que les correspondan, según las leyes vigentes o futuras y la presente Convención.
- b) Gozar de todos los beneficios que les acuerdan o acuerden las leyes vigentes o futuras y todo otro que por este Convenio corresponda al personal.
- c) Ser encuadrado y mantenido en la categoría que le corresponda, reconociéndosele su antigüedad y sueldo, con arreglo a lo determinado en el inciso a).

- d) Para el supuesto que el empleado desempeñe tareas en categoría superior o inferior a la que revista habitualmente por más de tres (3) meses, deberá recabarse su conformidad escrita para continuar su realización, y cuando el desempeño lo sea en categoría superior por más de tres (3) meses, el empleado percibirá la remuneración y tendrá todos los derechos que corresponden a dicha categoría durante el lapso que dure el reemplazo.
- e) El empleado que tuviera que desempeñar tareas correspondientes a una categoría superior recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración asignada a dicha categoría, en forma total o proporcional al número de horas trabajadas.

## 2. Obligaciones:

- a) Cumplir el horario de labor en la oficina en que presta servicios.
- b) Colaborar con el principal cuando así sea requerido para el cumplimiento de las funciones de su categoría y especialidad. Además cuando circunstancias especiales lo exijan deberá colaborar en las tareas que correspondan a una categoría inferior o superior a la que él revista sin que ello implique rebaja de retribución ni modificación de la categoría. Sin perjuicio del derecho estipulado en el artículo 4° inciso d) del presente, las disposiciones precedentes no serán de aplicación cuando el desempeño en categoría inferior o superior tenga por objeto preservar el puesto a un empleado enfermo o impedido, y en ningún caso, por un lapso mayor de tres (3) meses.

Las circunstancias previstas en los párrafos precedentes deberán ser comunicadas por nota a la Comisión Paritaria.

- c) Deberá guardar secreto de los asuntos y actos que legalmente correspondan y se ventilen o autoricen ante el principal.
- d) Cumplir con las resoluciones de la Comisión Paritaria.

## Bolsa de trabajo

**Artículo 5°**— La entidad gremial llevará una bolsa de aspirantes que se hallen sin empleo, y supletoriamente de aquellos que aspiren a mejorar en el mismo o su ascenso a otra categoría, recomendándose a los escribanos empleadores recurrir con preferencia a dicha bolsa de trabajo.

## Derechos y obligaciones de los empleadores

### Artículo 6°—

#### 1. Derechos:

- a) Los escribanos elegirán a sus empleados, establecerán su categoría y cantidad con sujeción al presente Convenio.

- b) Los escribanos podrán permutarse o transferirse empleados de sus escribanías, previa comunicación a la Comisión Paritaria y con la conformidad escrita de los interesados. En todos los casos la permuta o transferencia no será formalizada si no se garantiza por escrito, como mínimo el mismo sueldo, se respeta y mantiene la antigüedad y categoría ganadas, salvo cuando por la permuta o transferencia, aceptada por los interesados y respetada su antigüedad se obtenga una categoría o especialidad de mayor retribución. En las mismas condiciones los empleados podrán acordar su permuta, la que podrá concretarse mediante conformidad de los respectivos empleadores. Los escribanos deberán comunicar las permutas a la asociación y hacer constar el alta y baja ante la caja de jubilaciones.

#### 2. Obligaciones:

Los escribanos deberán proporcionar a la Asociación Gremial de Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires, todo dato o información acerca del personal a su servicio, y además, notificar a la misma toda nueva designación que se efectúe, como asimismo las modificaciones que se operen en la categoría y sueldo de sus empleados.

También comunicarán toda sanción disciplinaria a que éstos se hayan hecho pasibles por razones de su conducta en el empleo, cumpliendo y haciendo cumplir las resoluciones de la Comisión Paritaria.

## Cuota sindical

**Artículo 7°**— Se respeta el principio de la libre afiliación de los empleados de escribanías.

Los escribanos—empleadores deberán oficiar como agentes de retención de la cuota sindical, importe equivalente al uno por ciento (1%) del salario bruto total mensual que corresponda a cada empleado afiliado. El importe deberá ser depositado hasta el día quince (15) del mes posterior en la cuenta N° 43336/9 Banco Provincia de Buenos Aires, a la orden del Sindicato—Asociación Gremial Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires.

Al uno por ciento (1%) del salario bruto mensual antes mencionado se adicionará otro uno por ciento (1%) con igual destino pero a cargo del empleador. Esta suma será destinada a brindar prestaciones para co—seguro de farmacia.

## Categorías profesionales

**Artículo 8°**— Se establecen dos (2) categorías de empleados a saber:

- a) Primera categoría: Oficial mayor, y
- b) Segunda categoría: Auxiliares.

### Primera categoría:

Comprende exclusivamente al oficial mayor. Sus funciones son, como empleado idóneo y poseedor de los conocimientos necesarios, colaborar con el escribano en la dirección y ordenamiento de la actividad de la escribanía, en la redacción de proyectos de escrituras, en el control de las liquidacio-

nes de impuestos, en la prolijidad del manejo del protocolo, en el asesoramiento de los demás empleados, en la atención de los clientes en los asuntos de mero trámite y en general en todo aquello inherente al funcionamiento de la escribanía y que por su índole no invada la potestad del escribano.

### Segunda categoría:

Están comprendidos en esta categoría los empleados que realicen las tareas atinentes a la escribanía que les encomiende el escribano o el oficial mayor. En caso de que la actividad de la escribanía o a criterio del escribano no fuera necesario contar con por lo menos una (1) persona correspondiente a cada categoría de las citadas en este artículo, como auxiliares, dichas tareas serán atendidas por el personal existente en la escribanía los cuales revistarán en la categoría que corresponda a la actividad que tenga mayor preponderancia en su tarea diaria.

Pertencen a esta categoría:

- a) **Protocolista:** Es el auxiliar que, sin perjuicio de las tareas que le encomiende el escribano o el oficial mayor, cumple funciones en el protocolo.
- b) **Liquidador:** Es el auxiliar que, sin perjuicio de las tareas que le encomiende el escribano o el oficial mayor, le compete la liquidación y confección de las planillas de la Ley N° 23.905, por honorarios, impuestos al acto, otro tipo de impuestos, tasas y contribuciones que afecten al inmueble o derecho de que se trate, y todo aquello que corresponda incluirse, confeccionar las planillas mensuales de sueldos, y demás que corresponda percibir al empleado o empleados de la escribanía, y las de aportes, contribuciones, etcétera.
- c) **Auxiliar general:** Es el auxiliar que realiza las tareas generales que le encomienda el escribano o el oficial mayor.

### Remuneraciones

#### Artículo 9°—

- a) Se establecen las siguientes remuneraciones mínimas:

	\$
Oficial mayor	600,00
Protocolista	500,00
Liquidador	450,00
Auxiliar General	400,00

Todos los empleados tienen derecho a la remuneración prefijada, cualquiera sea la fecha de ingreso.

Separadamente de la remuneración que corresponda al empleado, éste mantendrá el derecho y percibirá en su caso, los demás beneficios adicionales fijados por leyes vigentes o que se dicten en el futuro.

- b) La participación de los honorarios del escribano, conforme lo establece el artículo 31 de la Ley N° 6.925 de la Provincia de Buenos Aires, se destinará al pago de los sueldos prefijados. En caso de insuficiencia, el empleador deberá completar los mismos con las sumas necesarias hasta cubrir aquéllos. Si el porcentaje de

honorarios superara el total de sueldos a abonarse, el excedente se distribuirá en la forma prevista en el inciso d) de este artículo. Este beneficio se liquidará en forma semestral y regirá mientras se encuentre vigente el artículo 31 de la Ley N° 6.925.

- c) Cuando la dotación del personal no cubra las categorías previstas en el artículo 8°, el importe total que resulte de la participación según el artículo 31 de la precitada Ley N° 6.925, deberá ser aplicado en su totalidad y distribuido entre el personal existente en la escribanía.
- d) Si aplicada la participación resultare un excedente, luego de cubierto el importe total de sueldos del personal, dicha suma excedente se distribuirá entre el personal existente conforme el sistema de porcentuales que se atribuyen a cada categoría, a saber:

	%
Oficial Mayor	40
Protocolista	30
Liquidador	20
Auxiliar General	10
Total	100

Para el cálculo de la participación de honorarios, se computarán todos los rubros remuneratorios brutos. Si existiera excedente, el empleador podrá deducir del mismo los aportes y contribuciones.

- e) Los sueldos fijados precedentemente y la distribución del excedente de participación corresponden a los empleados que cumplan la jornada semanal de labor fijada en el artículo 13. Si la misma fuere inferior, la remuneración se reducirá en forma proporcional conforme la extensión horaria. Igual criterio se aplicará para la distribución de la participación excedente, debiendo cumplirse, no obstante, lo previsto en el inciso c) de este artículo.
- f) Independientemente de los sueldos fijados precedentemente y la participación excedente, se conviene que por cada año de antigüedad que el empleado cumpla en la escribanía, percibirá un uno por ciento (1%) mensual sobre la remuneración básica correspondiente a cada categoría. La antigüedad de cada año comenzará a devengarse a partir del mes siguiente de la fecha aniversario del ingreso.
- g) La retención y pago del importe fijado en el artículo 32 de la Ley N° 6.925, modificada por el Decreto-Ley N° 8.566 se eleva a la suma de dos pesos (\$ 2). En el caso que el escribano no tenga empleados, abonará dicho importe de su peculio.

**Artículo 10—** En ningún caso los empleados perderán la categoría o remuneración y todo otro beneficio que gozaren con anterioridad a la vigencia de este Convenio, todo lo cual será mantenido y abonado como corresponde.

## Horario. Jornada de labor

**Artículo 11**— Se fija como horario máximo de trabajo el de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Dentro de ese límite horario, el escribano dispondrá la prestación de tareas de lunes a viernes, o distribuirá las jornadas incluyendo el sábado hasta las trece (13) horas. Cuando el empleado se desempeñare por jornadas inferiores, el importe de la remuneración se disminuirá proporcionalmente al número de horas trabajadas. Los empleados gozarán de los feriados nacionales y provinciales y días no laborales fijados por las leyes vigentes o que se fijen en el futuro.

Asimismo, se fija como no laborable el “*Día del Empleado de Escribanía*” que es el 25 de septiembre, quedando el personal dispensado a prestar tareas sin pérdida de retribución ni del presentismo. A los empleados que se encontraren ausentes por enfermedad o vacaciones, se les abonará el importe correspondiente a este día. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 12**— Las horas que excedan la jornada convencional, se abonarán como horas extras, de acuerdo a las disposiciones de las leyes en vigencia.

## Derecho al ascenso

**Artículo 13**— Producida una vacante en la escribanía, el empleado con una antigüedad superior a los años que en cada caso se indican en el desempeño de una categoría o subcategoría, tiene derecho a solicitar a su empleador y éste a considerarla (pudiendo o no concederla) ser promovido a una categoría superior, percibiendo en esa el sueldo que le corresponda por su antigüedad total en el empleo.

Categoría	Antigüedad
Auxiliar General	Dos (2) años
Liquidador	Tres (3) años
Protocolista	Tres (3) años

## Licencias especiales

**Artículo 14**— Los empleados tendrán derecho a licencias especiales, también remuneradas, en los siguientes casos:

- Diez (10) días hábiles para el empleado que contraiga matrimonio. La licencia especial determinada en este inciso, podrá acumularse al período de vacaciones ordinario, de conformidad de partes.
- Por nacimiento de hijos: dos (2) días corridos, de los cuales al menos un día debe ser hábil.
- Tres (3) días corridos (deberá computarse un día hábil) por fallecimiento del cónyuge, ascendiente directo, descendiente directo, hermano, reduciéndose a dos (2) días corridos por fallecimiento de otros familiares hasta cuarto grado.
- Los empleados que cursen estudios secundarios o universitarios tendrán derecho a licencia, a dos (2) días corridos por cada prueba o examen, hasta un máximo de diez (10) días anuales, los que deberán ser justificados posteriormente con certificación de la autoridad competente del establecimiento respectivo.

- Las mujeres empleadas tendrán derecho para el caso de parto, a los siguientes períodos de licencia con goce de la remuneración total que corresponda a su empleo. Los empleadores no podrán ocupar a sus empleadas desde cuarenta y cinco (45) días antes del fijado como fecha probable para el parto en el certificado médico que presentaren al empleador, hasta que hayan pasado cuarenta y cinco (45) días a contar del momento del parto. El error de previsión que implique una prolongación del período de interrupción obligatorio anterior al parto, no podrá invocarse para reducir el período posterior. A opción de la interesada, el descanso anterior al parto podrá reducirse, en cuyo caso el descanso posterior deberá contemplar tantos días como los faltantes hasta cubrir los noventa (90) días.
- Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etcétera) con certificación policial: tres (3) días corridos.
- Por casamiento de hijos: Un (1) día.
- Por mudanza: Un (1) día.
- Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación (con citación previa): el tiempo que tal diligencia le absorba.

## Permisos especiales

**Artículo 15**— Los empleados tendrán derecho a gozar del siguiente permiso especial:

Por enfermedad grave: del cónyuge, hijos o padres –debidamente justificada con certificación médica–, los empleadores concederán un permiso de hasta diez (10) días pagos por año, siempre que exista ineludible necesidad de la presencia del empleado en la atención del enfermo.

## Premio a la asistencia

**Artículo 16**— Al empleado que se desempeñe en escribanía, se le otorgará un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de veinticinco pesos (\$ 25). Esta bonificación no se hará efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tarde en el mes, cuya duración total sea mayor de quince (15) minutos. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes: permiso gremial; licencia por matrimonio; nacimiento de hijo; licencia anual; accidentes de trabajo; fallecimiento de madre, padre, esposa e hijos; y todas las licencias especiales enumeradas en el artículo 14, y los permisos especiales del artículo 15.

## Beneficios adquiridos

**Artículo 17**— Los beneficios que establece la presente Convención Colectiva no excluyen a aquellos superiores establecidos por acuerdos o beneficios otorgados voluntariamente con anterioridad a la presente o por leyes de carácter general.

## Comisión paritaria

**Artículo 18**— Queda constituida una Comisión Paritaria, que tendrá por función resolver las diferencias que se sus-

citaren con motivo de la aplicación de la presente Convención y su funcionamiento y el contralor del efectivo cumplimiento, de acuerdo con las disposiciones legales respectivas. Deberá actuar y expedirse en todos los casos previstos en el presente Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por dos (2) representantes del Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires y dos (2) representantes de la Asociación Gremial de Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires, y se designarán dos (2) suplentes por cada parte, que actuarán en caso de ausencia, renuncia o impedimento de los titulares. Será presidida por el funcionario de la Autoridad de Trabajo que se designe por ésta, quien está facultado para decidir con su voto, en caso de empate, en las cuestiones en que actúe dicha Comisión Paritaria.

Cuando los empleados integren la Comisión Paritaria, los escribanos empleadores están obligados a concederles los permisos necesarios para concurrir a sus reuniones.

### **Seguro de vida**

**Artículo 19**— En caso de no haberse contratado el seguro de vida obligatorio, los escribanos deberán abonar de su peculio el monto correspondiente cumpliendo con lo dispuesto por la Superintendencia de Seguros.

### **Disposiciones complementarias**

**Artículo 20**— La entidad patronal y la entidad gremial dejan establecido que con noventa (90) días de antelación al vencimiento de este Convenio, procederán a reunirse en Comisión Paritaria, a fin de considerar con anticipación necesaria la revisión de la presente Convención y los posibles requerimientos que puedan formularse en nuevos petitorios.

**Artículo 21**— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, será el organismo de vigilancia y aplicación del cumplimiento de la presente Convención, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente. La violación de cualquiera de dichas condiciones, será considerada infracción, de conformidad con las leyes y reglamentos vigentes.

**Artículo 22**— Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º, si se produjera el llamado general a reunión de Comisiones Paritarias, queda acordado que cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio.

En prueba de conformidad y aceptación, previa lectura y ratificación obligándose a su fiel cumplimiento, así la otorgan y firman el presente.

# FUTBOLISTAS PROFESIONALES

## Convención Colectiva de Trabajo N° 430/75

### Partes intervinientes:

Futbolistas Argentinos Agremiados y la Asociación del Fútbol Argentino

### Lugar y fecha de la celebración:

Buenos Aires, septiembre 16 de 1975

### Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:

Fútbol, futbolistas profesionales.

### Zona de aplicación:

En todos los lugares del país donde se realicen espectáculos organizados por la Asociación del Fútbol Argentino, con sus clubes directamente afiliados, y los clubes indirectamente afiliados que intervengan en los campeonatos nacionales organizados por dicha institución, durante el tiempo de su participación.

### Período de vigencia:

1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976, en lo que respecta a sus condiciones económicas y generales de trabajo.

### Cantidad de beneficiarios:

1.200 aproximadamente.

En la ciudad de Buenos Aires, a treinta días del mes de abril de mil novecientos setenta y seis, el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 141/73 según Resolución N° 173/75 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, obrante a fojas 20 del expediente N° 579.440/75, don Virgilio Crispino, procede a efectuar el ordenamiento del texto íntegro de la Convención Laboral para la actividad de los jugadores profesionales de fútbol y como resultado de los acuerdos obrantes a fojas 56, artículo 4°; 81, artículo 7°, 81, artículo 12; 58, artículo 14; 87/109, artículo 24; 89, artículo 25; 67, artículo 29 y 30; 67/89, artículo 31; 67/68, artículo 33, y el Laudo Arbitral N° 15/75, del 16 de septiembre de 1975 obrante a fojas 162/187, del precitado expediente, conforme lo establecido por las leyes vigentes en la materia.

### Derecho y obligaciones

**Artículo 1°**— La inscripción de un futbolista en la Asociación del Fútbol Argentino constituye la expresión de un

compromiso entre el club y futbolistas, que impone este Laudo, —que ambas partes— la Asociación del Fútbol Argentino en representación de los clubes, y Futbolistas Argentinos Agremiados por los futbolistas profesionales y aficionados aceptan como ley reguladora de las relaciones contractuales de sus representados, quedando siempre a salvo el principio consagrado por el artículo 9° de la Ley N° 20.744.

### Término de vigencia del contrato; su extinción por vencimiento del plazo; libertad de contratación

**Artículo 2°**— La inscripción de un futbolista profesional en un club determinado tendrá una duración de tres a cuatro años —según lo establecido en el artículo 4° del Convenio N° 141/73— a contar de la fecha en que se efectúe, y finalizará el 31 de diciembre del tercer o cuarto año subsiguiente. Al finalizar el término de inscripción en un mismo club, el futbolista quedará, de pleno derecho, en libertad de contratación, es decir, tendrá derecho a celebrar nuevo contrato con cualquier otra entidad del país, u obtener certificado de transferencia internacional sujeto a las disposiciones del Estatuto del Futbolista Profesional (Decreto—Ley N° 20.160/73) y del Reglamento General de la Asociación del Fútbol Argentino, vigente a la fecha de este Laudo, solamente referentes a las necesidades de la Selección Nacional.

### Futbolistas profesionales y aficionados

**Artículo 3°**— Serán considerados futbolista profesional aquel que se encuentra comprendido en las disposiciones de los artículos 2°, 3°, 4° y 5° del Decreto—Ley N° 20.160/73. Además comprende tal calificación al futbolista aficionado que en el transcurso del respectivo año cumpliera veintiún (21) años de edad, o que haya intervenido en el veinticinco por ciento (25%) de los partidos disputados en certámenes oficiales de división profesional en el año inmediato anterior o de la Selección Nacional. Será considerado aficionado el futbolista que no esté comprendido en las disposiciones señaladas precedentemente.

### Período de registro de contratos

**Artículo 4°**— La Asociación del Fútbol Argentino determinará dentro de que períodos podrán registrarse los contratos, durante cada año, teniendo en cuenta la organización de los campeonatos, las necesidades de los

clubes, el número e jugadores y las circunstancias particulares de cada caso.

### **Término de duración de los contratos**

**Artículo 5°**— El término de duración de los contratos no podrá ser inferior a un (1) año ni mayor de cuatro (4), conforme con las modalidades que se establecen a continuación:

- a) El club deberá ofrecer contrato por un (1) año, con opción a favor del club para prorrogarlo por períodos anuales y hasta tres (3) años más, al jugador inscripto en la asociación respectiva y que en el año cumpla 21 años de edad, o que, siendo menor de esa edad, haya intervenido en el veinticinco por ciento (25%) de los partidos disputados en certámenes oficiales de primera división en el año inmediato anterior y en la Selección Nacional. Sólo se computarán los partidos en que el futbolista haya intervenido en el juego, cualquiera sea la duración de su intervención, quedando excluidos los futbolistas que hubieran salido al campo de juego y no intervengan en el partido.
- b) El club que incorpore jugador de 21 o más años de edad por cesión de su contrato o transferencia o por ser libre de contratación, deberá formalizar con dicho jugador contrato por un (1) año con opción del club para prorrogarlo por dos (2) años más;
- c) El club puede contratar a jugadores menores de 21 años de edad, inscriptos en su favor en el registro, o incorporados por transferencia o cesión, formalizándose contrato por un (1) año con opción del club para prorrogarlo por dos (2) años más. El registro del contrato de efectuará en el período que establezca la reglamentación, el que no será inferior al comprendido por el receso entre una y otra temporada. La duración del contrato se computará desde la fecha del mismo hasta el 31 de diciembre de cada año.

### **Prórroga de contratos**

**Artículo 6°**— El club que resuelva prorrogar el contrato, deberá comunicarlo al futbolista por telegrama colacionado, dentro de los veinte (20) días corridos posteriores al último partido oficial de campeonato organizado por la Asociación del Fútbol Argentino que ese club hubiese disputado. La copia oficial del telegrama deberá ser depositada en la Asociación del Fútbol Argentino, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su remisión, conjuntamente con la nómina de futbolistas cuyos contratos no se prorroguen y que deben ser declarados en libertad de contratación. Esta nómina deberá ser publicada en el Boletín Oficial de la Asociación del Fútbol Argentino, dentro de los diez (10) días hábiles de su presentación. Si el club no comunicara al futbolista, antes de la fecha indicada, la prórroga del contrato, éste quedará automáticamente rescindido al 31 de diciembre, con derecho del futbolista a las indemnizaciones por antigüedad y, en su caso, por omisión de preaviso, establecidas por la Ley N° 20.744, salvo que mediare rescisión anterior de común acuerdo. Para poder ejercer el derecho de prórroga, el club deberá acordar al futbolista un aumento del quince por ciento (15%) del sueldo correspondiente al último mes del año anterior.

Si durante el año de prórroga fuera aumentado el precio de las entradas, el incremento del sueldo deberá ser del veinte por ciento (20%). En este caso, el cinco por ciento (5%) de diferencia se aplicará respecto de los sueldos que se devenguen durante el mes subsiguiente al aumento de las entradas. El club y el futbolista en condición de libre contratación podrá, de común acuerdo, subordinar el derecho a prorrogar el contrato a cualquier otra condición.

### **Modificación de las remuneraciones.**

#### **Novación de contrato**

**Artículo 7°**— Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las partes podrán modificar anualmente y con entera libertad, las remuneraciones del futbolista. Tales modificaciones deberán ser comunicadas a la Asociación del Fútbol Argentino por el club, el futbolista o Futbolistas Argentinos Agremiados. La sola modificación de la remuneración no importará, en ningún caso, la celebración de un nuevo contrato si ello no se expresará en un nuevo formulario oficial, debidamente registrado.

### **Contrato: forma, número de ejemplares, registro y efectos de su no presentación**

**Artículo 8°**— La convención entre club y futbolista se formalizará mediante contrato escrito, en cinco ejemplares de un mismo tenor, que corresponderán: uno para su inscripción en el registro previsto por el artículo 3° del Decreto-Ley N° 20.160/73; uno para la Asociación del Fútbol Argentino; uno para Futbolistas Argentinos Agremiados; uno para el club contratante, y uno para el futbolista contratado. Los contratos se extenderán en formularios uniformes que proveerá la Asociación del Fútbol Argentino, previamente aprobados por el Ministerio de Bienestar Social, de la Nación. En el acto de suscribirse el contrato, deberá entregarse al futbolista el ejemplar que le corresponde. El club, dentro del plazo máximo de diez (10) días contados a partir de la fecha de contrato, deberá presentar a la Asociación del Fútbol Argentino los cuatro ejemplares restantes, para que ésta efectúe el correspondiente registro y, una vez efectuado, entregue uno a Futbolistas Argentinos Agremiados y otro al club contratante. El futbolista, dentro del mismo plazo de diez días de la fecha del contrato, deberá presentar a la Asociación del Fútbol Argentino el ejemplar del contrato en su poder para que se certifique su registro o, en su defecto, sea registrado. El incumplimiento por una de las partes de la obligación de presentar los respectivos ejemplares a la Asociación del Fútbol Argentino dentro del plazo establecido, no invalida la vigencia del contrato registrado por la otra parte. La Asociación del Fútbol Argentino conminará al moroso la presentación de los ejemplares en su poder, bajo apercibimiento de las sanciones que establezca la reglamentación. El futbolista ante el incumplimiento, tendrá opción de considerarse libre de contratación, rescindiendo el contrato por culpa del club, o exigir, el cumplimiento del mismo. En el primer supuesto, tendrá derecho al cobro de la indemnización establecida en el artículo 18 de este Laudo, y la Asociación del Fútbol Argentino deberá concederle un plazo de veinte (20) días hábiles complementarios al cierre del registro. No podrá intervenir en partido oficial ningún futbolista profesional cuyo contrato no hubiese sido previamente registrado. Será nulo, de nulidad absoluta, cualquier contrato o convención que modifique, altere o



desvirtúe el contrato registrado. La Asociación del Fútbol Argentino se obliga a no registrar los contratos que un club suscriba con futbolistas libres de contratación o venidos de otro club, si, previamente, aquel no acreditare tener íntegramente pagos los haberes por todo concepto de los futbolistas a su servicio en la temporada inmediata anterior. Se considerará mal habilitado el futbolista cuyo contrato se hubiere registrado en violación de los prescriptos en el párrafo anterior, pudiendo atacarse de nulidad por ante los Tribunales competentes de la Capital Federal, con las consecuencias previstas en el artículo 44 de la Ley N° 20.744. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar actos que lleven aparejados tales vicios.

### **Cesión de contratos**

**Artículo 9°**— El contrato de un futbolista podrá ser objeto, estando vigente el término de duración del mismo, de cesión a otro club, con el consentimiento expreso del futbolista. En ese caso, corresponderá a éste como mínimo el quince por ciento (15%) del monto total de la cesión, sea ésta temporaria o definitiva, y el pago de ese porcentaje estará a cargo del club cedente, debiendo depositar su importe en Futbolistas Argentinos Agremiados, sin cuyo requisito la Asociación del Fútbol Argentino no podrá autorizar la cesión. Si la Asociación del Fútbol Argentino autorizará la cesión sin previo cumplimiento de tal condición, quedará solidariamente obligada al pago de la suma correspondiente, sin necesidad de intimación previa alguna. Si la cesión del contrato se efectúa por una suma de dinero y la cesión de otros contratos, el porcentaje correspondiente al futbolista se determinará sobre el total de la valuación que los clubes interesados deberán efectuar de las cesiones de contratos comprendidos en la negociación, con más el importe en dinero que las partes hayan convenido. En este caso, los futbolistas cuyos pases constituyan una parte del precio de la cesión, percibirán del club cedente, como mínimo, el quince por ciento (15%) del valor que se hubiere fijado a sus respectivos pases para completar el precio total de la cesión. Lo dispuesto precedentemente se aplicará también en los casos de cesiones onerosas que comprendan los servicios de futbolistas aficionados previo consentimiento expreso del cedido, siendo por esta sola circunstancia acreedor al quince por ciento (15%) del monto total de la cesión y adquiriendo de pleno derecho el carácter de profesional. El futbolista cuyo contrato haya sido cedido formalizará nuevo contrato con el club cesionario, con sujeción a lo establecido en el artículo 5° inciso b), que deberá registrarse conforme lo dispuesto por el artículo 8°, ambos de este Laudo.

El contrato de un futbolista profesional con un club determinado sólo podrá ser objeto de cesión temporaria por el término de un (1) año y por una sola vez, se trate de primer contrato o de contrato nuevo. La cesión temporaria no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido, y la entidad cedente responderá solidariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas de la cesionaria, hasta la concurrencia de lo regulado en el contrato originario, bajo apercibimiento de lo previsto en el artículo 6° del Decreto-Ley N° 20.160/73. La cesión temporaria del contrato no constituye causal de interrupción ni de suspensión del término máximo de duración del contrato a que se refiere el precitado artículo 5°.

Vencido el término de la cesión temporaria, la entidad cedente reasumirá las obligaciones contenidas en el contrato cedido con más los aumentos generales producidos, con exclusión de las mayores remuneraciones convenidas por el futbolista con la entidad cesionaria. En los casos de cesión temporaria, el club cesionario y el futbolista formalizará y registrará de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 8° de este Laudo el contrato que los vinculará durante el período de la cesión. Queda total y absolutamente prohibido, bajo pena de nulidad, la cesión de contratos a favor de personas físicas, o de empresas, o entidades que no intervengan directamente en la disputa de torneos de fútbol.

### **Contrato: Extinción y efectos**

**Artículo 10**— El futbolista cuyo contrato se hubiere extinguido por cualquier causa que fuere, tendrá amplia libertad para celebrar nuevo contrato con otra entidad, del país o del extranjero, y en éste último caso, la Asociación del Fútbol Argentino deberá otorgarle el pase internacional sujeto a las disposiciones del Estatuto del Futbolista Profesional (Decreto-Ley N° 20.160/73) y las que hubiere dictado la Asociación del Fútbol Argentino a la fecha de éste Laudo, solamente referidas a las necesidades de la Selección Nacional.

### **Oferta de primer contrato al futbolista aficionado**

**Artículo 11**— Al futbolista aficionado que en el transcurso del respectivo año cumpliera 21 años de edad o que haya intervenido en el veinticinco por ciento (25%) de los partidos disputados en certámenes oficiales de división profesional y en la Selección Nacional, jugando o integrando el plantel designado para cada partido, en el año inmediato anterior, el club deberá ofrecerle contrato por un año con opción a favor del club para prorrogarlo por períodos anuales y hasta tres (3) años más con el sueldo vital mínimo más los premios acordados a los demás integrantes del plantel profesional, mediante telegrama colacionado remitido al futbolista antes del 15 de enero del año correspondiente. El club deberá depositar en la Asociación del Fútbol Argentino la copia oficial del telegrama, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su remisión, o bien presentar los ejemplares del contrato suscrito, para su correspondiente registro, antes del 1° de febrero de ese año. La falta de depósito de la copia oficial del telegrama, dentro del término señalado, será causa suficiente para que el futbolista adquiera, automáticamente y de pleno derecho la condición de libre contratación, sin derecho a reclamo alguno, salvo que hubiere aceptado la oferta por telegrama colacionado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción. La oferta y su aceptación, hechas en la forma y oportunidades señaladas, obligarán a ambas partes a suscribir y registrar el respectivo contrato. Para el caso de que aceptada expresamente la oferta, el club negase injustificadamente la formalización del contrato, la relación a los efectos indemnizatorios se regulará por lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley N° 20.744. Igual regulación será aplicable cuando aceptada la oferta, la negativa a suscribir el contrato proviniera del futbolista. El futbolista que no aceptare suscribir contrato con las condiciones que le ofrece el club en el que está inscripto, y tuviere oferta de otro club en condiciones económicas más ventajosas, efectuada mediante telegramas colacionados dirigidos al

jugador y al club en que está inscripto, —cuyas copias oficiales deberán ser depositadas en la Asociación del Fútbol Argentino dentro de los diez (10) días de remitidos—, podrá solicitar al club al que pertenece que en el término de cinco (5) días este haga uso del derecho de prioridad para suscribir contrato equiparando las condiciones económicas de la oferta recibida o reconociéndole una retribución equivalente al sesenta por ciento (60%) de lo que percibe el jugador mejor remunerado de la institución, debiendo optar por la que fuere menor. Si el club al cual pertenece el jugador no hiciera uso del derecho de prioridad, corresponderá que el club oferente deposite en la Asociación del Fútbol Argentino, dentro de los cinco (5) días subsiguientes, el contrato formalizado de acuerdo con las condiciones ofrecidas, para su registro, Si como consecuencia de ello, se produjera la transferencia del jugador a la institución que ha efectuado la mejor oferta, está deberá pagar al club de origen una indemnización igual a tres veces el monto de la remuneración anual ofrecida. Si no existiere ninguna oferta que superara la propuesta del club en que está inscripto el jugador y este no aceptara suscribir el contrato, quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada, percibiendo una remuneración igual al salario vital y mínimo, pudiendo intervenir en partidos oficiales y amistosos; sin perjuicio de lo cual, el jugador quedará obligado a formalizar contrato, si el club le ofrece remuneración en concepto de sueldos y premios igual al sesenta por ciento (60%) de lo que percibe el jugador mejor retribuido del mismo club por iguales conceptos. En el primer supuesto del párrafo anterior, en la siguiente temporada y dentro de los términos previstos en el párrafo de este artículo, el club deberá ofrecer nuevamente contrato al jugador. De mantener el jugador su negativa a aceptar el contrato ofrecido, quedará en libertad de contratación.

### **Número de futbolistas contratados**

**Artículo 12**— Cada club tiene derecho de tener contratado el número de futbolistas profesionales que desee, sin limitación. Si por enfermedad, lesiones o suspensiones el futbolista debiera permanecer inactivo por un lapso mayor a seis meses, el club podrá contratar otro en reemplazo, sin dejar de cumplir por ello con las obligaciones contraídas por aquel.

### **Actuación en el equipo superior o de tercera de futbolistas profesionales y aficionados**

**Artículo 13**— Los futbolistas profesionales pueden actuar exclusivamente en el equipo superior o de tercera del club de cualquier categoría. En esos mismos equipos pueden actuar futbolistas aficionados que en la respectiva temporada cumplan más de veinte (20) años de edad.

### **Modificaciones de común acuerdo entre A.F.A. y F.A.A.**

**Artículo 14**— Lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 12 y en el párrafo segundo del artículo 13 queda sujeto a las modificaciones que convengan la A.F.A. Y F.A.A..

### **Remuneraciones: forma, plazo, sueldo anual complementario, intimación por mora en el pago, rescisión del contrato por culpa del club y sus consecuencias, declaración de la libertad de contratación por parte de la A.F.A. y su responsabilidad solidaria, prohibición**

**Artículo 15**— Todo pago en concepto de remuneración por cualquier concepto, deberá instrumentarse del modo establecido en la Ley N° 20.744. El sueldo devengado deberá ser pagado dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al del vencimiento del mes a que corresponde. Los premios por puntos, partidos, goles o certámenes ganados, serán pagados dentro de los cinco (5) días subsiguientes al partido o certamen respectivo. El futbolista profesional percibirá una remuneración mensual no inferior al salario mínimo vital, además de los premios que se pacten. El sueldo anual complementario del futbolista profesional será igual a la doceava parte del total de remuneraciones devengadas a su favor por todo concepto en el respectivo año calendario, debiendo ser abonado de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 20.744. Ante la falta de pago de un mes de sueldo, o de uno de los premios pactados, o de una parte del sueldo anual complementario, el futbolista, por sí o por intermedio de Futbolistas Argentinos Agremiados, intimará al club al pago dentro de dos días hábiles, por telegrama colacionado, con precisión del monto adeudado. Si dentro de dicho término el club no depositare la totalidad de lo adeudado en Futbolistas Argentinos Agremiados, o no presentare recibos ajustados a lo prescrito por la Ley N° 20.744 que acrediten el pago reclamado ante la entidad gremial, el futbolista podrá dar por rescindido el contrato por culpa del club, siendo acreedor a las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la rescisión, con más la totalidad de los montos indemnizatorios contemplados en el artículo 18 del presente Laudo. El futbolista por sí o por intermedio de Futbolistas Argentinos Agremiados, comunicará la rescisión del contrato a la Asociación del Fútbol Argentino, la cual estará obligada en el plazo de tres (3) días hábiles a declarar la libertad de contratación de aquel. Si transcurrido ese término la Asociación del Fútbol Argentino hubiere omitido el cumplimiento de la obligación precedente, obstruyere o por cualquier otro medio mantuviese la negativa a declarar la libertad de contratación, el futbolista previa intimación fehaciente por el plazo de dos días hábiles, podrá recurrir directamente por ante los tribunales competentes de la Capital Federal, solicitando se dicte dicha declaración, con todos los efectos que de ella deriven, pudiendo responsabilizar a la Asociación del Fútbol Argentino por un monto equivalente a las sumas que hubiera percibido en su club, de subsistir el contrato, desde el momento de quedar expedida la acción judicial contra la Asociación del Fútbol Argentino hasta que el afectado obtenga la declaración de libertad de contratación. Durante cada año de vigencia del contrato no se podrán abonar otras remuneraciones que las autorizadas por el Decreto-Ley N° 20.160/73 y las establecidas en el propio contrato, con los aumentos generales que se sancionen. El futbolista no podrá reclamar premios especiales para o por su participación en determinados partidos, campeonatos y/o torneos, cuando no estén específicamente establecidos en el contrato. En el supuesto que la entidad o el futbolista infringiesen lo dispuesto en el párrafo anterior, la primera será pasible de una multa equi-

valente al décuplo de lo pagado en exceso y el futbolista de inhabilitación deportiva por el término de un (1) año.

### **Premio especial al clasificado campeón, vicecampeón o tercero**

**Artículo 16**— Todos los futbolistas que hayan actuado en partidos oficiales por el campeonato de división profesional en el equipo del club que se clasifiquen campeón, vicecampeón o tercero, percibirán del club un premio especial, que se distribuirá en proporción al número de partidos en que cada futbolista hubiera intervenido. Todos los clubes de primera división deberán convenir por escrito, antes del comienzo del campeonato, el monto de dicho premio especial, con su plantel superior. Si no hubiera acuerdo, la cuestión será sometida al arbitraje del funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación que éste designe al efecto, cuyo laudo será inapelable.

### **Rescisión del contrato por culpa del club, indemnizaciones**

**Artículo 17**— En los casos de rescisión de contrato por culpa del club, el futbolista tendrá derecho a una indemnización igual a las retribuciones que se resten percibir hasta la expiración del término del contrato, además de las indemnizaciones por antigüedad y por omisión de preaviso establecidas en la Ley N° 20.744, quedando excluidos los plazos de prórroga.

### **Obligaciones del club, de la A.F.A. y del jugador**

**Artículo 18**— El jugador y el club deberán cumplir leal y fielmente sus respectivas obligaciones. El jugador prestará sus servicios exclusivamente para el club contratante sometiéndose a las directivas que le impartan las autoridades del club, salvo que resulten arbitrarias o irrazonables. En ningún caso podrá una de las partes inferir injurias a los intereses económicos y morales de la otra. La entidad está obligada:

- a) A pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato, en las condiciones y términos determinados en el, aún cuando no utilizare o prescindiese de los servicios del jugador.
- b) A otorgar un día de descanso semanal y, anualmente, treinta (30) días de licencia, con goce de remuneración mensual establecida en el contrato. Salvo acuerdo de partes, los días de licencia serán corridos.
- c) A prestar asistencia médica completa, comprendidas de los servicios psicosomáticos y de rehabilitación, para asegurar la práctica eficiente de la actividad deportiva del jugador. El jugador profesional que por lesión producida en partido o en práctica de su club, debidamente comprobada, no pudiese intervenir en partidos, seguirá percibiendo la remuneración convenida en su contrato, incluido premio por punto ganado, por la división en que actuaba en el momento de lesionarse, hasta ser dado de alta. Lo dispuesto precedentemente será aplicable para el caso de que el futbolista profesional, sufra una enfermedad o accidente profesional. En caso de accidente o enfermedad inculpable,

debidamente comprobados, el jugador profesional recibirá el sueldo mensual establecido en su contrato y el cien por ciento (100%) de los premios por punto ganado por la división en que actuaba en el momento de producido el accidente o enfermedad y hasta ser dado de alta.

- d) A contratar seguros a favor del jugador, que cubran la indemnización por incapacidad genérica o específica, total o parcial, o por muerte, sufridas en el transcurso de competiciones, en actos de preparación o traslado, cualquiera fuera el medio empleado para ello, sea que el evento acontezca en el territorio de la Nación o fuera de él, conforme con los valores que determina la Ley N° 9.688 y sus modificatorias.
- e) A pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación de los casos de viajes que deban efectuar el jugador por el cumplimiento de su contrato. Cuando el jugador preste sus servicios en equipos representativos de la Asociación del Fútbol Argentino, ésta sustituirá al club contratante en todos sus derechos y obligaciones, por el tiempo que dure ésta incorporación, y, recíprocamente el jugador, respecto de la Asociación del Fútbol Argentino, estará sujeto a las obligaciones que prescribe el párrafo siguiente:

El jugador está obligado a:

- a) A jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la Asociación del Fútbol Argentino, conforme a la reglamentación respectiva.
- b) A mantener y perfeccionar sus aptitudes y condiciones psicosomáticas para el desempeño de la actividad, constituyendo la disminución o pérdida de dichas condiciones, por causas imputables a él, falta grave a sus obligaciones.
- c) A jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en acción el máximo de sus energías y toda su habilidad como jugador.
- d) A ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones.
- e) A concurrir toda convocatoria que le formule la entidad o las autoridades de la Asociación del Fútbol Argentino, e intervenir en todos los partidos y en el puesto de juego que se le asigne sea cual fuere el día, la hora y el lugar de realización de aquellos.
- f) A cumplir con las reglas deportivas internacionales que rigen la práctica del fútbol y los reglamentos deportivos de la entidad y de la asociación, en cuanto no se opongan al Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional (Decreto-Ley N° 20.160/73).
- g) A cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe a esos efectos. Esta obligación subsiste aún cuando se hallare suspendido, no pudiendo excusarse por razones de em-

pleo o trabajo, salvo autorización expresa de la entidad. Será facultad privativa de la entidad establecer el lugar y horario de entrenamiento, de acuerdo a los usos y costumbres, así como también los cambios que resulten necesarios en casos excepcionales, siempre que tales cambios no impliquen injurias a los intereses del futbolista.

- h) A dar aviso a la entidad, dentro de las veinticuatro (24) horas de producida, de cualquier circunstancia que afecte la normalidad de su estado psicosomático, debiendo aceptar la intervención de los facultativos de la entidad y de la Asociación del Fútbol Argentino, y seguir las indicaciones coincidentes de ellos, siempre que no sean contrarias a las del médico de su elección, sin cuyo caso se estará a lo dispuesto por el artículo 227 de la Ley N° 20.744.
- i) A participar de los viajes que se efectúen para intervenir en eventos deportivos de la entidad contratante o de la Asociación del Fútbol Argentino, que se realicen en el territorio de la Nación o fuera de ella.
- j) A comportarse con corrección y disciplina en los partidos, siguiendo las indicaciones del club, respetando debidamente al público, a las autoridades deportivas, a sus compañeros de equipo y a los jugadores adversarios.
- k) A no incurrir en faltas deportivas, la sanción que lo inhabilitare para actuar, aplicada por los organismos disciplinarios competentes, de acuerdo al artículo 21 del presente Laudo, facultará al club a deducirle no más del veinte por ciento (20%) de su sueldo mensual, hasta cubrir el monto que hubiera percibido por tal concepto durante el lapso de inhabilitación, siempre que la falta hubiere excedido los límites de una razonable defensa del interés deportivo del club. Ello, sin perjuicio de la obligación de continuar realizando los ejercicios de entrenamiento para el mantenimiento de sus aptitudes y condiciones psicosomáticas.

### **Sanciones: al jugador por incumplimiento de sus obligaciones**

**Artículo 19**— El club deberá dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 20.744 en materia de suspensiones por causas económicas y disciplinarias. Ninguna medida disciplinaria, ni sanción económica podrá aplicarse al futbolista que suspenda la presentación de sus servicios en razón de la falta de pago de su remuneración, previa intimación de pago con una antelación mínima de cinco (5) días, por telegrama colacionado. Toda sanción deberá ser adecuada a la gravedad de la falta cometida. No podrá aplicarse dos sanciones por una misma falta, ni transformarse una sanción en otra más grave. En caso que el futbolista falte al cumplimiento de sus obligaciones con el club, éste podrá:

- a) Amonestarlo.
- b) Aplicarle una multa no mayor del veinte por ciento (20%) del sueldo mensual.

- c) Suspenderlo sin goce de retribución alguna por un período fijo que no podrá exceder de treinta (30) días en un año, contando a partir de la primera suspensión, con obligación de continuar con sus ejercicios de entrenamiento.

### **Infracciones puramente deportivas**

**Artículo 20**— Las infracciones puramente deportivas serán juzgadas y sancionadas por el tribunal disciplinario de la Asociación del Fútbol Argentino, con sujeción a un procedimiento que asegure el derecho de defensa y a normas preestablecidas. La sanción de inhabilitación facultará al club a suspender el pago de la remuneración del jugador por el término de la misma, sin perjuicio de la obligación de continuar, su entrenamiento. No obstante ello, el club y el futbolista al suscribir el contrato podrá convenir hasta que porcentaje la institución le deducirá mensualmente, hasta alcanzar el monto correspondiente al período de la sanción, cuando la suspensión o inhabilitación no excediere el plazo de sesenta (60) días. Toda sanción deberá ser adecuada a la gravedad de la falta cometida. No podrá aplicarse dos sanciones por una misma falta, ni transformarse una sanción en otra más grave.

### **Rescisión del contrato de común acuerdo; extinción por falta grave del futbolista**

**Artículo 21**— El contrato podrá ser rescindido de común acuerdo en cualquier época, en cuyo caso el futbolista quedará en libertad de contratación, debiendo observarse lo dispuesto por el párrafo primero del artículo 262 de la Ley N° 20.744, so pena de lo establecido en el párrafo segundo del mismo artículo. La extinción del contrato por falta grave del futbolista, importará la inhabilitación del mismo para actuar hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

### **Tribunales competentes**

**Artículo 22**— Mientras y por el tiempo que no funcione el Tribunal Arbitral instituido por el Decreto-Ley N° 20.160/73 los futbolistas profesionales podrán recurrir a los Tribunales Ordinarios de la Capital Federal por los casos previstos en la competencia de dicho tribunal arbitral, esta disposición regirá igualmente aún en el supuesto que el tribunal arbitral cesare momentáneamente en sus funciones.

### **Régimen previsional; de asignaciones familiares, y de obra social**

**Artículo 23**— En cuanto al régimen de jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares y obra sociales, se aplicará el artículo 11 del Decreto-Ley N° 20.160/73.

### **Partidos a beneficio de F.A.A.**

**Artículo 24**— Futbolistas Argentinos Agremiados dispondrá de dos fechas para realizar partidos a beneficio de la entidad. La fecha resultarán del sorteo que la A.F.A., efectúe antes de la iniciación del campeonato metropolitano o nacional, de los que la A.F.A. y F.A.A. acuerden al respecto, o a falta de sorteo y acuerdo de la decisión de F.A.A., que será notificada a la A.F.A., con no menos de treinta (30) días de anticipación. Futbolistas Argentinos Agremiados tendrá amplia facultad para designar a los futbolistas que actuarán en ambos partidos, a cuyo concurso

no podrá oponerse sin justa causa la A.F.A., ni los clubes, que, además cederán sin cargo las instalaciones que le sean requeridas.

### **Retención de cuota sindical y primer aumento**

**Artículo 25**— Los clubes afiliados a la Asociación del Fútbol Argentino retendrán mensualmente de las remuneraciones de los futbolistas –afiliados y no afiliados a Futbolistas Argentinos Agremiados– el importe de la cuota sindical, y de la remuneración correspondiente al mes de junio de 1975 el aumento resultante del presente Laudo, que ingresarán a Futbolistas Argentinos Agremiados, en el término de quince (15) días a partir de la fecha de su vigencia mediante giro o cheque a su orden, adjunto a una planilla con la nómina de los futbolistas a quienes se han efectuado las retenciones.

### **Participación en el prode**

**Artículo 26**— Futbolistas Argentinos Agremiados se reserva el derecho de gestionar ante el Ministerio de Bienestar Social de la Nación o lotería de Beneficiencia Nacional y Casinos el pago de un porcentaje del producido del juego de Pronósticos Deportivos (PRODE), no deducible del que percibe la Asociación del Fútbol Argentino, en concepto del aporte con destino a obras de carácter social asistencial, previsional, cultural, deportivo, recreativo o turístico.

### **Permiso gremial**

**Artículo 27**— La Asociación del Fútbol Argentino financiará un permiso gremial para el ex-futbolista profesional que ejerza el cargo de Secretario Gremial o Asesor Gremial de Futbolistas Argentinos Agremiados.

### **Vitrina en el lugar de trabajo**

**Artículo 28**—Futbolistas Argentinos Agremiados podrá colocar en los lugares de trabajo a convenir con los clubes afiliados a la A.F.A. y en sitio bien visible, una vitrina para uso del sindicato, con su denominación en la parte superior, cuyas llaves conservarán las autoridades de F.A.A.

### **Plateas en los estadios**

**Artículo 29**— La A.F.A. dispondrá de dos plateas a favor de miembros del Consejo Directivo de F.A.A., en el espacio de los estadios reservados para las autoridades de la A.F.A.

### **Día de los trabajadores y día del futbolista**

**Artículo 30**— Como adhesión a la A.F.A. y F.A.A., al día de los trabajadores, el 1° de mayo no habrá actividad futbolística profesional en todo el país. Tampoco el 14 de mayo, Día del Futbolista, que será una de las dos fechas a que se refiere el artículo 25 del presente convenio debiendo la otra fecha determinarse de común acuerdo de la A.F.A. y F.A.A., inmediatamente de efectuado el sorteo de partidos anuales.

### **Delegados gremiales**

**Artículo 31**— Los dos delegados de personal electo por los afiliados a Futbolistas Argentinos Agremiados que integren el plantel profesional de cada club, serán los encargados de exponer y tratar antes sus directivos todo asunto de interés común.

### **Aplicación y vigencia**

**Artículo 32**— El presente convenio colectivo comprende a los clubes directa e indirectamente afiliados a la A.F.A. y a los futbolistas que en ellos presten servicios, y conservará su vigencia mientras no sean modificados o sustituidos por otro convenio colectivo. Cumplido su plazo de vigencia, cualquiera de las partes podrá solicitar se convoque a paritarias para la celebración de un nuevo convenio colectivo de trabajo.

### **Servicio militar obligatorio**

**Artículo 33**— Mientras el futbolista deba cumplir con el servicio militar obligatorio, el contrato quedará suspendido, pero el club le abonará la mitad del sueldo convenido. Si el futbolista presta normalmente su actividad deberá percibir el total de lo convenido contractualmente.

### **Aumento salarial**

**Artículo 34**— A partir del 1° de junio de 1975 el sueldo de los futbolistas profesionales se incrementará un cincuenta por ciento (50%) sobre el sueldo del mes de mayo, más un quince por ciento (15%) a partir de octubre de 1975 sobre el sueldo del mes de septiembre, más un quince por ciento (15%) a partir del 1° de diciembre de 1975 sobre el sueldo del mes de noviembre.

### **Disposiciones legales incorporadas al convenio**

**Artículo 35**— Las disposiciones de las Leyes Nros. 20.744 y 20.615 citadas en el presente Laudo se considerarán incorporadas al convenio respectivo cuando fuesen eventualmente derogadas o modificadas en perjuicio del futbolista trabajador.

Virgilio Crispino

### **Expediente N° 579.440/75**

Buenos Aires, mayo 6 de 1975

Señor Director Nacional:

Habiéndose efectuado el ordenamiento del texto íntegro del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a los futbolistas profesionales, según consta a fs. 198/212, y cumplimentado lo dispuesto por el arbitro actuante a fs. 187, elevo a ud., el presente expediente a los fines que estime corresponder.

Anibal Dario Costa  
Jefe Dep. Relaciones Laborales

Buenos Aires, mayo 10 de 1976

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre "Futbolistas Argentinos Agremiados" y la "Asociación del Fútbol Argentino" correspondiente al período 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, y ajustándose la misma a lo determinado por la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6.582/54, el suscripto en su carácter de Subdirector Nacional de Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha convención de acuerdo a los términos del artículo 1° del Decreto N° 7.260/59.

Con referencia a lo establecido en el artículo 25, el mismo se ajustará a las normas legales vigentes.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo cuyo ordenamiento obra a fojas 198/212. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 7 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudo a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efectos de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Son 214 fojas

Jorge Alberto Jasiz  
Subdirector Nacional

Buenos Aires, mayo 11 de 1976

De conformidad con lo ordenado precedentemente se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 198/22, la cual ha sido registrada bajo el N° 430/75.

A sus efectos se elevan las presentes actuaciones a los fines que estime corresponder.

Dolores Gaites Zuccolo

### Disposición D.N.R.T. N° 1.139/92

Buenos Aires, 27 de octubre de 1992

VISTO el acuerdo obrante a fs. 139 celebrado entre la Asociación del Fútbol Argentino con Futbolistas Agremiados; y

CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado cubre el período octubre 1992 hasta junio 1993 y determina e incorpora a la C.C.T. N° 430/75 sueldos y salarios a regir a partir del mes de octubre de 1992.

Que a fs. 144 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en el Decreto N° 1.334/91.

Que el sector empresarial a fs. 139 asumió el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento otorgado, respetando las prescripciones de las disposiciones vigentes en la materia.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88;

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el acuerdo obrante a fs. 139 en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes, con el compromiso asumido por el sector empresario a fs. 139 de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento salarial otorgado.

**Artículo 2°**— Por ende corresponda, tómesese razón del acuerdo obrante a fojas 139, rat. 140 cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 1 para su conocimiento y notificación a las partes.

Juan Alberto Pastorino  
Director Nacional Relaciones del Trabajo

### Acuerdo N° 42/2001

En la Ciudad de Buenos Aires, a los diez días del mes de mayo del año dos mil uno, siendo las 20:00 hs., comparecen por ante la Sra. Ministro de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, Lic. Patricia Bullrich, juntamente con el Señor Director Nacional de Negociación Colectiva, Dr. Jorge Ariel Shuster; Dr. Raúl Osvaldo Fernández y Luis Benitez, Jefe de Departamento de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva y Secretario de Conciliación, respectivamente; los Señores: Julio Grondona, Presidente de la Asociación de Fútbol Argentino, Héctor Domínguez, Tesorero; José Luis Meiszner, Secretario Administrativo y Julio Alegre, Secretario de Asuntos Legales, por una parte y por la otra lo hacen los señores: Sergio Raúl Marchi, en su carácter de Secretario Gremial de Futbolistas Argentinos Agremiados, conjuntamente con los Sres.: Carlos Alberto Pandolfi, Secretario General Adjunto, Jorge Carlos Alberto Domínguez, Secretario Gremial, Juan Carlos Touriño, Asesor Gremial, Dres. Juan Ángel Confalonieri, Juan Carlos Suñe y José Ernesto Confalonieri, Asesores Letrados de la Parte Sindical.

Declarando abierto el acto por la Sra. Ministro de Trabajo, se le concede el uso de la palabra a los sectores comparecientes, quienes expresan: Que vienen por este acto a dejar debida constancia por ante esta Autoridad de Estado del acuerdo arribado en forma directa, constanding el mismo de las siguientes cláusulas:

- 1) La A.F.A. se obliga a abonar lo adeudado a los futbolistas profesionales por todo concepto (sueldo, premios y primas cualquiera fuera la forma en que estuviera instrumentado, ya sea en contratos, registrados o no en la A.F.A., pagares, cheques o cualquier otra emanada de la relación laboral habida entre el club y el futbolista). El día 30 de mayo de 2001 se deberá abonar el treinta y cinco por ciento (35%) del total adeudado al 30 de abril de 2001, que no podrá ser inferior a pesos dieciséis millones (\$16.000.000). El pago del saldo de la deuda neta verificada correspondiente al futbolista deberá ser efectivizada por la A.F.A. el 30 de julio de 2001, fecha en la cual deberán quedar satisfechos los rubros antedichos que se devenguen, correspondientes a los meses de mayo y junio/2001 y el 1° sueldo anual complementario de 2001. Para el caso que la A.F.A. no cumpliera con cualquiera de los pagos mencionados, F.A.A. queda desde ya facultado para promoverle ejecución por las sumas respectivas y solicitar las medidas precautorias que en derecho correspondan.
- 2) La A.F.A. agregará dentro del Régimen de Sanciones a los Clubes por incumplimiento de sus obligaciones en materia económico-financiera, en la parte que alude a *“infracciones muy graves”*, el siguiente texto: *“La falta de pago íntegro y puntual de las deudas a los futbolistas profesionales por todo concepto (sueldos, prima, premios, préstamo del pase), instrumentadas en el contrato registrado en la A.F.A., en el contrato complementario no registrado, pagarés, cheques y/o cualquier otra documentación derivada de la relación laboral club-futbolista”*. También agregará que la Información Presupuestaria Temporada 1999/2000, punto 1.3 y 2000/2001, punto 2.3, se incluya el siguiente texto: *“Informes sobre estado de obligaciones fiscales, previsionales (Leyes Nros. 24.241 y 24.622) y sueldos, prima, premios, préstamo del pase, instrumentadas en contrato registrado en la A.F.A., en contrato complementario no registrado, pagarés, cheques y cualquier otra documentación emanada de la relación laboral”*. Por las deudas que pudieren mantener las instituciones afiliadas a la A.F.A., que resulten concursadas partir del día de la fecha y hasta el 31 de julio de 2001, la A.F.A. asume la responsabilidad de hacer frente a las obligaciones consolidadas al 30 de junio de 2001, respecto a los jugadores de fútbol de la institución de que se trate.
- 3) la A.F.A. se compromete a crear y administrar un Fondo de Garantía de Pago de las Remuneraciones de los futbolistas que resulten impagas, conforme a los contratos registrados en la A.F.A., a partir del 1° de julio de 2001. Dicho Fondo de Garantía, deberá comenzar a funcionar en la fecha indicada, indefectiblemente. Sin perjuicio de ello, la A.F.A. deberá exigir a los clubes la presentación, antes del día 25 de cada mes, de planillas que acrediten el pago de las remuneraciones a los futbolistas profesionales a su servicio. Dichas planillas deberán ser remitidas a F.A.A., a más tardar el día 30 del mismo mes, a fin de fiscalizar el pago de tales remuneraciones, controlar el ingreso de los aportes y contribuciones de obra social y cuota sindical, para de ese modo, también conocer las altas y bajas produci-
- das. La A.F.A. deberá exigir a los clubes el cumplimiento estricto de la obligación de emitir los recibos de sueldo de ley, a los futbolistas, para la mejor utilización de la obra social, en los términos de la Ley N° 25.212.
- 4) La A.F.A. modificará el inciso d) apartado 4°) del artículo 6° del Estatuto, que quedará redactado del siguiente modo:
- “cumplir el presupuesto anual bajo apercibimiento de pérdida de categoría, en cuyo caso, no deberá producirse rebaja alguna en las remuneraciones de los futbolistas afectados”*.
- 5) A.F.A. y F.A.A. declaran su firme voluntad de participar de todo acto administrativo y/o legislativo emanado del Estado, que tenga por objeto regular y/o modificar las relaciones de los clubes con los futbolistas o aficionados. En particular respecto de la elaboración del Plan de Saneamiento del Fútbol, en el marco del Programa de Competitividad por Sectores, así como también respecto de los proyectos que se impulsen a través del Poder Legislativo y que respondan a ese objetivo.
- 6) A.F.A. y F.A.A. expresan su disposición de iniciar, previa convocatoria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, a partir del 15 de junio de 2001, las tratativas pendientes a la renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 430/75.

La Entidad Sindical Futbolistas Agremiados, manifiesta que atento el acuerdo arribado, da por concluido el diferendo que diera motivo a las presentes actuaciones, implicando ello la normalización de la actividad a partir de la fecha.

Por último, las partes ratifican íntegramente lo pactado y solicitan su oportuna homologación.

En este estado del Acto, la Señora Ministra, da conformidad a las facultades que le son propias, resuelve declarar homologado el presente acuerdo. Quedando las partes debidamente notificadas.

No siendo para más se da por terminado el acto previa lectura y ratificación.

Patricia Bullrich  
Jorge Ariel Schster  
Raúl Osvaldo Fernández

### Disposición D.N.N.C. N° 32

Buenos Aires, 24 de mayo de 2001

VISTO el Expediente N° 1-2015-1.041.156/01, y

CONSIDERANDO:

Que en el expediente de referencia se dictó la resolución de la Secretaría de Trabajo de esta Cartera de Estado N° 89, de fecha 2 de mayo de 2001, que encuadró el conflicto susci-

tado entre Futbolistas Argentinos Agremiados y la Asociación del Fútbol Argentino en su carácter de entidad representativa de los clubes nacionales en la Ley de Conciliación Obligatoria N° 14.786.

Que en virtud de las negociaciones realizadas en el procedimiento conciliatorio, las partes arribaron al acuerdo que obra a fojas 85/86 del citado expediente, que puso fin al diferendo planteado.

Que asimismo las partes ratificaron en todos sus términos el aludido acuerdo y ha sido homologado por las autoridades de este Ministerio, de acuerdo a las facultades otorgadas por ley.

Que ha sido acreditada fehacientemente la representación que invisten las partes.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

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

Que las facultades del suscriptor para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 613/2000.

Por ello,  
EL DIRECTOR NACIONAL DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA DISPONE:

**Artículo 1°**— Registrar el acto administrativo homologatorio del Acuerdo, suscripto por Futbolistas Argentinos

Agremiados y la Asociación del Fútbol Argentino, celebrado en el marco de la Ley de Conciliación Obligatoria N° 14.786.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente disposición en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a esta Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acto administrativo homologatorio del Acuerdo, obrante a fojas 85/86 del Expediente N° 1-2015-1.041.156/01.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

Telesforo Luna  
Jorge Ariel Schuster

Buenos Aires, 29 de mayo de 2001

De conformidad con lo ordenado en la Disposición D.N.N.C. N° 32/01 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 85/86, quedando registrado con el número 42/01.

Mónica Rissoto



# SERVICIOS FÚNEBRES Y AFINES

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 177/75

### EMPLEADOS Y OBREROS

En la ciudad de Buenos Aires, a los trece días del mes de junio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante el Coordinador del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. José E. M. Vera, en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 2/74, según Disposición N° 500/75 (D.N.R.T.) (C.P.), obrante en el Expediente N° 585.844/75, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para la actividad de Empleados y Obreros de Empresas de Servicios Fúnebres y Salas Velatorias, de conformidad con los términos de la Ley N° 14.250, su Decreto Reglamentario, Decreto N° 217/75 y Resolución N° 48/75 (M.T.), la que será anexada al Convenio de Trabajo para Empleados de Comercio que comienza a regir el 1° de junio de 1975, y como resultado del Acta Acuerdo final firmada el 3 de junio de 1975, los miembros de la Comisión Paritaria respectiva.

### CAPÍTULO I PARTES INTERVINIENTES

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes en esta convención colectiva de trabajo la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y la Federación Argentina de Entidades de Servicios Fúnebres y Afines.

### CAPÍTULO II APLICACIÓN DE LA CONVENCION

**Artículo 2°**— El presente convenio regirá en todo el territorio del país desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976 y será anexado al convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio.

**Artículo 3°**— Las disposiciones más abajo detalladas serán aplicables a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados y obreros en empresa de servicios fúnebres y salas velatorias, sin perjuicio de la aplicación obligatoria en todos los demás aspectos de las normas del Convenio Nacional para Empleados de Comercio.

### CAPÍTULO III

#### CALIFICACIÓN Y TAREAS DEL PERSONAL

##### Artículo 4°—

#### 1. PERSONAL QUE CONTRATA LOS SERVICIOS PRESTADOS POR LA EMPRESA

##### Agrupamiento: Administrativo – Categoría “D”

Comprende al personal que contrata los servicios prestados por la empresa, atendiendo al público en las oficinas o dependencias de ésta o en los lugares donde sea requerido (sanatorios, domicilios particulares, etcétera); se ocupa de las tramitaciones relacionadas con las inhumaciones, traslados, rectificaciones, despacha o atiende servicios; conduce vehículos de la empresa a efectos de movilizarse o lo hace en medios de transportes públicos, confecciona planillas y formularios que requiera cada empresa en su organización particular, confecciona facturas, efectúa cobranzas rindiendo cuenta de las mismas en la forma que la empresa lo determine, recepciona pedidos y formulaciones telefónicas, se ocupa en la organización de los servicios en su totalidad, toma y pasa avisos para su publicación en los diarios, se obliga a conocer y cumplir las reglamentaciones vigentes en materia de servicios fúnebres emanada de la Autoridad Municipal o competente, representando ante la Dirección de Cementerios con su firma a la empresa si estuviere específicamente autorizado para ello, observando y cumpliendo las normas de la empresa en lo que a modalidad de ventas y atención al público tenga ésta determinado.

#### 2. AUXILIAR AFECTADO AL SERVICIO FÚNEBRE:

##### Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “B” (Según Convenio para Empleados de Comercio)

- c) Chofer y/o furgonero: es el encargado de la conducción, conservación y limpieza del vehículo que utilice, perteneciente o afectado a la empresa a saber:
- furgones
  - fúnebres

- porta–coronas
- ambulancias
- automóviles de remis o para trámites, colaborando con su respectivo acompañante en la instalación y retiro de capillas, retiro y traslado de cadáveres, preparación de ataúdes para su uso, incluyendo el lecho de aserrín reglamentario y su repaso con elementos que mejoren su presentación, acondicionamiento adecuado del cadáver en el ataúd y colocación de mortaja.

Conservación y limpieza de las capillas y elementos normalmente utilizados en el servicio fúnebre. Asimismo serán responsables del cuidado y control del material de la empresa durante su traslado, instalación y retiro.

Al conducir el porta coronas se ocupará de la carga y descarga de las ofrendas florales. Al conducir el fúnebre atenderá la carga y descarga del ataúd, dirigiendo a los portadores del mismo en la tarea. Todos deberán cuidar los vehículos y elementos o instalaciones de la Empresa, comunicando en forma inmediata cualquier deficiencia o falla que observaren contribuyendo así a lograr condiciones de trabajo más seguras para si mismos.

### 3. PERSONAL AFECTADO A LAS SALAS VELATORIAS:

**Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “A” (Según Convenio Nacional para Empleados de Comercio)**

Realiza las siguientes tareas: atiende al público, comunicando a la Empresa los requerimientos formulados, soluciona los que estuvieren a su alcance, cuida la conservación de las instalaciones y elementos del edificio, se ocupa de la limpieza de las salas y dependencias, atiende pedidos telefónicos y observa las normas de funcionamiento que la Empresa determine. Asimismo recepciona e indica la ubicación de las ofrendas florales en los casos donde no hubiera portero.

#### 3.1. CAPILLERO:

**Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “B” (Según Convenio para Empleados de Comercio).**

Es el que realiza la tarea de controlar y trasladar el material que sale de cochería a casa mortuoria, de su instalación, del desarme y regreso del mismo a cochería.

#### 3.2. SOLDADOR:

**Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “B” (Según Convenio para Empleados de Comercio)**

Es el encargado de las soldaduras de cajones de interior metálico y forrado de cajas metálicas o cambio.

#### 3.3. LUSTRADOR:

**Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “B” (Según Convenio para Empleados de Comercio).**

Es el que realiza la tarea de mantener en perfecto estado todo el material de madera que requiere lustre.

#### 3.4. TAPICERO:

**Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “B” (Según Convenio para Empleados de Comercio).**

Es el encargado de la tarea del tapizado de interiores de ataúdes afectados a la empresa.

#### 3.5. SASTRE:

**Agrupamiento: Auxiliar – Categoría “B” (Según Convenio para Empleados de Comercio).**

Es el encargado del mantenimiento de los uniformes de los uniformes del personal (limpieza, planchado, colocación de botones, cintas, zurcido, etcétera).

### 4. PERSONAL DE MAESTRANZA Y SERVICIOS:

#### 4.1. PEÓN:

**Agrupamiento : Maestranza y Servicios – Categoría “A” (Según Convenio Nacional para Empleados de Comercio).**

Es el que realiza la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa (administración, corralón, etcétera)

#### 4.2. AYUDANTE DE CAPILLERO Y/O FURGONERO:

**Agrupamiento: Maestranza y Servicios – Categoría “B” (Según convenio Nacional para Empleados de Comercio).**

Es el que colabora en las tareas del capillero y/o furgonero (no puede haber ayudante si no existe el titular respectivo).

#### 4.3. SERENO:

**Agrupamiento: Maestranza y Servicios – Categoría “B” (Según Convenio Nacional para Empleados de Comercio).**

Es el que cumple funciones de vigilancia en las instalaciones de la Empresa en horas de la noche dando parte a la administración de cualquier novedad.

#### 4.4. PORTERO:

**Agrupamiento : Maestranza y Servicios – Categoría “C” (Según Convenio Nacional para Empleados de Comercio).**

Realiza indistintamente las siguientes tareas en:

- a) Coche fúnebre, porta–coronas o coche de acompañamiento, como acompañante del conductor. Se hace cargo del servicio retirando el ataúd de la mortuoria hasta la inhumación del mismo.
- b) Mortuoria, siendo el encargado del servicio mientras dure el velatorio.
- c) Misas y funerales, atendiendo al público y tarjetero.

## CAPÍTULO IV CLÁUSULAS DE CARÁCTER GENERAL (UNIFORMES, HORAS EXTRAS, FERIADOS, VACACIONES, VIÁTICOS)

### Artículo 5°—

I) **UNIFORMES y ÚTILES DE TRABAJO:** La empresa deberá proveer con carácter de obligatoriedad dos juegos de ropa de trabajo, uno de invierno y otro de verano. Dichos equipos se compondrán básicamente de saco, pantalón, camisa, corbata y zapatos, sin excluir, si las necesidades así lo aconsejaren, la entrega de otros adicionales que hacen a la seguridad y la salud del personal, como botas de goma, guantes, máscara protectora, zapatos con suela de goma para capilleros, choferes, etcétera. El personal deberá utilizarlos siempre que los elementos sean adecuados y su uso fuera obligatorio de acuerdo a la modalidad de la empresa.

II) **HORAS EXTRAORDINARIAS:** Todo excedente del horario habitual será compensado con el descanso correspondiente dentro de las 24 horas de efectuado. En caso contrario se liquidarán las horas extras con un recargo del cincuenta por ciento (50%). Asimismo el recargo será del cien por ciento (100%) cuando las horas extras se cumplan en los días feriados obligatorios pagos o días francos.

Al personal que cumpla horas extras en forma continua a su horario habitual se le liquidarán las mismas asegurándole un mínimo de una hora cualquiera sea la cantidad de minutos trabajados.

III) **FERIADOS Y DÍA DEL EMPLEADO DE COMERCIO:** A todo el personal que prestara servicios en feriados nacionales obligatorios deberá retribuirse el franco compensatorio dentro de los cinco días hábiles subsiguientes o en su defecto y cuando por acuerdo de partes se estipulara el pago de esos días, será liquidado con el cien por ciento (100%) de recargo.

IV) **VACACIONES:** Las vacaciones deberán otorgarse al personal a partir del primer día hábil posterior al franco compensatorio del descanso semanal correspondiente.

V) **VIÁTICOS POR ALMUERZO Y CENA:** Serán abonadas por la Empresa cada vez que el personal cumpla horas extras entre las 12.30 a 13.30 horas y 20.30 y 21.30 horas.

VI) En ningún caso la empresa podrá obligar a retirar cadáveres de los sanatorios, hospitales, comisaría o de cualquier otro lugar, colocar o retirar capillas a una sola persona, siendo estas tareas realizadas por los equipos que no podrán estar formados por menos de dos personas, debiéndose conservar la habitualidad en aquellas empresas en que los equipos estuvieran constituidos por más de dos personas.

VII) Los días 24 y 31 del mes de diciembre de cada año, se dará franco al personal entre las 21 y 6 horas del día siguiente, quedando una guardia para la contratación de

servicios y/o atención de ambulancia, salvo modalidad de la Empresa más beneficiosa para el trabajador.

VIII) Las partes intervinientes se comprometen a efectuar gestiones conjuntas para que las autoridades pertinentes dispongan que los respectivos cementerios no inhumen los días 1° de mayo de cada año.

## CAPÍTULO V REMUNERACIONES

### Artículo 6°—

- a) A todo el personal que se desempeña en la actividad, incluido el personal de salas velatorias, sea cual fuere el cargo que ocupa se le asignará una remuneración mensual sobre sueldos y escala del Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio de: \$ 40,20
- b) El personal auxiliar afectado al servicio fúnebre (chofer y/o furgonero) que tenga a su cargo el cuidado, mantenimiento y limpieza de los vehículos de la empresa recibirán un suplemento mensual de: \$ 29,18
- c) Para el personal administrativo afectado al servicio fúnebre siempre y cuando la empresa no lo provea de uniformes, y requiera que el mismo se presente a cumplir tareas con indumentaria y presentación acorde a sus funciones (traje de calle, camisa con cuello, corbata, etcétera) se abonará en concepto de desgaste y conservación de la misma un suplemento mensual de: \$ 15,10
- d) Por tareas extraordinarias la empresa abonará:
  - 1) Al persona que intervenga tanto en la colocación o retire cadáveres subiendo o bajando escaleras, habiendo o no ascensor, por piso, por tarea, al equipo: \$ 1,94
  - 2) Efectuar mudanzas, o sea cuando hay que desocupar habitaciones para poder velar, desarmado de camas, retiro de muebles etcétera por tarea, al equipo: \$ 2,88
  - 3) Desvestir o vestir cadáveres, quedando aclarado que la colocación de la mortaja no es vestir, por tarea al equipo: \$ 2,88
  - 4) Afeitar cadáveres, por tarea: \$ 2,88
  - 5) Limpieza del cadáver, (quedando aclarado que la limpieza de tinta sobre toma de impresiones no es extra) por tarea: \$ 2,88
  - 6) Colocación de dentadura, por tarea: \$ 2,88
  - 7) Por acondicionar cadáveres en el ataúd, ya sea por posición fuera de lo normal, sacar o cortar yeso, cambio de ataúd, cuando proceden del interior o exterior, o cuando se trate de cadáveres en estado de descomposición avanzada, ya sea ahogados o destrozados por accidentes, quemados, etcétera por tarea al equipo: \$ 8,55

- 8) Taponar cadáveres por pérdida, por tarea: \$ 2,54
  - 9) Maquillar cadáveres, por tarea: \$ 2,54
  - 10) Cambio de ataúd, después de seis horas de colocado el cadáver, por tarea al equipo: \$ 2,20
  - 11) Sacar sondas y apósitos, por tarea: \$ 1,94
  - 12) Colocar válvula y aserrín o elementos que lo reemplaza, (para ataúdes que carezcan de válvula) por tarea: \$ 2,63
  - 13) Trasladar restos de una urna a otra, por tarea: \$ 2,63
  - 14) Al personal cuando trabaje fuera de su horario habitual en forma discontinua (viaje o changa) hasta un máximo de dos horas (por persona): \$ 3,99
- El excedente de las dos horas, se abonará como horas extras con el recargo correspondiente (50% o 100%)
- 15) A todo el personal que continúa trabajando en horas extras entre las 12,30 y 13,30 horas y 20,30 y 21,30 horas, la empresa abonará por gastos de almuerzo o cena una suma no menor de: \$ 3,05

Se deja constancia que las tareas extraordinarias serán abonadas cuando haya autorización expresa para su realización por parte del empresario o empleado autorizado.

## HOMOLOGACIÓN EXPEDIENTE N° 585.844/75

SEÑOR DIRECTOR NACIONAL:

En estas actuaciones las partes han tramitado y acordado la renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 2/74, aplicable a empleados y obreros de la actividad de Servicios Fúnebres y Salas Velatorias, obrando a fs. 33/39 el texto ordenado de la nueva convención. Señálase que en su prólogo, como asimismo en sus artículos 2° y 3° se advierte que se la debe considerar como anexo de la Convención Colectiva de Trabajo para Actividades Mercantiles y Administrativas en General (registrada bajo el N° 130/75), toda vez que en cuanto a los demás aspectos no contemplados en ella regirán las normas de esta última convención.

Buenos Aires, 19 de agosto de 1975

Buenos Aires, agosto 21 de 1975

Atento que por Resolución N° 3/75 (M.T.), ratificada por Decreto N° 1.865, ha sido homologada la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 33/39, celebrada entre la "Federación Argentina de Entidades de Servicios Fúnebres y Afines" con "Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina", por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento General Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al departamento publicaciones y biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

# OBREROS Y EMPLEADOS DE CEMENTERIOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 437/2006*

**(B.O. DEL 27/02/2006)**

### **Resolución N° 43/2006**

Buenos Aires, 03/02/2006

VISTO el Expediente N° 1.095.881/2004 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo dichas actuaciones tramita la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 332/2001.

Que cabe señalar que dicho plexo convencional fue oportunamente suscripto por el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina, por el sector sindical, y la Congregación Evangélica Alemana en Buenos Aires, la Corporación del Cementerio Británico de Buenos Aires, la Cámara Argentina de Cementerios Parques Privados (CACEPRI), y la Cooperativa de Trabajo Cuidadores de Sepulcros de Cementerios la Unión Limitada, por la parte empleadora.

Que idénticos actores negociales se han presentado en autos requiriendo de esta Autoridad Administrativa la constitución de la pertinente Comisión Negociadora ante lo cual se ha dictado en fecha 12/10/2005 la Disposición N° 124 (D.N.R.T.) cuya copia fiel se encuentra glosada a autos.

Que asimismo a foja 1/3 del Expediente N° 1.141.128/2005, agregado como foja 220 al principal, obran las escalas salariales correspondientes a las categorías comprendidas en el Convenio Colectivo de Trabajo referido, cuya homologación las partes también solicitan, encontrándose las mismas ratificadas conforme constancias obrantes a fojas 221, 222, 223, 224 y 225 de autos.

Cabe indicar que el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo referido se corresponde con la actividad principal de las representaciones, empresarias signatarias, como así con los ámbitos de representación personal y actuación territorial de la Entidad Sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), habiendo las partes ratificado el

Convenio Colectivo de Trabajo, conforme constancias obrantes a foja 238/239 de autos.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada a autos, cumplimentando los recaudos formales exigido por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo que, en sustitución del Convenio Colectivo de Trabajo N° 332/2001, han celebrado el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina, por el sector trabajador, y la Congregación Evangélica Alemana en Buenos Aires, la Corporación del Cementerio Británico de Buenos Aires, la Cámara Argentina de Cementerios Parques Privados (CACEPRI), y la Cooperativa de Trabajo de Cuidadores de Sepulcros de Cementerios la Unión Limitada, que luce a fojas 226/237 del Expediente N° 1.095.881/2004, como así las escalas salariales obrantes a fojas 2/3 del Expediente N° 1.141.128/2005, agregado como foja 220 al principal, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 226/237 del Expediente N° 1.095.881/2004, y el Acuer-

do de fojas 2/3 del Expediente N° 1.141.128/2005, glosado a foja 220 del principal.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente pase al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

**Expediente N° 1.095.881/2004**

Buenos Aires, 7 de febrero de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 43/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 226/237, y escalas de fojas 2/3 del Expediente N° 1.141.128/2005, agregado como fojas 220 al expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 437/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

**SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE LOS CEMENTERIOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**

Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo y consecuentemente, de las nuevas escalas salariales acordadas, vengo por el presente a acompañar dichas escalas a efectos que se procedan a homologar en forma inmediata las mismas para que los trabajadores beneficiarios obtengan el pago de la recomposición remuneratoria acordada.

A dichos efectos, detallo más abajo la escala salarial pactada y que debiera regir desde el 1° de septiembre de 2005, como asimismo, la que debe regir desde el 1° de octubre de 2005, en virtud de lo dispuesto por el Decreto N° 1.295/2005 (P.E.N.).

• **Salarios básicos de Convenio Colectivo de Trabajo N° 332/2001 desde 01/09/2005 al 31/09/2005**

Zonas I y II	Remuneración \$
1ra. Categoría	1.498,34
2da. Categoría	1.355,55
3ra. Categoría	1.161,04
4ta. Categoría	1.101,19
5ta. Categoría	1.039,83

6ta. Categoría	1.000,01
7ma. Categoría	864,68

Zona III	Remuneración \$
1ra. Categoría	1.438,10
2da. Categoría	1.303,40
3ra. Categoría	1.140,49
4ta. Categoría	1.064,15
5ta. Categoría	1.008,80
6ta. Categoría	967,96
7ma. Categoría	840,28

• **Salarios básicos de Convenio Colectivo de Trabajo N° 332/2001 desde 01/10/2005 al 31/10/2005 por aplicación del Decreto N° 1.295/2005**

Zonas I y II	Remuneración \$
1ra. Categoría	1.518,34
2da. Categoría	1.375,55
3ra. Categoría	1.181,04
4ta. Categoría	1.121,19
5ta. Categoría	1.059,83
6ta. Categoría	1.020,01
7ma. Categoría	884,68

Zona III	Remuneración \$
1ra. Categoría	1.458,10
2da. Categoría	1.323,40
3ra. Categoría	1.160,49
4ta. Categoría	1.084,15
5ta. Categoría	1.028,80
6ta. Categoría	987,96
7ma. Categoría	860,28

Solicito al Sr. Director que se requiera la inmediata ratificación de las escalas de salarios básicos consignadas por parte de las representaciones empresarias y la homologación de las mismas.

Sin otro particular, saludo a Ud. atentamente.

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LOS CEMENTERIOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

## CAPÍTULO I – PARTES INTERVINIENTES

**Artículo 1º**— Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo, el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina y en representación de la actividad empresaria la Congregación Evangélica Alemana en Buenos Aires, la Corporación del Cementerio Británico, la Cámara de Cementerios Parques Privados (CACEPRI) y la Cooperativa de Trabajo la Unión Ltda.

## CAPÍTULO II – ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**Artículo 2º**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá carácter obligatorio en todos los cementerios y panteones privados de la República Argentina, con relación al personal que más abajo se detalla. Su ámbito de aplicación personal comprende a todos los trabajadores que se desempeñan habitualmente dentro del ámbito territorial de los cementerios e inclusive, a aquellos dependientes que cumplimenten tareas que se encuentren afectadas a la promoción y/o comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellos. El mismo carácter y alcance, en cuanto a obligatoriedad, tendrá en todos los cementerios municipales, siempre que su personal no se encuentre comprendido dentro del escalafón municipal.

**Artículo 3º**— A sus efectos, se enuncian a continuación las actividades que son alcanzadas por la aplicación de este Convenio:

- a) Cementerios municipales: Entiéndese por tales a los que se encuentran administrados por municipalidades o por delegación de las mismas.
- b) Cementerios privados: Entiéndese por tales aquellos que pertenecen a empresas o instituciones y/o asociaciones civiles, sociedades comerciales, o de hecho, de familia o de personas físicas con o sin fines de lucro.
- c) Panteones, bóvedas, nichos y afines: Entiéndese por tales a los que se encuentran ubicados en cementerios municipales, y han sido otorgados en explotación o concesión, a privados, entendiéndose por tales a los indicados en el inciso anterior.

**Artículo 4º**— La vigencia del presente Convenio será de tres (3) años, a partir de la homologación del mismo por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Cualquiera de las partes suscriptoras del presente, podrá denunciarlo con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento, ante la autoridad competente. Las partes acuerdan conferir carácter ultra-activo al presente Convenio, de acuerdo a la legislación vigente.

## CAPÍTULO III – AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

**Artículo 5º**— Queda expresamente establecido, para el supuesto que la empleadora realice otras actividades con o sin fines de lucro, ajenas a las que es materia de esta Convención, que la aplicación o no de la misma será determinada en base al criterio de la tarea más importante asignada al trabajador. En caso de duda, la situación será resuelta por acuerdo de las partes, en el seno del Comité Paritario de Interpretación previsto en el artículo 56 del presente.

**Artículo 6º**— El personal comprendido en esta Convención es aquel que desempeñe sus tareas dentro del ámbito territorial del cementerio, incluso administrativas, quedando comprendidos asimismo los trabajadores que se encuentren afectados a la comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellos. A los dependientes se les asignará la calificación correspondiente en virtud de las tareas que realice considerando los siguientes agrupamientos:

- a) Personal de administración.
  - b) Personal de bóvedas, nichos, panteones, tierra y parque.
  - c) Personal de mantenimiento de planta.
- **Agrupación a)**
    - Jefe administrativo.
    - Sub-encargado.
    - Empleado/a administrativo calificado/a – Secretario/a calificado/a – Operador/a de computación calificado/a – Cajero/a calificado/a – Telefonista – Secretario/a, Dactilógrafo/a o Empleado/a Administrativo – Recepcionista calificado/a – Azafata – Operador/a de computación – Empleados generales – Cajero/a.
    - Recepcionista – Maestranza y servicios – Cadete/a.
    - Personal inicial. – Representante o asesor/a.
  - **Agrupación b)**
    - Supervisor Jefe.
    - Capataz – Supervisor.
    - Cuidador – Inhumados y/o exhumador calificado – Incinerador de cadáveres – Lavador de cadáveres – Grabador calificado.
    - Jardinero calificado – Ayudante supervisor – Soldador – Orador.
    - Capillero – Lustrados – Ayudante de cuidador – Inhumador/Exhumador/Jardinero/ de primera – Sereno de Primera – Portero de Primera – Peón de primera – Grabador Inhumador/Exhumados/Jardinero/Sereno – Portero – Peón.
    - Personal inicial.
  - **Agrupación c)**
    - Jefe de planta.
    - Capataz.

- Encargado de mantenimiento.
- Albañil – Electricista – Motorista – Plomero – Herrero – Pintor.
- Chofer.
- Sereno – Portero.
- Personal inicial.

## Categorías

El personal de cada agrupamiento se encontrará categorizado conforme sus actividades, de la siguiente forma:

### • Agrupamiento a)

- 1° Categoría jefe administrativo:  
Se considera jefe administrativo a la persona responsable del área administrativo, que ordena y planifica el trabajo, distribuye tareas y tiene todo el personal administrativo a su cargo, tomando decisiones y asumiendo responsabilidades propias emergentes del Cementerio, por delegación de la Superioridad Jerárquica y/o sus mandantes.
- 2° Categoría sub-encargado/a:  
Es la persona que asiste al jefe administrativo, ordena y distribuye tareas del personal a su cargo, asiste a su superior jerárquico y lo auxilia en sus funciones.
- 3° Categoría empleado/a administrativo/a calificado/a:  
Realiza tareas específicas administrativas, tiene conocimientos de mayorización, registros contables, maneja máquinas calculadoras convencionales o científicas, máquinas de registro Directo/Kardex o similar, y/o de computación.
- 3° Categoría secretario/a calificado/a:  
Es la persona que asiste al jefe administrativo en el cumplimiento de sus tareas y lo auxilia en sus funciones.
- 3° Categoría operador/a de computación calificado/a:  
Es el que opera las máquinas computadoras, recibe y procesa la información.
- 3° Categoría cajero/a calificado/a:  
Cobra y paga con dinero, valores y/o divisas y realiza todas aquellas operaciones de caja, manual o computarizada.
- 4° Categoría telefonista:  
Atiende el teléfono con más de cinco (5) líneas exteriores y diez (10) internos, por los que pasa llamadas a los demás miembros de la dotación de personal.
- 4° Categoría secretaria o dactilógrafo/a o empleado/a administrativo/a:  
Realizan todo tipo de tareas administrativas en la oficina; manejan máquinas de escribir manuales, eléctricas o de computación, ordenan archivos, atienden al público, tomas citas, mensajes, etcétera.
- 5° Categoría recepcionista calificada:  
Realiza todo tipo de tareas administrativas en la oficina, maneja máquinas de escribir manuales,

eléctricas o de computación, ordena archivos, atiende al público, toma citas, mensajes, etcétera.

- 5° Categoría azafata:  
Recibe y acompaña al cortejo. Cumple tareas de ceremonial, complementa servicios adicionales a los deudos y eventualmente realiza relaciones públicas.
- 5° Categoría operador/a de computación:  
Opera máquinas computadoras, recibe y procesa información. Podrá asistir al operador de computación calificado.
- 5° Categoría empleados generales:  
Complementan el trabajo administrativo, sin conocimientos específicos.
- 5° Categoría cajero/a:  
Cobra y paga con valores y divisas, y realiza todas aquellas operaciones de caja manuales o computarizadas. Podrá asistir al cajero/a calificado/a.
- 6° Categoría recepcionista:  
Realiza todo tipo de tareas administrativas en la oficina. Maneja máquinas de escribir manuales, eléctricas o de computación, ordena archivos, atiende al público, tomen citas, mensajes, etcétera; asistiendo a la recepcionista calificada.
- 6° Categoría maestranza y servicios:  
Quedan comprendidos en esta categoría el personal de limpieza y/o encerado, mantenimiento menor de oficinas, ordenanzas, serenos, cafeteros, porteros, etcétera.
- 6° Categoría cadete/a:  
Se ocupa de realizar tareas menores dentro y fuera de la oficina; realiza trámites bancarios y diligencias en general.

Todo el personal descrito en esta agrupación podrá o no manejar equipos de computación, sin que ello implique un encuadramiento específico de categoría.

- 7° Categoría personal inicial:  
Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en cualquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específico.
- 8° Categoría representante o asesor/a:  
Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que se desempeñe en forma principal y habitual en el área de comercialización, y su actividad y remuneración se describen en los artículos 9°, 10, 11, 12 y 13 del actual Convenio.

### • Agrupamiento b)

- 1° Categoría supervisor jefe:  
Es quien ordena realizar y distribuir las tareas al personal a su cargo, a través del supervisor y/o capataz, recepciona inquietudes del público, etcétera.
- 2° Categoría capataz:  
Es el que ordena realizar y distribuir las tareas al personal a su cargo, controla la eficiencia de los trabajos, reporta las novedades y recibe órdenes del personal jerárquico.



- 2° Categoría supervisor:  
Es quien recibe las órdenes en forma directa del personal jerárquico, distribuyendo y controlando la eficiencia de los trabajos realizados por el personal bajo su órbita.
- 3° Categoría cuidador:  
Es responsable de un sector de sección. Controla el orden luego de las inhumaciones y exhumaciones en las sepulturas y en los linderos; mantiene en orden y aseo su lugar de tareas. Efectúa la limpieza de bronce en sepulturas, nichos, bóvedas y panteones y realiza las demás tareas afines para el cumplimiento de sus funciones.

No tendrá alcance en los Cementerios Parques, exceptuando en los mismos, los sectores de panteones, nichos o bóvedas cuando existieran.

- 3° Categoría inhumador y/o exhumador calificado:  
Es quien por la autoridad y mérito, que se desprende del conocimiento integral del sector, ejecuta y distribuye las tareas del mismo.
- 3° Categoría incinerador de cadáveres:  
Es el que realiza la cremación de los difuntos y sustancias deletéreas.
- 3° Categoría lavador de cadáveres:  
Es quien realiza el lavado y acondicionamiento de los difuntos, quedando exceptuados los ministros de culto salvo disposición eclesial en contrario.
- 3° Categoría grabador calificado:  
Es quien graba y esculpe en los mármoles y bronce para los sepulcros.
- 4° Categoría jardinero calificado:  
Es quien por autoridad y mérito, que se desprende del conocimiento integral del sector, ejecuta y distribuye las tareas del mismo; asesora a la empresa por indicación de ésta, y posee experiencia y conocimientos como paisajista.
- 4° Categoría ayudante supervisor:  
Es quien reemplaza a los titulares en casos necesarios como ser: Francos, licencias ordinarias y/o extraordinarias, enfermedades, etcétera.
- 4° Categoría soldador:  
Es quien suelda el zinc de los féretros.
- 4° Categoría orador:  
Es quien ejerce la oratoria en las capillas ardientes de los locales o Iglesias de los diferentes cementerios, quedan exceptuados los ministros de cultos de las diversas religiones.
- 5° Categoría capillero:  
Es quien acondiciona la capilla ardiente en los locales o Iglesias de los diferentes cementerios.
- 5° Categoría lustrador:  
Es quien lustra los féretros que se encuentran en el cementerio.
- 5° Categoría ayudante de cuidador:  
Controla el orden luego de las inhumaciones y exhumaciones en las sepulturas y en los linderos. Mantiene el orden y aseo del lugar que se le asigne. Efectúa la limpieza de bronce en sepulturas, nichos, bóvedas y panteones, realiza las demás tareas

afines para el cumplimiento de sus funciones. Además podrá reemplazar a los cuidadores en casos necesarios como ser: francos, licencias ordinarias y/o extraordinarias, enfermedades, etcétera y tendrán las mismas obligaciones que aquéllos.

No tendrá alcance en los Cementerios Parques, exceptuando en los mismos los sectores de panteones, nichos o bóvedas cuando existieran.

- 5° Categoría inhumador/exhumador/jardinero de primera:  
Es quien trabaja en forma mecanizada y/o manual individual o en cuadrillas y realiza las siguientes tareas de movimiento mortuario: apertura y cierre de fosas, inhumación y exhumación de cadáveres, restos óseos y cenizas. Y en general, todas las tareas vinculadas con aquella. Cultiva, riega, corta el césped, poda árboles y plantas; mantiene y poda canteros florales, nivela sectores de parque con tierra negra y/o arenar, aplica fungicidas, herbicidas, insecticidas y fertilizantes; realiza toda otra tarea que corresponda al cuidado, mantenimiento y embellecimiento del parque en general. Estas tareas podrán realizarse por medios manuales, mecánicos o motorizados. Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario; en la categoría sexta (6ta) y prestaren servicios en la Región Geográfica denominada Zona I.
- 5° Categoría grabador:  
Es quien graba y esculpe en los mármoles y bronce para los sepulcros, asistiendo en dicha tarea al grabador calificado.
- 5° Categoría sereno de primera:  
Es quien está afectado a la seguridad en horarios nocturnos, con o sin marcación de reloj. Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y prestaren servicios en la región geográfica denominada zona I.
- 5° Categoría portero de primera:  
Es quien está afectado a la apertura y cierre de puertas y al control y seguridad de las entradas y salidas de vehículos y personas. Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y prestaren servicios en la región geográfica denominada zona I.
- 5° Categoría peón de primera:  
Realiza tareas generales vinculadas con la actividad propia del cementerio, como ser: Retiro de ofrendas florales una vez realizada la inhumación, traslada canastos de residuos a los lugares asignados al efecto, cubre cada sepultura linderos en donde se realicen inhumaciones o exhumaciones y efectúa todas aquellas tareas para la jardinería, el mantenimiento del orden y el desempeño eficaz del cementerio.

Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y prestaren servicios en la región geográfica denominada zona I.

- 6° Categoría inhumador/exhumador/jardinero:  
Es quien trabaja en forma mecanizada y/o manual individual o en cuadrillas y realiza las siguientes tareas de movimiento mortuorio: apertura y cierre de fosas, inhumación y exhumación de cadáveres, restos óseos y cenizas. Y en general, todas las tareas vinculadas con aquella. Cultiva, riega, corta el césped, poda árboles y plantas; mantiene y poda canteros florales, nivela sectores de parque con tierra negra y/o arena, aplica fungicidas, herbicidas, insecticidas y fertilizantes; realiza toda otra tarea que corresponda al cuidado, mantenimiento y embellecimiento del parque en general. Estas tareas podrán realizarse por medios manuales, mecánicos o motorizados.
  - 6° Categoría sereno:  
Es quien está afectado a la seguridad en horarios nocturnos, con o sin marcación de reloj.
  - 6° Categoría portero:  
Es quien está afectado a la apertura y cierre de puertas y al control y seguridad de las entradas y salidas de vehículos y personas.
  - 6° Categoría peón:  
Realiza tareas generales vinculadas con la actividad propia del cementerio, como ser: Retiro de ofrendas florales una vez realizada la inhumación, traslada canastos de residuos a los lugares asignados al efecto, cubre cada sepultura lindera en donde se realicen inhumaciones o exhumaciones y efectúa todas aquellas tareas para la jardinería, el mantenimiento del orden y el desempeño eficaz del cementerio.
  - 7° Categoría personal inicial:  
Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en cualquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específicos.
- Agrupamiento c)**
- 1° Categoría jefe de planta:  
Es quien se ocupa de ordenar y distribuir las tareas a todo el personal a su cargo, controla la eficiencia de los trabajos, etcétera.
  - 2° Categoría capataz:  
Es quien se ocupa de ordenar y distribuir las tareas al personal a su cargo, controla la eficiencia de los trabajos, reporta las novedades y recibe órdenes del personal jerárquico.
  - 3° Categoría encargado de mantenimiento:  
Es quien se ocupa del mantenimiento y de la reparación de las máquinas y herramientas.
  - 4° Categoría albañil:  
Es quien se ocupa de tareas generales de la construcción, mantenimiento y colocación de monumentos, azulejos, mosaicos, veredas, frentes, armado y desarmado de monumentos.
  - 4° Categoría electricista:  
Es quien se ocupa del mantenimiento e instalación de la red eléctrica de los establecimientos.
  - 4° Categoría motorista:  
Es quien maneja máquinas para trabajos determinados como ser: tractores, moto niveladoras, montacargas, palas mecánicas, etcétera.
  - 4° Categoría plomero:  
Es quien se ocupa del mantenimiento e instalación de la red de agua, desagües, centrífugas, etcétera.
  - 4° Categoría herrero:  
Es quien se ocupa de la realización de trabajos de herrería.
  - 4° Categoría pintor:  
Es quien se ocupa de la realización de trabajos de pintura.
  - 5° Categoría chofer:  
Es quien conduce los rodados que existen en la planta.
  - 6° Categoría sereno:  
Es quien está afectado a la seguridad en horarios nocturnos, con o sin marcación de reloj.
  - 6° Categoría portero:  
Es quien está afectado a la apertura y cierre de puertas, y al control de las entradas y salidas de vehículos y personas, tanto sea personal propio y/o contratados a tercero.
  - 7° Categoría personal inicial:  
Estar comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en cualquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específicos.
- Artículo 7°**— En los casos en que por decisión de las autoridades nacionales, provinciales o municipales se cediera, vendiera o de cualquier modo se privatizara la propiedad o administración en los cementerios públicos, el personal superior que de ellos dependiera, se encuadrará en este Convenio, adecuando su categoría anterior a las que correspondan por analogía jerárquica a las del presente.
- De no existir la denominación correspondiente, conservará la que hasta el momento de su encuadramiento tuviera, conservando también la diferencia proporcional de su salario por sobre los básicos del presente Convenio.
- Artículo 8°**— La enumeración de las diversas categorías no implica para los empleadores la obligación de cubrirlas, en el caso de que dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.
- Por la especial naturaleza y organización empresarial de la actividad comprendida en este Convenio y atendiendo a principios de una mejor utilización de los recursos humanos, los empleadores podrán requerir de los trabajadores, cubrir cualquiera de las tareas que se le encomiende, siempre y cuando dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.
- Se entenderá que la actividad reviste el carácter de habitual y permanente, cuando la misma sea la que realice el trabajador conforme su calificación laboral.

La aplicación de estos principios, no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales, o implique disminuciones salariales.

**Artículo 9°**— El personal que se desempeñe en forma principal y habitual en el área de comercialización, será considerado a los efectos del presente convenio como “representante”, “asesor” o “asesora”.

**Artículo 10**— Dicho personal será remunerado exclusivamente a comisión, como forma de motivar la realización de ventas. Sin perjuicio de lo cual, se establece el pago de una remuneración mensual equivalente al salario mínimo, vital y móvil la que será considerada como garantía mínima e integrante del concepto de comisión y manca como sueldo fijo, por encima del cual deban abonarse comisiones. Al importe de dicha garantía mínima se le sumarán los adicionales remuneratorios previstos en los artículos 22, 35 y 37 en caso de corresponder; no así el adicional previsto por el artículo 34.

**Artículo 11**— Los representantes o asesores no estarán sujetos al cumplimiento de jornada fija de tareas, ni ser obligados a mantener una presencia física en la empresa, a excepción del tiempo que demande la rendición del resultado de las tareas desarrolladas fuera del ámbito del establecimiento y la recepción de las directivas de trabajo futuras. La eximición en el cumplimiento de un horario de trabajo se justifica en la particularidad de la prestación laboral de estos trabajadores y en la directa incidencia, que el resultado de su gestión posee en sus respectivos niveles remuneratorios.

**Artículo 12**— Con relación a los empleados que se desempeñen como “representantes”, “asesores” o “asesoras”, los empleadores deberán efectuar los aportes y contribuciones que prevén los incisos a) y b) del artículo 16 de la Ley N° 23.660 a la Obra Social del Personal de Cementerios de la República Argentina, aplicando los respectivos porcentuales sobre el total del importe de las remuneraciones liquidadas. Dichos aportes y contribuciones no podrán ser inferiores a los que corresponda tributar sobre el sueldo básico previsto para la séptima categoría del presente Convenio.

**Artículo 13**— El sueldo anual complementario correspondiente a esta categoría de trabajadores se liquidará en los plazos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo y su importe será liquidado en base al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador durante el período correspondiente.

## CAPÍTULO IV – RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

**Artículo 14**— Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio son básicas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores ya sea por acuerdo de partes o decisión unilateral del empleador. En ningún caso la aplicación de las escalas salariales establecidas en el presente, podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieren percibiendo los trabajadores.

**Artículo 15**— En los casos de trabajadores alcanzados por los efectos del presente, que temporariamente, más de una jornada en cada oportunidad, sea ocupado en tareas comprendidas en categorías superiores, en reemplazo del titular, serán remunerados con los montos y adicionales que correspondan a la categoría superior, mientras permanezcan en esa función.

**Artículo 16**— Las partes acuerdan en diferenciar la escala salarial y la aplicación de la categoría séptima, de acuerdo a las siguientes divisiones regionales:

- **Zona I:** En esta zona estarán comprendidas todas aquellas empresas cuyos cementerios estén ubicados en la Ciudad de Buenos Aires o su zona aledaña, entendiéndose por tal, aquella que se encuentra ubicada en un radio de setenta (70) kilómetros, contados a partir del kilómetro cero. El tiempo de permanencia de los trabajadores iniciales en la categoría séptima (7°), será limitado a los doce (12) primeros meses de antigüedad, cumplido dicho término, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice.
- **Zona II:** En esta zona estarán comprendidas todas aquellas empresas cuyos cementerios estén ubicados en las ciudades de: Córdoba, Santa Fe, Rosario, Mendoza, La Plata, Mar del Plata y Bahía Blanca y sus zonas aledañas, entendiéndose por tales, aquellas que se encuentren ubicadas en un radio de treinta (30) kilómetros a partir del centro de cada una de las ciudades mencionadas. El tiempo de permanencia de los trabajadores iniciales en la categoría séptima (7°) será limitado a los cinco (5) años aniversario de antigüedad, cumplido dicho término, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice.
- **Zona III:** En esta zona, estarán comprendidas aquellas empresas que tengan ubicados seas cementerios en el resto del país, no mencionado en las zonas I y II. Al igual que en la zona II, la permanencia de los trabajadores iniciales de la séptima (7°) categoría será por el término de cinco (5) años aniversario, cumplido el cual, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice.

**Artículo 17**— Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio, quedarán absorbidas hasta su concurrencia, con los aumentos de salarios básicos dispuestos en el presente. De igual modo quedarán absorbidos aquellos adelantos que las empresas hubieran estado otorgando a cuenta de futuros aumentos.

Las referidas absorciones en ningún caso podrán generar merma alguna de las remuneraciones que los trabajadores hubieran estado percibiendo con antelación a la entrada en vigencia del presente.

**Artículo 18**— Las partes acuerdan que el aumento salarial dispuesto en los básicos de cada categoría absorbe la asignación

nación remunerativa fijada por el artículo 6° del Decreto N° 2.005/2004, y la asignación no remunerativa fijada por el artículo 1° del mismo decreto. Ante la eventualidad que el Poder Ejecutivo Nacional disponga incrementar los salarios básicos de convenio, asignándole carácter remunerativo a los montos referidos en el artículo 1° de dicho decreto, ese incremento sólo quedará absorbido hasta la suma de cien pesos (\$ 100).

**Artículo 19**— En ningún caso las remuneraciones básicas establecidas en el presente podrán ser inferiores al salario mínimo, vital y móvil.

**Artículo 20**— Los menores a partir de los dieciséis (16) años de edad percibirán el ochenta por ciento (80%) de las remuneraciones básicas del Convenio, y a partir de los diecisiete (17) años el noventa por ciento (90%) de las mismas. Cumplidos los dieciocho (18) años de edad se incorporarán automáticamente a la calificación profesional correspondiente.

**Artículo 21**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

**Artículo 22**— Los empleadores reconocerán a los trabajadores beneficiarios del presente una bonificación del uno por ciento (1%) de su remuneración básica por cada año de antigüedad (aniversario), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29.

**Artículo 23**— A los efectos del cómputo de la antigüedad prevista en el artículo anterior, se establece que los trabajadores que cumplieren años de antigüedad entre el 1° y el 15 del mes, comenzarán a cobrar el incremento de la bonificación a partir del día 1° de ese mes. Los trabajadores que completen años de antigüedad entre los días 16 y 31, percibirán dicho incremento a partir del primer día del mes siguiente.

## CAPÍTULO V – PEQUEÑAS EMPRESAS

**Artículo 24**— Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reúnen las condiciones previstas por el artículo 83 de la Ley N° 24.467 para encuadrarse en el régimen de las pequeñas empresas, como así también las relaciones entre éstas y la entidad sindical signataria de este convenio se regirán en un todo de acuerdo en lo previsto en las secciones II, IV, V, VI, VII y VIII del Título III de dicha norma legal.

## CAPÍTULO VI – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 25**— No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo personal jornalizado permanente.

## Horario

**Artículo 26**— El personal de obreros y empleados alcanzados por los efectos del presente Convenio, tendrá un horario de trabajo que no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales de lunes a sábados hasta las trece horas (13 hs.), sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29.

**Artículo 27**— Las partes reconocen que la actividad del presente encuadra dentro del servicio público impropio. Por lo tanto lo referente a horario de trabajo, jornadas y descansos, se regirán por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Consecuentemente, deberán realizarse todas las tareas y servicios del parque, inclusive los sábados de trece (13) a dieciocho horas (18 hs.) y los domingos de ocho (8) a dieciocho horas (18 hs.). Sin perjuicio de lo establecido, las empresas pueden adecuar estos horarios a las características climáticas de cada zona geográfica.

La compensación de descanso para los trabajadores que laboraren después de las trece horas (13 hs.) del sábado y los domingos en los horarios indicados, se otorgarán en proporción a las horas efectivamente trabajadas, en relación una (1) hora de trabajo por una (1) hora de descanso. Las horas de descanso compensatorio se otorgarán en los días hábiles de la semana inmediatamente posterior dentro de la jornada habitual de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 204 última parte de la Ley de Contrato de Trabajo.

Dentro de la atribución de dirección y administración, los empleadores podrán organizar turnos horarios que incluyan sábados y domingos como días hábiles de labor. En tal supuesto también se deberá observar la extensión de jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y la obligación de otorgar francos compensatorios.

## Horas extraordinarias

**Artículo 28**— A los fines del presente Convenio se abonarán como horas extraordinarias de trabajo las laboradas en exceso de la jornada convencional establecida;

**Artículo 29**— Lo dispuesto en el presente en materia de horario de trabajo, descansos y francos compensatorios, presentismo y horas extraordinarias y demás beneficios del presente Convenio regirá sin perjuicio de las mejores condiciones y/o beneficios que a la fecha los empleadores deban reconocer a sus dependientes.

**Artículo 30**— El personal de obreros y empleados que trabaje en horario continuo gozará diariamente de veinte minutos de descanso en forma rotativa para la toma de refrigerios; este intervalo se considera dentro de la jornada normal de trabajo. Quedan exceptuados los trabajadores y empleados que trabajen en horario discontinuo. Dicho refrigerio, que quedará a cargo del empleador, incluirá por lo menos un (1) sandwich y una gaseosa: para aquellos trabajadores que efectúen su labor en turno corrido. En ningún caso la presente disposición implicará limitar las franquicias que los usos y costumbres de cada establecimiento concediere el trabajador. Los empleadores facilitarán a su personal un local adecuado a tales fines.

**Artículo 31**— El empleador proveerá útiles, materiales, herramientas y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de las tareas del trabajador, según su actividad, como así también enseres para la seguridad y protección de su salud.

La provisión de estos equipos será obligatoria al igual que su uso, a saber: Camisas, sombreros, pantalones, guantes, capa de lluvia, botas, borceguíes de seguridad, máscara y lentes de seguridad, siempre y cuando la índole de la tarea así lo exija.

**Artículo 32**— La negativa a trabajar por falta de provisión de algunos elementos y equipos enunciados en el artículo anterior, no será causa de sanción de ninguna naturaleza ni de descuentos de haberes, y no eximirá el empleador de las responsabilidades que pudieren derivar de tales carencias.

**Artículo 33**— La provisión de camisas y pantalones deberá ser efectuada por el empleador dos (2) veces al año, abril y octubre; los restantes elementos se reemplazarán toda vez que se inutilicen. Es obligación de los trabajadores utilizar los equipos nuevos y presentarse a trabajar en forma pulcra. El trabajador será responsable de la guarda y conservación de estos elementos que no podrán ser retirados del cementerio, a excepción de pantalones y camisas para su limpieza, al finalizar la jornada. Dichos elementos serán guardados en un cofre individual provisto por el empleador al efecto.

Con la entrega de los nuevos elementos, con excepción de la camisa y el pantalón deberán ser restituidos al empleador los elementos reemplazados.

## CAPÍTULO VII – BONIFICACIONES Y ADICIONALES

**Artículo 34**— El trabajador que no hubiere incurrido en ninguna ausencia y/o no más de tres (3) llegadas tardes injustificadas en el mes de trabajo, se hará acreedor a una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría más la antigüedad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28. No se computarán a los efectos de esta bonificación como ausencias, las debidas a enfermedad, accidentes o licencia legal o convencional debidamente acreditadas.

**Artículo 35**— Los trabajadores que posean título universitario o terciario percibirán un adicional sobre sus remuneraciones básicas del cinco por ciento (5%) por cada uno de ellos, siempre que los mismos hagan a la función que desempeñen.

**Artículo 36**— A los trabajadores que en el desempeño de su función, deban trasladarse fuera del ámbito físico del establecimiento, deberán abonárseles los viáticos y gastos compensatorios realizados, previa acreditación de los mismos.

**Artículo 37**— El personal que realice la tarea de cobranza o transporte habitual de dinero en efectivo fuera del ámbito físico del establecimiento de su empleador, gozará de una

asignación especial de cinco por ciento (5%) de su remuneración básica.

**Artículo 38**— El personal de panteones, nichos y bóvedas que deba realizar habitualmente trabajos en altura, ya sea sobre andamios, escaleras, etcétera; tendrá según la siguiente escala un adicional sobre su remuneración básica más la antigüedad de: a) entre dos (2) y cinco (5) metros de altura el cinco por ciento (5%); b) más de cinco (5) metros de altura el diez por ciento (10%).

## CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN DE LICENCIAS

### Licencia ordinaria

**Artículo 39**— Los trabajadores alcanzados por los efectos del presente Convenio Colectivo gozarán de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De catorce (14) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- De veintiocho (28) días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- De treinta y cinco (35) días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Los empleadores se encuentran facultados –con el consentimiento por escrito del trabajador– a otorgar las vacaciones en forma fraccionada, siempre y cuando dichos períodos no sean inferiores a catorce (14) días hábiles, con la salvedad de los remanentes de los siete (7) días hábiles de licencia que quedaran a aquellos trabajadores que se encuentran en las situaciones descriptas en los incisos b) c) y d) del presente artículo. Asimismo, al menos uno de los períodos de catorce (14) días hábiles deberán obligatoriamente ser otorgados durante la temporada estival.

**Artículo 40**— El trabajador tendrá derecho a diez (10) días hábiles de licencia, por matrimonio con goce total de sus remuneraciones, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales. En todos los casos deberá acreditar fehacientemente dicha circunstancia.

**Artículo 41**— A los efectos de las licencias previstas en los dos artículos anteriores el sábado será computado como día hábil.

**Artículo 42**— El trabajador tendrá derecho a un (1) día de licencia por matrimonio de hijos, con goce total de sus remuneraciones, debiendo acreditar dicho enlace.

**Artículo 43**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, tres (3) días corridos de licencia por fallecimiento de: padres, hijos y cónyuge. Por fallecimiento de hermano (2) días corridos. Dichos decesos deberán ser fehacientemente acreditados al empleador.

**Artículo 44**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días corridos de licencia por nacimiento de hijo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.

**Artículo 45**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, una (1) vez al año calendario, un (1) día de licencia por mudanza del trabajador, el que deberá notificar a su empleador con constancia policial de su nuevo domicilio.

**Artículo 46**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, un (1) día de licencia, en caso que el trabajador deba donar sangre, debiendo acreditar mediante certificado médico esta situación.

**Artículo 47**— En las licencias referidas en los artículos 42 a 44 deberá necesariamente computarse un (1) día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborables.

**Artículo 48**— El empleador otorgará a los trabajadores licencias por estudio con goce total de sus remuneraciones, de hasta dos (2) días corridos y hasta un máximo de diez (10) días por año calendario para rendir examen en la enseñanza primaria, media y/o universitaria. Para acogerse a dichas licencias las evaluaciones y/o exámenes deberán ser referidos a establecimiento de la enseñanza oficial o privada, autorizados o dependientes de organismos nacionales, municipales o provinciales. El interesado deberá acreditar en todos los casos, haber rendido examen o la evaluación motivo del pedido de licencia.

**Artículo 49**— En caso de accidente o enfermedad del cónyuge, padres, hermanos o hijos que convivan o estén exclusivamente a cargo del obrero o empleado, debidamente comprobado, el empleador deberá concederle el permiso necesario para atender a dicho familiar, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho obrero o empleado es la única persona que puede hacerlo. Este beneficio se concederá al trabajador hasta un máximo de dos (2) o tres (3) meses, según que su antigüedad en el empleo fuera menor o mayor que cinco (5) años y durante dichos lapsos percibirá la remuneración básica que corresponda a su categoría laboral.

### **Día del trabajador de la actividad**

**Artículo 50**— Se establece el día 4 de noviembre como el día del trabajador de la actividad. Los trabajadores beneficiarios del presente Convenio gozarán en dicha fecha de las mismas condiciones establecidas por la legislación vigente para los días feriados nacionales obligatorios.

## **CAPÍTULO IX – BOLSA DE TRABAJO**

**Artículo 51**— Continúa en funcionamiento la Bolsa Colectiva de Trabajo para el personal de Cementerios, Panteones y Afines de la Actividad creada por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 205/93, con sede en el Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina. Esa entidad confeccionará los registros de personal por agrupamiento y categoría. A los fines de las coberturas de las vacantes que se produzcan, los empleadores podrán solicitar a los trabajadores inscriptos en los regis-

tros de personal antes enunciados, quienes contarán con una preparación específica acorde a las tareas a cumplir.

## **CAPÍTULO X – CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD**

**Artículo 52**— De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción.

Al efecto y de acuerdo a la experiencia, se estudiará la factibilidad de instrumentar un programa de capacitación, del personal de planta y de los futuros trabajadores de la actividad, facilitando para ello, los empleadores, horarios y temas propuestos por el Comité de Interpretación y Negociación Salarial.

## **CAPÍTULO XI – SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN E INTERPRETACIÓN**

**Artículo 53**— A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación.

**Artículo 54**— El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

**Artículo 55**— El Comité se constituirá con cuatro (4) representantes del S.O.E.C.R.A. e igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un voto (1) por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respeto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

Los integrantes de la representación sindical deberán reconocer relación de dependencia laboral con empresas diferentes, debiendo sustituirse al representante, cuando dos o más de ellos coincidieran en esa relación.

### **Funciones**

**Artículo 56**— El Comité Paritario de Interpretación será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.

- b) Estudiar y proponer las categorías del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.
- c) En el ámbito de los cementerios administrados por municipalidades o por delegación de las mismas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente
- d) El Comité tendrá la responsabilidad, de informar con continuidad a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento estricto de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.
- e) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrá en cuenta las recomendaciones del Comité.
- f) Las resoluciones o decisiones que adopte el Comité quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

**Artículo 57**— Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del Comité creado por el presente, a la finalización de éstas se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar al contenido de las mismas con sus firmas.

**Artículo 58**— Dentro de las modalidades aceptadas para la negociación del Convenio Colectivo, las partes acuerdan la celebración de convenios regionales, como el que pueda comprender a alguna provincia en particular o varias de ellas en conjunto. En tal como la Comisión Negociadora pertinente estará constituida por representantes del S.O.E.C.R.A. en su carácter de sindicato con personería gremial en todo el ámbito de nuestro país y representantes de C.A.C.E.P.R.I., sin perjuicio de la participación de aquellas empresas no adheridas a dicha Cámara que se encuentren interesadas en la negociación.

## CAPÍTULO XII – PRESENTACIÓN GREMIAL Y RELACIONES LABORALES

**Artículo 59**— Los delegados gremiales, en cumplimiento de sus funciones específicas, gozarán de un permiso especial para movilizarse de un lugar a otro dentro del establecimiento en que prestaren servicios, ello sin que se altere la normal marcha de las actividades del resto del personal.

**Artículo 60**— Los empleadores se obligan a conceder a la Organización Sindical las licencias gremiales que les sean requeridas, liquidándose los haberes de conformidad a la legislación vigente.

**Artículo 61**— El personal encuadrado en este Convenio que integre el Comité creado por el mismo, cuando no ocupe cargos gremiales, se beneficiará de idénticos derechos y, por ende, de la misma protección y estabilidad que aquellos tienen establecidos por la legislación vigente.

**Artículo 62**— La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal. Asimismo, podrá intervenir en la solución de conflictos individuales a requerimiento del trabajador en cuestión y/o solicitar ser asistido por un representante del S.O.E.C.R.A..

**Artículo 63**— Los establecimientos estarán obligados a exhibir en un lugar adecuado la nómina del personal en actividad.

**Artículo 64**— Los establecimientos deberán instalar un tablero o pizarra que será utilizado por los delegados gremiales para efectuar comunicaciones al personal.

## CAPÍTULO XIII – SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

**Artículo 65**— El personal –sin límite de edad– que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, será beneficiario de un subsidio por fallecimiento que será abonado por el S.O.E.C.R.A..

A los efectos de integrar el fondo para el cumplimiento de este beneficio, los empleadores a su cargo deberán depositar en una cuenta especial, que al efecto se habilitará, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones percibidas mensualmente por sus dependientes. Asimismo y a idénticos efectos retendrán y depositarán en dicha cuenta, el uno por ciento (1%) de las remuneraciones totales percibidas por los trabajadores.

**Artículo 66**— Se deja expresa constancia que el subsidio implementado en el artículo anterior es totalmente independiente y se acumulará, en su caso, a cualquier otro beneficio o seguro que pudiere corresponder por aplicación de las leyes vigentes o a dictarse.

## CAPÍTULO XIV – APORTES Y CONTRIBUCIONES

**Artículo 67**— Los empleadores o dadores de trabajo, procederán a retener la suma correspondiente al uno y medio por ciento (1,50%) del total de las remuneraciones percibidas por los trabajadores afiliados comprendidos en el presente Convenio en concepto de aporte sindical. Estos importes deberán ser depositados por el empleador dentro de los quince (15) días posteriores al mes vencido, a la orden de la cuenta recaudadora del S.O.E.C.R.A..

**Artículo 68**— A efectos de la acreditación del cumplimiento del artículo anterior, sólo servirá de instrumento la boleta de depósito intervenida debidamente por la caja del Banco receptor, no siendo válido ningún otro tipo de comprobante.

**Artículo 69**— El empleador deberá remitir al S.O.E.C.R.A. mensualmente la nómina del personal comprendido en este convenio con el movimiento de altas y bajas, en un todo de acuerdo con la reglamentación vigente.

**Artículo 70**— A los efectos del cumplimiento y acreditación de los aportes en concepto de obra social, los empleadores deberán ajustarse a la legislación en vigencia o a dictarse.

## **CAPÍTULO XV – COMISIÓN NEGOCIADORA SALARIAL**

**Artículo 71**— A partir de la homologación del Convenio por la Autoridad de Aplicación, quedará constituida la Comisión Negociadora Salarial. Esta comisión tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a aplicar a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma, deberá reunirse con representantes de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación.

## **CAPÍTULO XVI – NORMAS SUPLETORIAS Y TEMPORARIAS**

**Artículo 72**— Para todos los supuestos no contemplados en el presente Convenio, será de aplicación la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, cuando los trabajadores comprendidos en este Convenio fuesen alcanzados por beneficios no contemplados en el mismo, por aplicación de otras normas legales que se dicten en el futuro, serán de aplicación los que impliquen condiciones más ventajosas para el trabajador.

En caso de conflicto la calificación de norma más ventajosa será resuelta por el Comité Paritario de Interpretación.

**Artículo 73**— En el mes siguiente a la homologación del presente Convenio y por única vez, los empleadores de la actividad deberán depositar en la cuenta del S.O.E.C.R.A. destinada a aportes sindicales, el importe equivalente al aumento salarial efectuado en el presente tomando como base los salarios básicos existentes al mes de agosto de 2005 y con relación a la totalidad de los trabajadores. Dicho aporte se efectúa para los fines sociales de la entidad sindical.

**Artículo 74**— Los empleadores de la Región Geográfica denominada Zona I procederán a recategorizar en la quinta categoría de acuerdo a la especialidad en que se desempeñen, a los trabajadores que la fecha de homologación del presente Convenio revisten en la categoría sexta y posean cuatro (4) años de antigüedad en la misma. Dicho procedimiento de recategorización se efectuará en forma mensual a partir de fines de enero de 2006, ascendiendo por establecimiento a un trabajador por mes, comenzando por el que más antigüedad posea en el empleo. En el caso que dos (2) o más trabajadores posean la misma antigüedad, se los recategorizará a todos ellos en el mismo mes.

**Artículo 75**— Los empleadores de la Región Geográfica denominada Zona 2 procederán a recategorizar a los trabajadores que la fecha de homologación del presente Convenio revisten en la categoría séptima, de acuerdo a lo que dispone el artículo 16, a partir del día 1° de septiembre de 2006.

**Artículo 76**— Los empleadores de la Región Geográfica denominada Zona 3 procederán a recategorizar a los trabajadores que la fecha de homologación del presente Convenio revisten en la categoría séptima, de acuerdo a lo que dispone el artículo 16, a partir del día 1° de septiembre de 2007.



# OBREROS Y EMPLEADOS DE CEMENTERIOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 465/2006*

### *Empleados y trabajadores de cocherías, casas de pompas fúnebres y/o casas velatorias*

**(B.O. DEL 23/10/2006)**

#### **Resolución N° 664/2006**

Buenos Aires, 19/09/2006

VISTO el Expediente N° 1.055.662/2002 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 270/288 del Expediente N° 1.055.662/2002, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina (S.O.E.C.R.A.) y la Federación Argentina de Entidades de Servicios Fúnebres y Afines (F.A.D.E.D.S.F.y A.), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva –Ley N° 14.250 (t.o. 2004)–.

Que las partes acreditan la representación invocada y la facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que en cuanto a la vigencia será por dos (2) años contados a partir de la presente homologación.

Que en relación a su ámbito de aplicación personal y territorial el mismo abarcará a los trabajadores que se desempeñen en las empresas que brinden servicios denominados cocherías, pompas fúnebres, sociales fúnebres y/o casas velatorias, como así también a aquellos dependientes que cumplieren tareas que se encuentren afectadas a la promoción y/o comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellas.

Que asimismo, cabe remarcar que de acuerdo a la sentencia definitiva N° 49.753 (ver foja 123) se determinó el agrupe del Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina, la que –entre otros términos– resalta que comprende “... a todo otro trabajador que desempeñe tareas, incluso administrativas, dentro del ámbito de los ce-

*menterios y/o los que se desempeñan como empleados y trabajadores de agencias de servicios fúnebres y que no pertenezcan específicamente y legítimamente a otras entidades sindicales con personería gremial ...”.*

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias le corresponden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de “*general*”.

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto *ut-supra*.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina (S.O.E.C.R.A.) y la Federación Argentina de Entidades de Servicios Fúnebres y Afines (F.A.D.E.D.S.F.y A.), obrante a fojas 270/288 del Expediente N° 1.055.662/2002, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o 2004).

**Artículo 2°**— Fíjese, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias el importe promedio de las remuneraciones a partir de la presente homologación en la suma de mil cuarenta y ocho pesos con cincuenta y seis centavos (\$ 1.048,56) y el tope indemnizatorio correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo en la suma de tres mil ciento cuarenta y cinco pesos con sesenta y siete centavos (\$ 3.145,67).

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 270/288 del Expediente N° 1.055.662/2002.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o.2004).

**Artículo 7°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

**Expediente N° 1.055.662/2002**

Buenos Aires, 20 de septiembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 664/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 270/288 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 465/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Departamento de Coordinación – D.N.R.T..

## CAPÍTULO 1 PARTES INTERVENIENTES

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo de Actividad, el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina (S.O.E.C.R.A.) representado por Domingo Petrecca, Juan Carlos Di Cesare, y Salvador Valente y la Federación Argentina de Entidades de Servicio Fúnebre y Afines (F.A.D.E.D.S.F.y A.), representada por: Sergio Arturo Rodríguez Oneto.

## CAPÍTULO 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**Artículo 2°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá carácter obligatorio en todas las empresas que brinden los servicios denominados: de cocherías, pompas fúnebres, y/o casas velatorias, con relación al personal que más abajo se detalla. Su ámbito de aplicación personal comprende a todos los trabajadores que se desempeñan habitualmente en las mismas e inclusive a aquellos dependientes que cumplieren tareas que se encuentren afectadas a la promoción y/o comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellas.

**Artículo 3°**— La vigencia del presente Convenio es de dos (2) años, a partir de la homologación del mismo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Cualquiera de las partes suscriptoras del presente, podrá denunciarlo con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento para iniciar las gestiones tendientes a su renovación, ante la autoridad competente. Las partes acuerdan conferir carácter ultraactivo al presente Convenio, hasta tanto el mismo sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO 3 AGRUPAMIENTOS DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

**Artículo 4°**— Queda expresamente establecido, que en el supuesto que las empleadoras realicen otras actividades con o sin fines de lucro, ajenas a las comprendidas en esta Convención, su aplicación o no será determinada en base al criterio de la tarea más importante asignada al trabaja-

dor. En caso de duda, la situación será resuelta por acuerdo de las partes, en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio y Negociación Salarial.

**Artículo 5°**— El personal comprendido en esta Convención, es aquel que desempeña sus tareas en las denominadas cocherías, casas de pompas fúnebres y/o casas velatorias y los que lo representen, quedando comprendidos asimismo los trabajadores que se encuentren afectados a la comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellos. A esos efectos se le asignará la calificación correspondiente en virtud de las tareas que realice considerando los agrupamientos que se detallan en el presente artículo.

- Agrupación “A”: Personal de administración
  - 1° Categoría: Encargado.
  - 2° Categoría: Sub-Encargado.
  - 3° Categoría:
    - Empleado Administrativo.
    - Secretario.
    - Cajero.
  - 4° Categoría: Telefonista.
  - 5° Categoría:
    - Recepcionista.
    - Empleados Generales. Cadetes.
- Agrupación “B”: Personal auxiliar afectado al servicio fúnebre y a las salas velatorias
  - 1° Categoría: Supervisor jefe.
  - 2° Categoría:
    - Capataz.
    - Supervisor.
  - 3° Categoría:
    - Preparador de cadáveres.
    - Grabador.
    - Chofer.
    - Telefonista.
    - Azafata.
  - 4° Categoría:
    - Ayudante supervisor.
    - Soldador.
    - Orador.
    - Capillero.
    - Lustrador.
    - Ayudante de cuidador.
  - 5° Categoría:
    - Sereno.
    - Recepcionista.

- Portero.
- Peón.

- Agrupación “C”: Personal de mantenimiento
  - 1° Categoría: Capataz.
  - 2° Categoría: Encargado de mantenimiento.
  - 3° Categoría:
    - Albañil.
    - Electricista.
    - Motorista.
    - Plomero.
- Agrupación “D”: Representante o Asesor funerario
  - 1° Categoría: Representante/Asesor funerario

**Artículo 6°**— La enumeración de las diversas categorías no implica para los empleadores la obligación de cubrirlas, en el caso de que dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.

Por la especial naturaleza y organización empresarial de la actividad comprendida en este Convenio y atendiendo a principios de una mejor utilización de los recursos humanos, los empleadores podrán requerir de los trabajadores cubrir cualquiera de las tareas que se les encomienden, siempre y cuando dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.

Se entenderá que la actividad reviste el carácter de habitual y permanente, cuando la misma sea la que realice el trabajador conforme su clasificación laboral.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implique disminuciones salariales.

## CAPÍTULO 4 RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

**Artículo 7°**— Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio son básicas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores ya sea por acuerdo de partes o decisión unilateral del empleador.

En ningún caso la aplicación de las escalas salariales establecidas en el presente, podrá dar lugar a la disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieren percibiendo los trabajadores.

**Artículo 8°**— Cuando trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sean ocupados temporalmente en cargos de mayor jerarquía en reemplazo de su titular en más de una jornada en cada oportunidad, serán remunerados con los montos y adicionales que correspondan a la categoría superior, mientras permanezcan en esa función.

**Artículo 9°**— El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo con dieciocho (18) años de edad o más percibirá las siguientes remuneraciones básicas mensuales.

- Agrupación “A”: Personal de Administración
  - 1° Categoría: Encargado: \$ 1.388,34
  - 2° Categoría: Sub-Encargado: \$ 1.155,55
  - 3° Categoría:
    - Empleado Administrativo: \$ 980,58
    - Secretario: \$ 980,58
    - Cajero: \$ 980,58
  - 4° Categoría: Telefonista: \$ 926,30
  - 5° Categoría: Recepcionista: \$ 905,05
  - Empleados Generales: Cadetes: \$ 875,00
- Agrupación “B” Personal Auxiliar afectado al servicio fúnebre y a las salas velatorias
  - 1° Categoría: Supervisor jefe: \$ 1.288,34
  - 2° Categoría:
    - Capataz: \$ 1.145,55
    - Supervisor: \$ 1.145,55
  - 3° Categoría:
    - Preparador de cadáveres \$ 980,58
    - Grabador: \$ 980,58
    - Chofer: \$ 980,58
    - Telefonista: \$ 980,58
    - Azafata: \$ 980,58
  - 4° Categoría:
    - Ayudante supervisor: \$ 926,30
    - Soldador: \$ 926,30
    - Orador: \$ 926,30
    - Capillero: \$ 926,30
    - Lustrador: \$ 926,30
  - 5° Categoría:
    - Sereno/Recepcionista portero: \$ 905,05
    - Peón: \$ 875,00
- Agrupación “C” Personal de mantenimiento
  - 1° Categoría: Capataz: \$ 1.288,34
  - 2° Categoría: Encargado de Mantenimiento: \$ 1.145,55

- 3° Categoría:
  - Albañil: \$ 942,82
  - Electricista: \$ 942,82
  - Motorista: \$ 942,82
  - Plomero: \$ 942,82

- Agrupación “D” Representante o asesor funerario

Dicho personal desarrollará sus tareas en el ámbito del establecimiento y será remunerado exclusivamente a comisión, como forma de motivar la realización de ventas. Sin perjuicio de lo cual, se establece el pago de una remuneración mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil la que será considerada como garantía mínima e integrante del concepto de comisión y nunca como sueldo fijo, por encima del cual deban abonarse comisiones. Al importe de dicha garantía mínima se le sumarán los adicionales remuneratorios previstos en los artículos 13 y 14. Con relación a los empleados que se desempeñen como “representantes”, “asesores funerarios” o “asesoras funerarias”, los empleadores deberán efectuar los aportes y contribuciones que prevén los incisos a) y b) del artículo 16 de la Ley N° 23.660 a la Obra Social del Personal de Cementerios de la República Argentina, aplicando los respectivos porcentuales sobre el importe total de las remuneraciones liquidadas. Dichos aportes y contribuciones no podrán ser inferiores a los que corresponda tributar sobre el sueldo básico previsto para la quinta categoría del presente Convenio.

**Artículo 10**— En ningún caso las remuneraciones básicas con más los adicionales establecidos en el presente Convenio podrán ser inferiores al salario mínimo, vital y móvil.

**Artículo 11**— En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento deberá efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de cuarenta y ocho horas (48 hs.) a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

**Artículo 12**— Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes, preservando el derecho a percibir su actual remuneración en el supuesto que la misma sea superior a la asignada en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial podrá intervenir en la calificación del personal en caso de existir discrepancia sobre la categoría que corresponde asignar al dependiente.

**Artículo 13**— Los empleadores reconocerán a los trabajadores beneficiarios del presente una bonificación del uno por ciento (1%) de su remuneración básica por cada año de antigüedad (aniversario).

**Artículo 14**— El trabajador que no hubiere incurrido en ninguna ausencia y/o no más de tres (3) tres llegadas tardes injustificadas en el mes de trabajo, se hará acreedor a una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría más la antigüedad. No se computarán a los efectos de esta bonificación como ausencias, las debidas a enfermedad, accidentes o licencia legal o convencional debidamente acreditadas.

**Artículo 15**— A los efectos del cómputo de la antigüedad prevista en el artículo anterior, se establece que los trabajadores que cumplieren años de antigüedad entre el 1° y el 15 del mes, comenzarán a cobrar el incremento de la bonificación a partir del día 1° de ese mes. Los trabajadores que completen años de antigüedad entre los días 16 y 31, percibirán dicho incremento a partir del primer día del mes siguiente.

## **CAPÍTULO 5 RÉGIMEN LABORAL PARA PEQUEÑAS EMPRESAS**

**Artículo 16**— Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de grupo de empresas que reunieren las condiciones previstas en el artículo 83 de la Ley N° 24.467, se encuadrarán en las previsiones contenidas en los artículos del régimen laboral para las pequeñas empresas que a continuación se enuncian:

- i) Las empresas podrán sustituir los libros y registros exigidos por las normas legales y convencionales vigentes por un registro único de personal, conforme lo establecido en los artículos 84 a 88 de la ley mencionada.
- ii) Asimismo, los referidos empleadores podrán computar el plazo de preaviso con arreglo a las previsiones contenidas en el artículo 95 del mencionado régimen legal.
- iii) Facultase a la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial del presente Convenio a acordar la redefinición de los puestos de trabajo correspondientes al presente Convenio en el supuesto de resultar ello necesario en función de cambios en el modelo de organización del trabajo, conforme lo establecido en el artículo 94 del citado régimen legal.

**Artículo 17**— Queda establecido que el trabajador que asista a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la pequeña empresa en la que preste servicios, podrá solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos.

Asimismo, las partes reconocen que la capacitación laboral es un derecho y un deber de los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la Ley N° 24.467 comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las empresas conjuntamente con la entidad sindical signataria deberán acordar el diseño y ejecución de los planes de capacitación vinculados con la actividad desarrolladas por los empleadores pudiéndose llevar a cabo tales actividades en la sede de las empresas o de la entidad sindical en forma indistinta.

## **CAPÍTULO 6 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**Artículo 18**— No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo personal jornalizado permanente, dicha situación se adecuará según la legislación vigente.

**Artículo 19**— El personal de obreros y empleados alcanzados por los efectos del presente Convenio, debido a las especiales características del servicio que prestan las empresas tendrán un horario de trabajo que no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas (44 hs.) semanales de lunes a domingo. Todo excedente del referido tope horario semanal, será abonado con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 20**— Las partes reconocen que la actividad del presente encuadra dentro del servicio público impropio.

Por lo tanto lo referente a horario de trabajo, jornadas y descansos se regirán por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las empresas pueden adecuar los horarios de trabajo a las características climáticas de cada zona geográfica y usos y costumbres.

Los trabajadores que laboraren después de las trece horas (13:00 hs.) del día sábado y los domingos gozarán de franco compensatorio, reintegrándose a sus tareas el día martes a las catorce horas (14:00 hs.) o al comienzo de la jornada vespertina.

El franco compensatorio podrá otorgarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, siempre y cuando los días previstos para el descanso no fueren feriados.

Queda establecido que todo trabajador deberá gozar, por lo menos, de un franco en día domingo al mes.

## **CAPÍTULO 7 RÉGIMEN DE LICENCIAS**

### **Licencia ordinaria**

**Artículo 21**— Los trabajadores alcanzados por los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

- De veintiocho (28) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

**Artículo 22**— El trabajador tendrá derecho a diez (10) días hábiles de licencia por matrimonio con goce total de sus remuneraciones, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales. En todos los casos deberá acreditar fehacientemente dicha circunstancia.

**Artículo 23**— A los efectos de la licencia prevista en el artículo anterior, el sábado será computado como día hábil.

**Artículo 24**— El trabajador tendrá derecho a un (1) día de licencia por matrimonio de hijos, con goce total de sus remuneraciones, debiendo acreditar dicho enlace.

**Artículo 25**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, tres (3) días corridos de licencia por fallecimiento de: Padres, hijos y cónyuges. Por fallecimiento de hermano dos (2) días corridos. Dichos decesos deberán ser fehacientemente acreditados al empleador.

**Artículo 26**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días corridos de licencia por nacimiento de hijo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.

**Artículo 27**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, una vez al año calendario, un (1) día de licencia por mudanza del trabajador, el que deberá notificar a su empleador con constancia policial de su nuevo domicilio.

**Artículo 28**— El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones a la mujer trabajadora, cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por entrega de la guarda judicial de un menor en el marco de un trámite de adopción. Este beneficio regirá siempre y cuando no se dicte una norma de carácter general que establezca una licencia diferente para idéntica situación.

**Artículo 29**— El empleador justificará la inasistencia del trabajador cuando este concurra y acredite haber donado sangre, por el término de veinticuatro horas (24 hs.) incluido el día de la donación y por el término de treinta y seis horas (36 hs.) cuando aquella fuere realizada para hemaféresis. En ninguna circunstancia ello producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios. El trabajador podrá gozar de este beneficio hasta cuatro (4) veces en el año calendario.

**Artículo 30**— En las licencias referidas en los artículos 24 a 27 deberá necesariamente computarse un (1) día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborales.

**Artículo 31**— El empleador otorgará a los trabajadores licencias por estudios con goce total de sus remuneraciones de dos (2) días corridos y hasta un máximo de diez (10) días por año calendario para rendir examen en la enseñanza primaria, media y/o universitaria. Para tener derecho a dichas licencias las evaluaciones y/o exámenes deberán ser tomados por establecimientos de la enseñanza oficial o pri-

vada, autorizados o dependientes de organismos nacionales, municipales o provinciales. El interesado deberá acreditar en todos los casos, haber rendido examen o la evaluación motivo del pedido de licencia.

**Artículo 32**— En caso de accidente o enfermedad del cónyuge, padres, hermanos o hijos que convivan o estén exclusivamente a cargo del obrero o empleado, debidamente comprobado, el empleador deberá concederle el permiso necesario para atender a dicho familiar, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho obrero o empleado es la única persona que puede hacerlo. Este beneficio se concederá al trabajador hasta un máximo de uno (1) o dos (2) meses, según que su antigüedad fuera menor o mayor de cinco (5) años en el establecimiento y durante dichos lapsos recibirá la remuneración básica que corresponda a su categoría laboral.

### **Día del trabajador de la actividad**

**Artículo 33**— Se establece el día 4 de noviembre como el día del trabajador de la actividad. Los trabajadores beneficiarios del presente Convenio gozarán en dicha fecha de las mismas condiciones establecidas por la legislación vigente para los días feriados nacionales obligatorios.

## **CAPÍTULO 8 EMBARAZO Y MATERNIDAD**

**Artículo 34**— Quedan contemplados en el presente Convenio todas las disposiciones del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo referentes al trabajo de las mujeres, y en especial de las de los Capítulos II y IV en cuanto legislan sobre la protección de la maternidad y el estado de ecdencia.

## **CAPÍTULO 9 BOLSA DE TRABAJO**

**Artículo 35**— A los fines de las coberturas de las vacantes que se produzcan, los empleadores podrán solicitar a la Bolsa de Trabajo que funciona en la sede del Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina, que le remita la nómina de los trabajadores inscriptos en registro de personal. Dichos trabajadores deberán contar con una preparación específica acorde a las tareas a cumplir.

**Artículo 36**— El empleador, a requerimiento del trabajador, deberá otorgar un certificado de trabajo; en él deberá constar la fecha de ingreso, calificación profesional, nombre y razón social, domicilio y remuneración abonada.

## **CAPÍTULO 10 CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD**

**Artículo 37**— De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de me-

didadas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción.

Al efecto y de acuerdo a la experiencia, se estudiará la factibilidad de instrumentar un programa de capacitación del personal de planta y de los futuros trabajadores de la actividad, facilitando para ello, los empleadores, horarios y temas propuestos por la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial.

## CAPÍTULO 11 SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN SALARIAL E INTERPRETACIÓN

**Artículo 38**— A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través de la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial.

**Artículo 39**— La Comisión entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

**Artículo 40**— La Comisión se constituirá con cuatro (4) representantes del Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina e igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con diez (10) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un (1) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

### Funciones

**Artículo 41**— La Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.
- b) Estudiar y proponer las categorías del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.
- c) Estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.
- d) La Comisión tendrá la responsabilidad de informar con continuidad a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento

de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.

- e) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones de la Comisión.
- f) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en la Comisión.
- g) A partir de la homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, la Comisión tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a aplicar a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública.

**Artículo 42**— Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones de la Comisión creada por el presente, a la finalización de éstas se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

## CAPÍTULO 12 REPRESENTACIÓN GREMIAL Y RELACIONES LABORALES

**Artículo 43**— Se establece que el número mínimo de representantes o delegados del personal en cada empresa será el siguiente:

- De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores: Un (1) delegado.
- De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores: Dos (2) delegados
- De ciento uno (101) en adelante: Un (1) delegado más cada cien (100) trabajadores que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en los anteriores incisos.

**Artículo 44**— Los delegados gremiales, en cumplimiento de sus funciones específicas, gozarán de un permiso especial de hasta diez horas (10 hs.) en el mes para movilizarse de un lugar a otro dentro del establecimiento en que prestaren servicios, sin que ello altere la normal marcha de las actividades del resto del personal.

**Artículo 45**— Los empleadores se obligan a conceder a la Organización Sindical las licencias gremiales que les sean requeridas, liquidándose los haberes de conformidad a la legislación vigente.

**Artículo 46**— El personal encuadrado en este Convenio que integre la Comisión creada por el Capítulo 11 del presente, cuando no ocupare cargos gremiales, sólo se beneficiará de idénticos derechos y, por ende, de la misma protección y estabilidad que aquellos tienen establecido

por la legislación vigente durante los días de reunión de la Comisión.

**Artículo 47**— La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal. Asimismo, podrá intervenir en la solución de conflictos individuales a requerimiento del trabajador en cuestión y/o solicitar ser asistido por un representante del S.O.E.C.R.A.

**Artículo 48**— Los establecimientos deberán instalar un tablero o pizarra que será utilizado por los delegados gremiales para efectuar comunicación al personal.

### **CAPÍTULO 13 BENEFICIO POR FALLECIMIENTO**

**Artículo 49**— Producido el fallecimiento de personal que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, el servicio fúnebre será brindado, sin costo, por la empresa empleadora. Idéntico beneficio corresponderá en caso del fallecimiento de un integrante de su grupo familiar primario.

### **CAPÍTULO 14 APORTES Y CONTRIBUCIONES**

**Artículo 50**— Los empleadores o dadores de trabajo, procederán a retener la suma correspondiente al uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del total de las remuneraciones percibidas por los trabajadores afiliados comprendidos en el presente Convenio en concepto de aporte sindical. Los importes resultantes deberán ser depositados por el empleador dentro de los quince (15) días posteriores al mes vencido, a la orden de la cuenta recaudadora del Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina.

**Artículo 51**— A los efectos de la acreditación del cumplimiento del artículo anterior, sólo servirá de instrumento la boleta de depósito intervenida debidamente por la caja del banco receptor; no siendo válido ningún otro tipo de comprobante.

**Artículo 52**— El empleador deberá remitir al Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina, mensualmente la nómina del personal comprendido en este convenio con el movimiento de altas y bajas, en un todo de acuerdo con la reglamentación vigente.

**Artículo 53**— A los efectos del cumplimiento y acreditación de los aportes en concepto de Obra Social los empleadores deberán ajustarse a la legislación en vigencia o a dictarse.

### **CAPÍTULO 15 NORMAS SUPLETORIAS**

**Artículo 54**— Para todos los supuestos no contemplados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, cuando los trabajadores comprendidos en este Convenio fuesen alcanzados por beneficios no contemplados en el mismo, por aplicación de otras normas legales que se dicten en el futuro, serán de aplicación los que impliquen condiciones más ventajosas para el trabajador.

En caso de conflicto la calificación de norma más ventajosa será resuelta por la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial.

### **CAPÍTULO 16 FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO**

**Artículo 55**— Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores de la actividad, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) por ciento mensual calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes abonados al personal.

Dicha contribución tendrá vigencia desde la fecha de homologación del presente acuerdo y hasta el 31 de julio de 2008 inclusive.



# NO DOCENTES DE LA ENSEÑANZA PRIVADA RAMA UNIVERSIDADES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 1/88*

### **EMPLEADOS Y OBREROS**

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 8 de julio de 1988

**Partes intervinientes:** Sindicato Argentino de Empleadores y Obreros de la Enseñanza Privada y Consejo de Rectores de Universidades Privadas.

**Actividades y categorías de trabajadores a que se refiere:** Empleados y obreros no docentes de la Enseñanza Privada (Rama Universidades).

**Número de beneficiarios:** 3.000 (tres mil)

**Ámbito de aplicación:** Capital Federal y los partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Alte. Brown, Esteban Echeverría, Quilmes, F. Varela, San Vicente, Cañuelas, Pilar, Morón, Matanza, Merlo, Marcos Paz, Gral. Las Heras, San Martín, San Isidro, Gral. Sarmiento, San Fernando, Moreno, Gral. Rodríguez, Las Conchas, Campana, Luján, Tigre, Escobar, Mercedes, Navarro, Exaltación de la Cruz, Zárate, Berazategui, Beriso, Brandsen, Ensenada, Lobos y Vicente López, todos de la Provincia de Buenos Aires.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 8 días del mes de julio de mil novecientos ochenta y ocho, comparecen ante este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo – Departamento de Relaciones Laborales N° 6 y bajo la Presidencia de la Secretaria de Relaciones Laborales Dra. Elida Marasso, los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 210/75 (Rama Universidades), según Resolución N° 81/88 D.N.R.T. (C.P.), obrante a fs. 15/16 del Expediente N° 832.415/88, Sres.: Dr. Basilio Serrano, Ing. Miguel Herrera Filas y Dr. José Antonio Gandini en representación del Consejo de Rectores de Universidades Privadas con domicilio real ubicado en la calle Guido 1841, 3° piso de Capital Federal, el Dr. Guillermo F. Marconni, Jorge Le Pas, Horacio José García Alconada y Miguel A. Marrapodi en representación del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada con domicilio real en la calle Misiones 262 de Capital Federal, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva convención colectiva de trabajo para la actividad, de acuerdo al acta celebrada el día 15 de abril de 1988 en el marco de las normas fijadas por las Leyes Nros.

14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y 23.546 y artículos 2° y 3° del Decreto N° 200/88, la cual constará de las siguientes cláusulas:

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 1°**— Todo trabajador será considerado como de permanente y continua dependencia y relación laboral con estabilidad en su empleo, estando vedado al empleador contratar personal a plazo fijo por un período mayor a ocho (8) meses y no pudiendo renovar en ningún caso el contrato original.

Asimismo está vedado al empleador contratar personal por temporada considerándose que siempre el trabajador tiene relación de dependencia continua con el empleador, siendo excepción a esta regla el personal especialmente contratado para desempeñarse en colonias y centros recreativos durante la época estival.

**Artículo 2°**— Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención se consideran no calificados como Servicio Doméstico. Asimismo en ningún caso podrá afectarse a dichos trabajadores a tareas domésticas propias y particulares de los empleadores, incluyendo las mismas como parte integrante de su jornada legal.

**Artículo 3°**— La presente convención rige para los alumnos de colegios y establecimientos en general, que recibiendo instrucción, enseñanza de artes y oficios o labores en el mismo establecimiento con igual o distinto horario, realicen tareas laborales contempladas en este convenio.

#### **Del trabajador. El derecho de opción**

**Artículo 4°**— En el caso muerte o incapacidad del empleado –padre de familia o sostén– uno de sus hijos o cónyuge podrá optar por ingresar al establecimiento a partir de la anteuúltima categoría de convenio, sin que exista para ello impedimento por congelamiento de vacante.

**Artículo 5°**— Las Universidades otorgarán en una proporción de una (1) por cada veinte (20) empleados una beca completa de estudios al personal no docente con una antigüedad mínima de veintisiete (27) meses. Cada dos (2) años –en el caso de haberse agotado dicho cupo– será reabierto el mismo en forma total. Si el personal no docente no

agotara esa cantidad, dicho beneficio podrá ser utilizado por hijos y cónyuges, con orden de prioridad a los rubros de menor categoría y mayor antigüedad.

En caso de las Universidades que, contando con la carrera, no otorguen dichas becas en su propia casa de estudios, deberán costear en forma total la matrícula y aranceles en otra universidad del sistema, a opción del interesado.

**Artículo 6°**— A todo el personal comprendido en este convenio se le facilitará, a la mitad de su jornada legal, un servicio de té y/o café.

**Artículo 7°**— El personal a quien el empleador provea de materiales, herramientas y demás útiles de valor y deban dejarlos al término de cada jornada de trabajo en el establecimiento asumirá la responsabilidad de su posesión única y exclusivamente en los casos en que se facilite al trabajador un sector bajo llave individual que retendrá en su poder. Previamente se deberá confeccionar un inventario donde consten los elementos recibidos, sus características específicas, etc.. De no cumplirse con este requisito, el personal en cuestión no asumirá responsabilidad económica alguna por la posesión y/o conservación de los elementos.

**Artículo 8°**— En todos los casos de despido, el empleador no podrá intimar la desocupación de la vivienda que ocupa el trabajador y si los hay, sus familiares, si previamente no se hubiere satisfecho el pago del último mes de trabajo y demás rubros salariales adeudados o indemnizaciones que por ley corresponda. Pagado los salarios e indemnizaciones que correspondiera, el empleado tendrá treinta (30) días de plazo para la entrega de la vivienda.

El empleador podrá optar por intimar la desocupación, haciendo efectivo el pago o, si el empleado no aceptara éste, el depósito judicial del sesenta y cinco por ciento (65%) de los montos totales que corresponden por rubros antedichos. En este caso el empleador abonará el treinta y cinco por ciento (35%) restante, más un veinte por ciento (20%) más de los montos totales que por salarios e indemnizaciones correspondan, actualizado según costo de vida nivel general (I.N.D.E.C.), al momento de la desocupación de la vivienda, que deberá producirse como máximo a los treinta (30) días de la intimación referida en este último párrafo.

**Artículo 9°**— Para ocupar vacantes mejor pagas y nuevos puestos mejor pagos, la Dirección del Establecimiento deberá ocuparlos con los empleados de mayor antigüedad, siempre que reúnan las condiciones mínimas establecidas por la universidad respectiva. En el caso de igualdad en la antigüedad, el que a su concepto tenga mayor capacidad para el cargo específico. A ese efecto el empleador le deberá comunicar al trabajador su postulación con quince (15) días de anticipación a tomar posesión del cargo, y éste deberá comunicar al empleador, en caso de rechazo de la postulación, su negativa con diez (10) días de anticipación .

**Artículo 10**— En los establecimientos donde se controle el acceso y salida de personal por el sistema de reloj o firmas de planillas, el personal registrará su asistencia en forma inmediata al acceso al establecimiento, debiendo estar dichos elementos colocados en la planta baja de cada lugar

de control, y de no ser posible se le otorgará a cada empleado una tolerancia de cinco (5) minutos diarios sin descuento.

**Artículo 11**— El control médico domiciliario dispuesto por el empleador, deberá realizarse indefectiblemente entre las 10 y 19 horas. En aquellos casos en que no sea cumplido este requisito y la índole de la enfermedad así lo requiriese, el trabajador podrá abandonar su domicilio para concurrir al profesional o centro asistencial de su elección, debiéndose abonar el jornal correspondiente contra la presentación del certificado de rigor.

A los efectos de este artículo el trabajador deberá notificar al empleador su enfermedad dentro de la primera mitad de su jornada de trabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

**Artículo 12**— El día 29 de noviembre de cada año será el Día del Obrero y Empleado de la Enseñanza Privada, no laborable y remunerado normalmente.

### Higiene y seguridad

**Artículo 13**— Las Universidades que no posean una sala maternal o guardería deberán cumplir con lo siguiente:

- En el caso de que la interesada haga uso de los servicios de una guardería paga ajena a la Institución, las Universidades reintegrarán, contra presentación de comprobantes, una suma mensual equivalente al treinta por ciento (30%) de la remuneración básica establecida para la última categoría.
- En el caso de que la interesada no haga uso de los servicios mencionados, las Universidades abonarán un adicional equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica de la última categoría.

Las facilidades de los ítems a) o b) corresponderán desde el momento en que la empleada se reintegre al trabajo después del nacimiento de su hijo y hasta que éste comience el ciclo educacional obligatorio.

**Artículo 14**— Las Universidades deberán contratar un servicio externo de atención médica de urgencia o, en su defecto, en el edificio central de cada universidad deberá existir un médico a disposición del personal del mismo durante la jornada de trabajo. Asimismo, en cada edificio de las Universidades deberá haber un botiquín de primeros auxilios, con los elementos farmacéuticos necesarios para dicho fin.

**Artículo 15**— En cada planta y piso de los edificios educacionales deberá haber una provisión de agua fresca a disposición del personal no docente.

**Artículo 16**— La vivienda debe ser habitable e higiénica, con uso de baño y agua caliente.

**Artículo 17**— El lugar donde coma el personal deberá ser adecuado para tal fin y deberá reunir las condiciones higiénicas indispensables. En las horas de comida será obligatorio el uso de manteles o hules para cubrir las mesas, o en su defecto, las mismas deberán ser pintadas al duco o tratarse de

mesas de mármol o laminado plástico. La alimentación debe ser tal que garantice las necesidades de nutrición y variación requeridas para una correcta alimentación, cuando el establecimiento provea la prestación.

**Artículo 18**— En todos los establecimientos deberá habilitarse en cofre o armario individual con llave para guardar la ropa del personal de maestranza y mantenimiento, y se pondrá a disposición del empleado un baño con agua caliente, ducha, jabón y toalla.

**Artículo 19**— El personal que preste servicios en la rama de ordenanzas uniformados, si los hubiera, será provisto de dos trajes por año por el establecimiento, uno (1) de verano y uno (1) de invierno. También serán provistos de cuatro (4) camisas, dos (2) de verano y dos (2) de invierno, y un (1) par de zapatos por año. Los ordenanzas que cumplan tareas fuera del establecimiento serán provistos de un (1) impermeable, de un (1) par de botas y de un (1) paraguas.

**Artículo 20**— El personal que preste servicios en la rama de limpieza y/o maestranza y/o servicios y/o mantenimiento, será provisto por el establecimiento de dos (2) uniformes por año, uno (1) de invierno y uno (1) de verano que consistirán en camisa y pantalón o mameluco, y un (1) par de zapatos y botas al igual que guantes de seguridad. Puede reemplazarse el mameluco por delantal. A los que trabajen con agua se les proveerá los elementos de goma necesarios y aquellos que lo hagan al aire libre serán provistos de gaban impermeable.

**Artículo 21**— A todo personal que trabaje en cualquier función de computación deberá hacérsele entrega de anteojos técnicos de protección.

### Jornada laboral

**Artículo 22**— La jornada de trabajo será de cuarenta y cinco (45) horas semanales y cesa a las 12 horas del día sábado. Deberá otorgarse un lapso no inferior a cuarenta y cinco (45) minutos diarios de descanso que se computará como tiempo de trabajo y será proporcional a las horas trabajadas, cuando la jornada sea menor a las 45 horas establecidas.

La jornada de trabajo no puede realizarse en más de dos (2) turnos por persona. El personal que trabajara más horas de las establecidas en este artículo de lunes a sábado a las 12 horas, será remunerado por horas excedentes con el cincuenta por ciento (50%) de incremento y para el resto de los casos —exceptuando el trabajo en horario nocturno— el ciento por ciento (100%). Se exceptúa de lo previsto en este último párrafo al personal de campos deportivos, colonias de esparcimiento y salas de espectáculos que habitualmente trabajan sábados y domingos, los que tendrán francos compensatorios, dejándose expresamente convenido que aquel personal que tuviera un régimen de trabajo distinto al aquí establecido mantendrá el mismo.

**Artículo 23**— El personal de carácter permanente que trabaje menos horas que el horario establecido en los artículos anteriores, percibirá sueldos proporcionales a las horas de trabajo y de acuerdo a su categoría, no pudiendo el mismo ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario vi-

gente de la jornada completa, cualquiera sean las horas trabajadas.

**Artículo 24**— El sereno que tenga funciones de recorrido durante la noche, ejercerá las mismas en una jornada semanal de treinta (30) horas, no pudiendo en ningún caso ser afectado a otra tarea que no sea la específica.

**Artículo 25**— El personal que cumpla tareas de rehabilitación física cumplirá una jornada de treinta (30) horas semanales, sin que ello afecte en forma alguna la remuneración íntegra y normal que corresponda por jornada convencional.

**Artículo 26**— El personal que cumpla tareas de telefonista con conmutador que tenga más de diez (10) líneas internas, cumplirá tareas de treinta (30) horas semanales, sin que afecte la remuneración que por jornada convencional le corresponde.

**Artículo 27**— El personal que cumpla habitualmente tareas de computación en centros de cómputos, cumplirá una jornada de siete (7) horas diarias de labor.

**Artículo 28**— El descanso diario por lactancia establecido por la ley, podrá ser tomado por la empleada madre de lactante, en forma fraccionada o completa de acuerdo con las necesidades de ambos. En caso de hacer uso del referido descanso por el término de una hora (1) indivisa, para el supuesto de que lo haga fuera del establecimiento, la trabajadora podrá optar por ingresar a sus tareas una (1) hora más tarde, retirarse una hora (1) más temprano o tomar el descanso al promediar la jornada de trabajo. Esta franquicia se extenderá durante un (1) año continuado a partir del retorno de la madre al trabajo, siempre que mantenga la lactancia, pudiendo ampliarse en caso de que así lo prescriban las autoridades competentes.

**Artículo 29**— El personal que cumpla en forma habitual tareas insalubres, cumplirá una jornada semanal de treinta (30) horas, sin afectación en su remuneración por jornada legal completa. A dicho efecto serán considerados insalubres, entre otras, las tareas realizadas en los siguientes lugares y funciones de trabajo: morgue, imprenta que trabaje con plomo, caldera, ascensores, pintores que trabajan por pulverización (soplete) y cloaquistas.

A dicho personal le será efectuada una revisión médica anual a los efectos de constatar la falta de afección derivada de su labor específica.

**Artículo 30**— En caso que a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio existiera personal trabajando regularmente menos horas que la máxima legal y percibiera haberes por horario completo, mantendrá esta condición.

### Licencias

**Artículo 31**— Las vacaciones que se otorguen serán de días hábiles.

**Artículo 32**— Las vacaciones estivales no podrán ser menores a treinta (30) días corridos, sea cual fuere la antigüedad del empleado.

**Artículo 33**— Se acordará a todo el personal una semana de vacaciones de invierno en el lapso comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre de cada año, siendo deducible dicha licencia de su licencia anual ordinaria. En el caso de aquel personal que tuviera una antigüedad mayor de quince (15) años, no su deducirá el lapso de su vacación de invierno de su licencia anual ordinaria, la cual será gozada en forma íntegra.

**Artículo 34**— Las vacaciones del personal serán acordadas en forma simultánea, a su pedido, con las de su cónyuge, siempre que el mismo trabaje en relación de dependencia en el sistema jurisdicionado por el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, debiéndose acreditar fehacientemente la fecha del goce que en tal concepto le hayan sido otorgadas al mismo.

**Artículo 35**— Todo el personal que esté gozando de vacaciones o licencias de ley o establecidas en este convenio, y que durante este período no realizara ninguna comida en el establecimiento, no sufrirá descuento en su sueldo por tal concepto.

**Artículo 36**— La licencia por vacaciones se suspende por fallecimiento de familiar en primer grado o cónyuge o por enfermedad o accidente del trabajo, siempre que estos hechos sean comunicados al empleador y comprobados en forma fehaciente mediante comprobante de institución oficial, si existiere en el lugar, salvo lo determinado respecto a justificación por enfermedad o accidente, si el empleado se encontrara residiendo en la Capital Federal o Gran Buenos Aires en ese momento.

**Artículo 37**— El período de vacaciones no será motivo de suspensión de los trabajadores. En dicho período el empleador podrá emplear al personal en otras tareas, comunicándose al trabajador con una anticipación de treinta (30) días, siempre que esas tareas no signifiquen para el empleado disminución de sus funciones o condiciones profesionales. El trabajador, por su parte, queda facultado durante el período de vacaciones estivales del establecimiento para ausentarse del mismo con el fin de dedicarse a otras tareas, sin que por ello quede rescindido el contrato de trabajo y con la obligación de reanudar sus tareas quince días antes de reiniciarse el nuevo año lectivo o las actividades en las universidades, sin que pierda su antigüedad. Para hacer uso de dicha facultad, el trabajador deberá comunicar su determinación al empleador treinta (30) días antes de la finalización de las actividades en las universidades, no teniendo derecho, durante el tiempo que se ausentare al sueldo ni a ninguna de las prestaciones que se le confiere por la presente convención. El trabajador que hace uso de la facultad antes mencionada, no pierde el derecho de vacaciones pagas establecidas.

**Artículo 38**— En el caso de cierre del establecimiento durante el tiempo de vacaciones del mismo, el personal cobrará íntegramente su remuneración normal y el importe que surja por la diferencia de vacaciones, de acuerdo al procedimiento establecido por la ley, salvo lo dispuesto por la última parte del artículo 37 (derecho de opción del empleado) de este convenio.

**Artículo 39**— El personal que deba incorporarse al Servicio Militar Obligatorio que tenga más de seis (6) meses de antigüedad en el empleo tendrá derecho a seguir percibiendo el ciento por ciento (100%) de la remuneración de que gozare en el momento de la incorporación y hasta treinta (30) días posteriores a la baja definitiva asentada en Libreta de Enrolamiento. Los días de ausencia motivada por el traslado entre el punto del país donde cumplirá el Servicio Militar y el asiento habitual de sus tareas, como las faltas originadas por concurrencia a exámenes médicos o cualquier otra citación formulada por autoridad militar correspondiente, no serán pasibles de descuento de haberes.

**Artículo 40**— Sin perjuicio de las vacaciones anuales establecidas por ley, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias con goce de sueldo:

- a) Por contraer matrimonio: Dieciséis (16) días corridos.
- b) Por nacimiento de hijos, tratándose de padre: Cinco (5) días corridos.
- c) Por fallecimiento de hijo o cónyuge o persona con la que estuviere en aparente matrimonio y con quien tuviere hijos mayores de quince (15) años: Siete (7) días corridos, y si residen a más de trescientos kilómetros (300 km.) o en el exterior del país: Nueve (9) días corridos.
- d) Por fallecimiento de padres y hermanos que residen en la Capital Federal y Gran Buenos Aires: Cinco (5) días corridos y si residen en el exterior o a más de trescientos kilómetros (300 km.): Siete (7) días corridos.
- e) Por fallecimiento de cónyuge o persona con la que estuviere en aparente matrimonio con hijos menores de quince (15) años: Sesenta (60) días corridos.
- f) Por fallecimiento de cónyuge o persona con la que estuviere en aparente matrimonio con hijos menores de diez (10) años: Noventa (90) días corridos.
- g) Por fallecimiento de tíos, abuelos, sobrinos, nietos, yernos, nueros, suegros y cuñados que residen en el país: Dos (2) días corridos.
- h) Por mudanza propia: Dos (2) días corridos.
- i) Por exámenes, entendiéndose por tales los finales, parciales, y recuperatorios en los establecimientos de enseñanza primaria, media, terciaria y universitaria: Tres (3) días por examen con un máximo de dieciocho (18) días anuales.
- j) Por donaciones de sangre: el mismo día con un máximo de cuatro (4) días por año.
- k) Por casamiento de hijos: el día del civil.
- l) Por revisión médica prematrimonial: Un (1) día.

- m) Por adopción y a partir de la fecha de otorgamiento del adoptado: Un (1) mes para la madre/mujer y cinco (5) días hábiles para el padre/hombre.
- n) Por enfermedad de hijo o cónyuge o persona con quien estuviera en aparente matrimonio: Quince (15) días por año.
- o) Por anegamiento de vivienda debidamente comprobado: Tres (3) días por año.
- p) Por estado de excedencia: Cincuenta por ciento (50%) más de lo determinado por ley.
- q) Licencia por enfermedad del empleado: Tres (3) meses más de lo determinado por ley en todos los casos.

### Régimen salarial

**Artículo 41**— Se convienen las siguientes categorías, funciones y salarios a partir del 1° de julio de 1988.

**Categoría FP:** Remuneración: A 4.000.

- **Administrativo:** Secretario administrativo general, administrador general.
- **Técnico:** Director del departamento de asesoría legal; jefe del centro de cómputos; programador de sistemas; jefe de sistemas.

**Categoría FAX:** Remuneración: A 3.500.

- **Administrativo:** Prosecretario administrativo general; tesorero; contador general.
- **Técnico:** Programador de computación.

**Categoría FA:** Remuneración: A 3.000.

- **Administrativo:** Secretario técnico; secretario administrativo de facultad con más de 1.000 alumnos; jefe de departamento; protesorero; jefe de personal.
- **Intendencia:** Intendente.
- **Técnico:** Director de ceremonial y/o relaciones públicas; director de relaciones internacionales; director de prensa; director de biblioteca o bibliotecario jefe general; coordinador de laboratorio; jefe de operadores de centro de cómputos; analista de sistemas; director artístico de T.V.; Gerente administrativo de T.V.; Encargado de imprenta.

**Categoría FB:** Remuneración: A 2.260.

- **Administrativo:** Secretario administrativo de facultad de más de 500 alumnos y menos de 1.000 alumnos; prosecretario administrativo de facultad de más de 1.000 alumnos; jefe de división.
- **Técnico:** Jefe de planificación de centro de cómputos; encargado de entrada de datos; jefe de servicio social; subjefe general de biblioteca, bibliotecario encargado de facultad; subcoordinador de laboratorio.

**Categoría FC:** Remuneración: A 1.785.

- **Administrativo:** Jefe de sección o sector; secretario administrativo de facultad de menos de 500 alumnos; prosecretario administrativo de facultad de más de 500 alumnos y menos de 1.000 alumnos; secretaria privada.
- **Intendencia:** Subintendente; jefe de mantenimiento.
- **Técnico:** Planificador e implementador de centro de cómputos; operador senior; encargado de control de centro de cómputos; graboverificador senior; programador junior; encargado de enfermería; encargado de morgue; director de cámara de T.V.; secretaria de me-

dios de T.V.; realizador de T.V.; Jefe de sector deportes; encargado de sala médica; jefe de sección gráfica; laboratorista; eviscerador; operador de máquina de contabilidad.

**Categoría FD:** Remuneración: A 1.550.

- **Administrativo:** Subjefe de sección o sector; prosecretario administrativo de facultad de menos de 500 alumnos; asistente administrativo.
- **Intendencia:** Oficial especializado; mayordomo.
- **Técnico:** Operador de teclado de centro de cómputos; operador semi senior; graboverificador semi senior; clasificador técnico de biblioteca; instrumentista; encargado de hemeroteca; enfermero—radiólogo; auxiliar de laboratorio; subjefe de sección gráfica; productor de T.V.; camerama de exteriores de T.V.; Compaginador de T.V.; OPERADOR de video; encargado de fotografía y composición; impresor gráfico; asistente social de primera.

**Categoría FE:** Remuneración A 1.430.

- **Administrativo:** Administrativo de 1°.
- **Intendencia:** Oficial; chofer; portero con vivienda; submayordomo; ordenanza de 1ra.; personal de vigilancia de 1°.
- **Técnico:** Asistente de biblioteca de 1°; operador junior; graboverificador junior; asistente social de 2°; enfermera; nurse; operador de t.v.; operador gráfico de 1°; maquinista off—set; encuadernador de 1°.

**Categoría FF:** Remuneración: A 1.300.

- **Administrativo:** Administrativo de 2°; telefonista—repcionista de conmutador; bedel.
- **Intendencia:** Ordenanza—casero; ordenanza; utilero de deportes; playero; ascensorista; portero; medio oficial; personal de vigilancia de 2°.
- **Técnico:** Asistente de biblioteca de 2°; encargado de limpieza de animales; auxiliar de enfermería; encuadernador de 2°; operador gráfico de 2°.; guillotinator gráfico; auxiliar técnico con conocimientos; operador de copiado de T.V.; sonidista de T.V.; auxiliar de nurse.

**Categoría FG:** Remuneración: A 1.200.

- **Administrativo:** Auxiliar administrativo de 3°; cadete de 1°; bedel ingresante.
- **Intendencia:** Peón especializado; sereno.
- **Técnico:** Mucama; ingresante; operador de v.c.r.; asistente de iluminación de T.V.; asistente de grabación de T.V.; utilero de T.V.; ayudante deportivo.

**Categoría FH:** Remuneración: A 1.100.

- **Administrativo:** Cadete.
- **Intendencia:** Peón ayudante general.

**Artículo 42**— La partes convienen expresamente actualizar bimestralmente los salarios básicos de convenio, y sobre el monto resultante se aplicarán automáticamente los porcentajes pactados en los artículos que fijen bonificaciones y adicionales salariales referidos a los mismos. A dicho efecto, ambas partes se reunirán con el propósito de determinar dichas actualizaciones, siendo la primera de dichas reuniones en el mes de septiembre de 1988, y así sucesivamente.

**Artículo 43**— Las Universidades deberán categorizar a su personal de conformidad con las funciones y categorías que se determinan en el presente convenio. Aquellas que mantuvieran situaciones que impliquen incumplimientos

totales o parciales con su obligación de adoptar las categorías establecidas en la Convención Colectiva N° 210/75 adoptarán de inmediato el sistema de categorías determinado en la presente. En caso de particularidades funcionales dentro de una categoría, el salario no podrá en ningún caso ser inferior al mínimo establecido para la misma.

**Artículo 44**— Aquellas Universidades que hubieren celebrado convenios escritos con su personal, y de fecha anterior al 30 de junio de 1988 y que previeran cláusulas respecto a los ajustes de nivel salarial, comenzarán a aplicar la escala salarial establecida en la presente convención colectiva para el mes de julio de 1988, recién en el mes de agosto de 1988, con un incremento sobre dichos valores no menor al veinticinco por ciento (25%) de los mismos. Si el resultado de la aplicación de la cláusula de garantía fuese superior al incremento señalado, se aplicará la referida cláusula.

**Artículo 45**— Se establece una bonificación del quince por ciento (15%) sobre la categoría respectiva de convenio para el personal que realice tareas riesgosas en forma habitual. Se califican como riesgosas las siguientes tareas:

- a) Aquellas realizadas a más de dos (2) metros de altura.
- b) Electricistas.
- c) Aquellas que acarreen la posibilidad cierta de contagio o lesión por manipuleo de material.

**Artículo 46**— Para el personal comprendido en este convenio se establecen los siguientes adicionales mensuales:

- a) Título de nivel superior: Seis por ciento (6%) del salario básico de la categoría respectiva.
- b) Título terciario: Cinco por ciento (5%) del salario básico de la categoría respectiva.
- c) Título secundario: Cuatro por ciento (4%) del salario básico de la categoría respectiva.
- d) Certificado de Capacitación que sea inherente a la tarea que se desarrolla: Tres por ciento (3%) del salario básico de la categoría respectiva.

**Artículo 47**— Se establece la siguiente garantía para el personal comprendido en esta convención:

- a) Seguro de caja o fondo común para fallas de caja: la cuota mensual más alta del establecimiento pagada mensualmente por empleado actuante que maneje fondos en efectivo.
- b) Seguro de dinero en tránsito: la cuota mensual más alta del establecimiento pagada mensualmente por empleado actuante que se movilice con fondos en efectivo y/o valores al portador.
- c) Seguro de personas transportadas: Se abonará la cuota mensual más alta del establecimiento pagada mensual-

mente y por empleado actuante que tenga a su cargo transporte de personas.

**Artículo 48**— Para el personal comprendido en este convenio se establece una bonificación mensual por antigüedad equivalente al uno coma cincuenta por ciento (1,50%) del básico de la categoría respectiva y por año de servicio.

**Artículo 49**— Se establece para el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo una bonificación por asistencia y puntualidad del diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría, teniendo el personal como tolerancia máxima para conservar dicha bonificación la cantidad de quince (15) minutos de atraso distribuidos en (3) tres jornadas de trabajo. El premio por asistencia y puntualidad no se verá afectado por los siguientes motivos:

- Licencia ordinaria anual;
- Licencia por maternidad;
- Licencia por matrimonio;
- Licencia por nacimiento de hijos;
- Licencia por fallecimiento de padre, madre, hermano, hijo, cónyuge;
- Licencia por accidente;
- Licencia gremial.

**Artículo 50**— Se fija una bonificación única y no remunerativa para el mes de julio de 1988 del cinco por ciento (5%) sobre los sueldos determinados en el artículo 41 de esta convención y para la totalidad del personal de las Universidades Privadas jurisdicionados por el mismo.

**Artículo 51**— Los empleados que dentro del horario de trabajo cumplen habitualmente funciones correspondientes a distintas categorías, serán remunerados proporcionalmente a cada una de ellas.

**Artículo 52**— Cuando un empleador reemplace a otro de mayor remuneración, el establecimiento le abonará la retribución más alta mientras dure la suplencia o relevo, si durare más de tres (3) días. Pasados nueve (9) meses en el ejercicio de la suplencia, dicho trabajador será considerado permanente en el nuevo puesto, salvo que la empleada que motivara el reemplazo se acogiera al cincuenta por ciento (50%) de margen por excedencia establecido en el artículo 40, inciso p), del presente convenio.

**Artículo 53**— En los recibos de sueldo, además de los recaudos exigidos por ley, deberán constar la categoría de Convenio Colectivo de Trabajo y el cargo y/o función del empleado según el mismo, y así mismo una explicación detallada de los descuentos efectuados en el mismo.

**Artículo 54**— En ningún caso podrán bajarse las actuales remuneraciones por ser ellas superiores a los sueldos mínimos determinados en este convenio. Los sueldos que luego de entrar en vigencia la presente convención excedan a los determinados por la misma, deberán mantenerse como mínimo en el nivel que tienen, hasta que los aumentos convencionales y/o legales excedan a dichas remuneraciones. Todo aumento masivo de sueldos que acuerde el Superior Gobierno de la Nación alcanzará sin excepción alguna a todo el personal comprendido en esta convención, cualquiera sea su categoría o escala.

## Relaciones sindicales

**Artículo 55**— Entre los trabajadores de cada establecimiento de enseñanza privada afiliados al Sindicato, se elegirán delegados gremiales, quienes los representarán ante el empleador y la Comisión Directiva de la Organización Gremial.

Asimismo, se elegirá una comisión interna por establecimiento, la que estará integrada por el delegado y un vocal hasta los primeros treinta (30) empleados del Instituto y un (1) nuevo vocal por cada veinte (20) empleados o fracción. A los efectos mencionados anteriormente, la elección de delegados y miembros de la Comisión Interna estará sometida a las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales, gozando quienes resulten electos del amparo gremial, derechos y obligaciones establecidos en dicha ley.

**Artículo 56**— Tendrán licencia con goce de sueldo, los delegados y/o vocales de cada establecimiento de enseñanza privada, en una cantidad anual máxima de treinta y tres (33) días, para el conjunto de todos ellos, en cada instituto.

**Artículo 57**— Tendrán licencia con goce de sueldo los Miembros de la Comisión Directiva (titulares y suplentes) del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, hasta un máximo de ochenta (80) días anuales por cada uno de ellos.

**Artículo 58**— Cuando entendiere la delegación gremial que una orden de carácter gremial y/o laboral impartida por un superior no esté de acuerdo con el convenio colectivo de trabajo o leyes aplicables en la materia, se apersonará a la autoridad pertinente, exponiéndole la fundamentación legal del caso, debiendo ser recibida de inmediato por el representante de la Universidad, a efectos de solucionar la situación creada.

**Artículo 59**— Toda suspensión o cesantía será informada a la delegación gremial del establecimiento, y de no existir ésta al Sindicato, en el mismo día que se adoptó la medida.

**Artículo 60**— El empleador tiene la obligación de facilitar a los representantes del S.A.E.O.E.P., previa notificación, la concurrencia al establecimiento a efectos de informar a los empleados, hasta un máximo de diez (10) veces al año; asimismo recibirán a dichos representantes —previa opción del empleador a lugar, fecha y hora, entendiéndose que ésta debe ser dentro de la jornada legal de trabajo— en todas aquellas oportunidades en las que las circunstancias lo hagan necesario.

**Artículo 61**— Los establecimientos educacionales habilitarán una cartelera por edificio, en la que se fijará cualquier comunicado de tipo gremial o laboral destinado al personal. La misma deberá estar colocada al lado del reloj de control, si existiera, o en lugar visible dentro del establecimiento.

**Artículo 62**— Es obligación del empleador retener a todos los empleados el importe de la Obra Social y la Cuota Sindical a los afiliados, de acuerdo a la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, haciéndolo constar en el mismo recibo de pago, y depositar dentro de los quince

(15) días el importe de la cuota sindical a la orden del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada. Los establecimientos remitirán mensualmente al S.A.E.O.E.P. las planillas correspondientes a los descuentos mensuales practicados a su personal adjuntando aportes copia de boleta de depósitos mensuales y detallando la nómina completa y las sumas retenidas a cada trabajador por el concepto antes mencionado. Asimismo comunicarán las altas y las bajas que se hubieran producido dentro de los treinta (30) días.

Respecto de los de Obra Social se estará —los establecimientos que no aporten a la Obra Social del S.A.E.O.E.P.— a las tramitaciones y resoluciones que dictase la Autoridad de Aplicación.

**Artículo 63**— Se establece una contribución especial y única a favor del S.A.E.O.E.P. a cargo de todos los beneficiarios del presente convenio, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del monto real de aumento que por todo concepto corresponda percibir en el mes de julio de 1988, o en el momento de efectivo cumplimiento en el caso de las Universidades comprendidas en el artículo 44, a cada trabajador; o sea la diferencia efectivamente existente entre la remuneración percibida en el mes de junio de 1988 y la del citado mes de julio de 1988 o en su caso en el momento establecido en el mencionado artículo 44. Dicha retención en ningún caso podrá ser superior al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que correspondan percibirse en el citado mes de julio o en aquel que corresponda en virtud del premencionado artículo 44.

Los fondos provenientes de dicha contribución serán retenidos al personal sin excepción alguna por los respectivos empleadores, quienes al efecto actuarán como agentes de retención. Los importes resultantes serán depositados a la orden de la entidad sindical en la cuenta corriente N° 50232/1 del Banco de la Provincia de Corrientes, debiendo el empleador remitir a la sede sindical —Misiones 262, Capital— el comprobante de descuento, conjuntamente con una planilla en la que se discriminarán los sueldos percibidos especificando además los datos completos del empleador.

**Artículo 64**— Cuando existiere común acuerdo entre el Sindicato y el empleado, el empleador procederá a descontar de sus haberes normales las sumas que se convengan entre las partes.

## Disposiciones generales

**Artículo 65**— Los casos que no sean susceptibles de encaillamiento en esta convención, serán considerados en particular con intervención del interesado, la parte contratante y el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada. En caso de no existir acuerdo, será la autoridad de aplicación la que decida en definitiva.

**Artículo 66**— Queda expresamente convenido que en todos los casos en que las condiciones de trabajo y/o salariales, y/o bonificables sean superiores a las establecidas en este convenio, se mantendrán en dicha situación no pudiendo reducirse las mismas.

**Artículo 67**— Se deja expresa constancia que en todo aquello no regulado o modificado por esta convención, se regirá por las leyes vigentes, o acuerdo específico de partes, en cualquier tipo de cuestión, competencia o situación que se pudiera plantear.

**Artículo 68**— Las partes convienen en que la presente convención entre en vigencia a partir del mes de julio de 1988 y sin esperar su homologación por parte de la autoridad de aplicación.

**Artículo 69**— Ambas partes, con la finalidad de interpretar las cláusulas del convenio y dirimir eventualmente cuestiones que hagan a dicha interpretación, resuelven mantener el funcionamiento de una Comisión integrada por los Sres. Guillermo Marconi y Jorge Le Pas, por el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, y los Sres. Pablo Enrique Baccaro y Aníbal Luzuriaga, por el Consejo de Rectores de Universidades Privadas, que tendrá la misma vigencia que el presente convenio. Los gastos que devengue por cualquier causa el funcionamiento de dicha comisión, serán a cargo de las partes respectivas.

**Artículo 70**— Se establece como término de vigencia de la presente convención el período comprendido entre el 8 de julio de 1988 y 31 de diciembre de 1990.

Dra. Elida Marasso  
Secretaria de Relaciones Laborales

Buenos Aires, 9 de agosto de 1988

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el Consejo de Rectores de Universidades Privadas y el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, con ámbito de aplicación establecido respecto de los empleados y obreros no docentes de la Enseñanza Privada (Rama: Universidades) y territorial para la Capital Federal y partidos de Avellaneda, Lanús,

Lomas de Zamora, Almirante Brown, Esteban Echeverría, Quilmes, Florencio Varela, San Vicente, Cañuelas, Pilar, Morón, Matanza, Merlo, Marcos Paz, Gral. Las Heras, San Martín, San Isidro, Gral. Sarmiento, San Fernando, Moreno, Gral. Rodríguez, Las Conchas, Campana, Luján, Tigre, Escobar, Mercedes, Navarro, Exaltación de la Cruz, Zárate, Berazategui, Beriso, Brandsen, Ensenada, Lobos y Vicente López, todos de la Provincia de Buenos Aires; con término de vigencia fijado hasta el 31 de diciembre de 1990, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva obrante a fojas 47/64. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 6, para su conocimiento. Hecho, para la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo; a fin de que provea la elaboración de copia debidamente autenticada del mismo a la Subsecretaría Técnica y de Coordinación Administrativa (Departamento Publicaciones y Biblioteca) para disponerse la publicación en la forma que corresponda del texto de la convención, procediéndose al depósito del presente legajo.

Dr. Carlos A. Tomada  
Director Nacional de Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 9 de agosto de 1988

Atento a lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 47/64, la cual ha sido registrada bajo el N° 1/88.

Simón Mimica  
Jefe Dpto. Coordinación



# JARDINEROS PARQUISTAS, VIVERISTAS Y FLORICULTORES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 228/93*

**PARTES INTERVINIENTES:** Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina con la Sociedad Argentina de Paisajistas.

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 20 de octubre de 1993

**ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:** Todos los trabajadores, obreros, empleados y técnicos que se desempeñen en entidades y/o empresas públicas y/o privadas, y casas particulares, en parquización y mantenimiento de sus espacios verdes, y en empresas que se dedican al paisajismo, parquización y mantenimiento de espacios verdes públicos y/o privados, propios y/o de terceros.

**ZONA DE APLICACIÓN:** Todo el territorio de la Nación

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 3.000

**PERÍODO DE VIGENCIA:** Desde el 01/10/93 hasta 30/09/95

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de octubre de 1993, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante Don Virgilio Crispino, Jefe de Departamento de Relaciones Laborales N° 1, en su carácter de Presidente de la Comisión Negociadora, según Disposición N° 173/93 (D.N.R.T.), Expediente N° 950.731/93, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo aplicable al personal de la actividad, de conformidad con los términos de las Leyes Nros. 14.250 y 23.546 (Decreto N° 108/88) y los artículos 2° y 3° del Decreto N° 200/88, resultado del acta acuerdo firmada el día 20 de octubre de 1993, los señores: Roberto Marto, Claudio González y Florencio Farre, en representación del Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina, con domicilio en Rivadavia 444, San Isidro, Provincia de Buenos Aires, por una parte, y por la otra: Eduardo Stafforini, Ricardo Klemsiewich y Amadeo Salvador Diharce en representación de la Sociedad Argentina de Paisajistas con domicilio

en Perú N° 84, 2° piso, oficina 35, de la Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas.

### TÍTULO I CONDICIONES GENERALES

#### Capítulo I: **Ámbito de aplicación y vigencia**

**Artículo 1°**— Se encuentran comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores, obreros, empleados y técnicos, que se desempeñan en entidades y/o empresas, públicas y/o privadas, y en casas particulares, en parquización y mantenimiento de sus espacios verdes, y en empresas que se dedican al paisajismo, parquización, jardinería y mantenimiento de espacios verdes, públicos y/o privados, propios y/o de terceros.

**Artículo 2°**— Quedan excluidos del presente convenio, el personal que se desempeña como Directores, Sub-Directores, Gerentes y Sub-Gerentes.

**Artículo 3°**— El presente convenio es de aplicación en todo el territorio nacional, con vigencia de dos años, a partir del 1° de octubre de 1993 hasta el 30 de septiembre de 1995, renovándose por igual período las cláusulas que no se denuncien con una anticipación de 30 días a la finalización de su vigencia.

**Artículo 4°**— Las cláusulas económicas del presente convenio se pactan conforme a las condiciones actuales del costo de vida y nivel de precios de los productos y servicios. En caso de variación de los mismos, las partes podrán ejercer el derecho de denunciarlos en forma fehaciente, debiendo reunirse la paritaria dentro del término de diez (10) días a contar desde la recepción.

Lo que se pacte no podrá tener una vigencia inferior a tres (3) meses.

#### Capítulo II: **Del contrato de trabajo**

**Artículo 5°**— Al personal nuevo que ingrese, se lo incorporará atendiendo las leyes y reglamentaciones vigentes en la materia.

**Artículo 6°**— Cualquiera sea la naturaleza jurídica del contrato de trabajo que suscriba el empleador, el mismo será complementado por el presente convenio en todo lo que beneficie al trabajador.

**Artículo 7°**— Toda persona que ingrese al servicio de un empleador, lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales se requieran determinados conocimientos técnicos y/o prácticos.

**Artículo 8°**— Las vacantes y ascensos se cubrirán teniendo en cuenta al personal existente en la categoría inmediatamente inferior a la que se cubra, dándosele prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad y/o, a los que habiendo efectuado relevos, hayan demostrado idoneidad en el desempeño de los mismos, siempre que reúnan la capacidad técnica y/o práctica que se requiera para el puesto.

**Artículo 9°**— El personal que se desempeñe transitoriamente en una función mejor remunerada que la de su ocupación habitual, gozará del pago de la diferencia por esa función, durante el tiempo que la realice, la que le será liquidada por separado de su retribución habitual.

**Artículo 10**— Para los trabajos de características variables, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable, respetándose la modalidad de cada empresa.

### **Capítulo III: Ropa y útiles de trabajo**

**Artículo 11**— Los empleadores proveerán a su personal, contra devolución del equipo anterior, de dos juegos de prendas (camisa, pantalón y calzado) por año, para usarlos obligatoria y exclusivamente en el lugar de trabajo. El personal tendrá la obligación de mantener aseada y en buen estado la vestimenta entregada. Al personal que ingrese se le deberá proveer la ropa enunciada precedentemente, antes de cumplir el primer mes de trabajo, y, al plantel permanente, en la primera quincena de abril y en la primera quincena de octubre de cada año.

**Artículo 12**— Los empleadores están obligados a suministrar a los obreros, en el momento en que por las condiciones climáticas son necesario, trajes y calzados adecuados, que los protejan de la lluvia y el barro. El que realice tareas e fumigación, deberá contar con un equipo protector, integrado por lo menos por anteojos protectores, máscara, guantes, botas, delantales impermeables, y en general, toda la ropa que fuere necesaria y/o imprescindible, que serán de uso obligatorio durante la tarea.

**Artículo 13**— Es obligación del empleador suministrar toda herramienta necesaria para el desempeño de las tareas que deba realizar el personal a su servicio.

**Artículo 14**— Es obligación del personal el cuidado de las herramientas y materiales que se les entregare para su trabajo, considerándose que serán los responsables en caso de deterioro y/o pérdida.

### **Capítulo IV: Jornada de trabajo, francos y licencias**

**Artículo 15**— La jornada de trabajo y el goce de francos y licencias, se ajustarán a las disposiciones de las leyes en vigencia, con excepción a lo expresamente acordado en este convenio por ajustarse a la modalidad de trabajo de la actividad.

Se establecen, entre otras licencias que le corresponden al trabajador, las siguientes:

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b) Por nacimiento de hijos, dos (2) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijos, de padres o de padres políticos, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, dos (2) días corridos;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para mudanza de vivienda propia, un (1) día hábil;
- g) Para donar sangre, un (1) día hábil.

En las licencias referidas a los incisos b), c) y d), deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, en el período respectivo, cuando estas concidieran en domingo, feriado o no laborable.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e), los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador, haber rendido el examen, mediante presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto en que cursa los estudios, o la causa de la suspensión.

La licencia a que se refiere el inciso g) se otorgará una vez por año, salvo en los casos que, por prescripción médica debidamente documentada, pueda hacerlo por una única nueva oportunidad. En cualquiera de los casos mencionados, deberá presentar certificado emitido por la autoridad competente del establecimiento sanitario.

Para tener derecho a percibir las remuneraciones por las licencias mencionadas, los trabajadores deberán haber trabajado a las órdenes de un mismo empleador, cuarenta y cuatro (44) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al día de la licencia. Igual derecho tendrán los que hubieren trabajado la víspera hábil del día de la licencia y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

En los casos en que corresponda, se mantendrán las guardias necesarias, a los efectos de no paralizar las tareas de características permanentes o transitorias que puedan significar perjuicio para la empresa.

**Artículo 16**— La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, y de cuatro (4) horas los días sábado. Aquellas empresas que, anterior a la firma del presente convenio, tuvieran una modalidad de trabajo bajo otro régimen, por no trabajar los días sábado, podrán mantener el mismo. Las horas trabajadas excediendo los límites mencionados, serán consideradas como trabajo extraordinario y estarán sujetos a los recargos estipulados por ley.

**Artículo 17**— A los fines del control de enfermedad, se aplicarán las normas establecidas en las leyes vigentes.

**Artículo 18**— Las altas y bajas médicas y cualquier disputa que surgiera entre el empleador y el trabajador con referencia a ellas, se ajustará a las normas impuestas por las leyes vigentes en la materia.

**Artículo 19**— A los efectos del control de accidentes, se aplicarán las siguientes normas:

- a) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades o personas de vigilancia presentes en el lugar, y concurrir al consultor lo que el empleador asigne, para su atención.
- b) el accidentado, al recibir el alta médica, deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio médico que el empleador designe, donde será examinado nuevamente, a fin de que el médico certifique sobre su aptitud o capacidad laborativa.

**Artículo 20**— Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, son beneficiarios de la Obra Social de Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina, debiendo el empleador depositar los aportes y retenciones legales en la cuenta corriente que a tal efecto está habilitada en el Banco de la Nación Argentina.

## Capítulo V: Seguridad e higiene

**Artículo 21**— Los empleadores deberán observar las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad e higiene.

**Artículo 22**— Cada establecimiento o empresa, como medida de prevención, deberá tener como mínimo un botiquín en perfectas condiciones de uso, con todos los elementos indispensables para curaciones de urgencia.

**Artículo 23**— El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de maquinarias y/o materiales, dentro del sector de trabajo.

**Artículo 24**— Los empleadores proveerán a los trabajadores de dos toallas cada seis meses, jabón en forma semanal y papel higiénico en el lugar de uso habitual.

**Artículo 25**— En aquellas empresas en que cumplan horario corrido, se concederá a su personal, como mínimo treinta (30) minutos de descanso diario pago, dentro de la

jornada legal, manteniéndose las modalidades que en ese sentido tenga cada empresa, superiores a este beneficio.

## Capítulo VI: Seguro de vida

**Artículo 26**— Los empleadores deberán ajustarse a las leyes y reglamentaciones vigentes en la materia.

## Capítulo VII: Ejercicio derechos gremiales

**Artículo 27**— En caso de fallecimiento del titular, de su cónyuge o de alguno de sus hijos, el empleador abonará al trabajador o a su grupo familiar, hasta un máximo de dos (2) sueldos de la categoría auxiliar, para contribuir a sufragar hasta la mitad de los gastos de sepelio. El Sindicato aportará al trabajador o a su grupo familiar el monto necesario para cubrir el resto del costo del sepelio.

**Artículo 28**— Los empleadores retendrán a su personal afiliado, dentro de las disposiciones legales vigentes, el importe del dos por ciento (2%) de sus sueldos netos como cuota sindical, y el importe del uno por ciento (1%) en concepto de seguro de sepelio, debiendo ser remitidos, juntamente con una planilla en la que consta el personal aportante, a la sede del Sindicato o donde éste establezca.

## De las paritarias

**Artículo 29**— Ambas partes se regirán por las disposiciones legales en vigencia.

**Artículo 30**— Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, que tendrá a su cargo exclusivamente el tratamiento de las controversias respecto de la interpretación de los artículos del presente convenio. Esta Comisión estará compuesta por cuatro (4) miembros patronales, designados por la Sociedad Argentina de Paisajistas, firmante del presente convenio, y cuatro (4) miembros designados por el Sindicato que es parte del presente convenio. Todos ellos deberán ser de notoria buena conducta y saber leer y escribir, ejercer actividades comprendidas en la Convención Colectiva, y estar en ejercicio de sus derechos civiles. Ambas partes podrán designar suplentes en el número igual al de miembros titulares que le correspondan. Para el mejor cumplimiento de los fines que le son propios, ambas partes se comprometen a actuar con espíritu de total cooperación y buena fe ante dicha Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria prevista en este artículo, se ajustará a las siguientes normas:

- a) Las resoluciones de la Comisión Paritaria deberán realizarse siempre con la presencia de cuatro representantes obreros y cuatro representantes patronales, debiendo tomar sus resoluciones por simple mayoría de votos. También podrán reunirse con tres representantes obreros y tres representantes patronales como mínimo, en cuyo caso las resoluciones deberán tomarse por unanimidad.
- b) En caso de empate, la Comisión someterá sus conclusiones al arbitraje del Señor Presidente de la Comisión Paritaria, después de haber agotado los medios de entendimiento a su alcance.

También se recurrirá a dicho arbitraje cuando los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria no hubieren sido resueltos después de haber sido considerados específicamente no menos de seis reuniones.

### Jubilaciones y asignaciones familiares

**Artículo 31**— Los empleadores están obligados al estricto cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

### Día del gremio

**Artículo 32**— Se establece como fecha conmemorativa del trabajador Jardiner, Parquista, Paisajista, y demás especialidades de este convenio, el día 21 de septiembre de cada año, por lo cual dicho día no es laborable y tiene las mismas características que un feriado nacional a sus efectos.

## TÍTULO II DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, CATEGORÍAS Y SALARIO PROFESIONAL

### Capítulo VIII: Categorías profesionales

**Artículo 33**— La rama jardinería, mantenimiento, paisajismo y parquización, comprende a los trabajadores que se desempeñan —para personas físicas o jurídicas—, en el diseño, ejecución cuidado y/o mantenimiento de parques, jardines y/o espacios verdes que les son propios, o en empresas que se dedican al diseño, ejecución, cuidado y/o mantenimiento de parques, jardines y/o espacios verdes, públicos y privados, propios o de terceros.

**Artículo 34**— Para la ejecución de las funciones de los puestos de trabajo, tendrán las categorías profesionales que se detallan:

**Técnico:** Trabajador que posee título habilitante oficial en especialidades de la rama, y que puede supervisar las actividades.

**Capataz:** Trabajador que posee conocimientos teórico prácticos de interpretación de planos, replanteos plani-altimétricos, tiene conocimientos sobre nomenclatura y características del desarrollo de plantas, césped, plagas, suelos y ordena los trabajos del personal a su cargo.

**Oficial Paisajista:** Trabajador que con conocimientos teórico prácticos, se dedica a la planificación, diseño y modificación de paisajes, parques y jardines, elabora planos con especificaciones técnicas sobre variedades de árboles, arbustos, florales, césped, suelos y todos los elementos que forman parte del desarrollo de un paisaje.

**Oficial Parquista:** Trabajador con conocimientos teórico prácticos en interpretación de planos, que ejecuta replanteos plani-altimétricos, conforme a nomenclador y características de desarrollo y mantenimiento de las plantas, césped, suelos, plagas y plaguicidas, y tiene a su cargo las tareas de mantenimiento en espacios verdes de cualquier magnitud.

**Oficial Jardiner:** Trabajador con conocimientos teórico prácticos de las características del desarrollo de plantas y césped, sobre plagas y plaguicidas, y realiza los trabajos que le son indicados en el mantenimiento de parques y jardines.

**Medio Oficial Paisajista:** Con conocimientos teóricos y prácticos iguales a los del oficial paisajista, siendo su principal auxiliar.

**Medio Oficial Parquista:** Con conocimientos teóricos y prácticos iguales a los del oficial parquista, siendo su principal auxiliar.

**Medio Oficial Jardiner:** Con conocimientos teóricos y prácticos iguales a los del oficial jardiner, siendo su principal auxiliar.

**Operario:** Trabajadores que tienen conocimientos generales de la actividad y/o son auxiliares de los medio oficiales.

**Auxiliar:** Sin conocimientos de la actividad, que se dedica a tareas generales.

**Ayudante:** Menor de 16 a 18 años con conocimientos generales, auxiliar del parquista, paisajista y/o jardiner.

**Aprendiz:** Menor de 14 a 16 años, sin conocimientos, que realiza tareas secundarias como auxiliar del paisajista, parquista y/o jardiner.

**Oficial Mecánico:** Trabajador que, con amplios conocimientos de mecánica de tractores y automotores, desarme y armado de motores y sus partes, realiza la reparación integral de los vehículos.

**Medio Oficial Mecánico:** Trabajador que, con conocimientos generales de mecánica de tractores y automotores, realiza la reparación de los vehículos.

**Oficial Tractorista:** Trabajador que conduce y ejecuta tareas con el tractor.

**Chofer:** Trabajador que conduce camiones y/o pick-ups.

### Capítulo IX: Escala salarial

**Artículo 35**— Los salarios que regirán para todos los beneficiarios del presente convenio colectivo de trabajo, son los pactados para mayo de 1993, que a continuación se transcriben:

	Sueldo mensual
Técnico	\$ 407,20
Capataz	\$ 384,97
Oficial Paisajista	\$ 384,97
Oficial Parquista	\$ 384,97
Oficial Jardiner	\$ 384,97
Medio Oficial Paisajista	\$ 348,32
Medio Oficial Parquista	\$ 348,32
Medio Oficial Jardiner	\$ 348,32
Operario	\$ 334,39
Auxiliar	\$ 299,41
Ayudante	\$ 299,41

Aprendiz (6 horas)	\$ 224,56
Oficial Mecánico	\$ 384,97
Medio Oficial Mecánico	\$ 366,18
Oficial Tractorista	\$ 361,70
Chofer	\$ 348,32

A todos aquellos trabajadores que en el mes calendario tengan asistencia perfecta, se les abonará un adicional equivalente al diez por ciento (10%) de su sueldo neto, en concepto de presentismo. Se entiende que se considerará con asistencia perfecta a todo aquel trabajador que no haya faltado ni llegado tarde, por ningún motivo, justificado o no, en todo el mes calendario.

**Inciso A: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:** Se establece una bonificación del uno por ciento (1%) sobre sueldo por cada año de antigüedad.

### TÍTULO III DE LA HOMOLOGACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

**Artículo 36—** Las partes de común acuerdo solicitan que el presente convenio colectivo de trabajo sea homologado y registrado en este Ministerio de Trabajo. En prueba de ello, previa lectura y ratificación, se firma el presente, quedando archivado para su constancia en su expediente de origen, de conformidad.

Por Sociedad Argentina de Paisajistas	Por Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina
--	--

Buenos Aires, diciembre 15 de 1993

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 18/26, quedando registrada bajo el N° 228/93.

Buenos Aires, 15 de diciembre de 1993

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Par-

quistas Viveristas y Floricultores de la República Argentina con la Sociedad Argentina de Paisajistas: con ámbito de aplicación respecto de todos los trabajadores, obreros, empleados y técnicos que se desempeñan en entidades y/o empresas públicas y/o privadas y casas particulares, en parquización y mantenimiento de sus espacios verdes y en empresas que se dedican al paisajismo, parquización y mantenimiento de espacios verdes, públicos y/o privados, propios y/o de terceros y territorial en todo el territorio de la Nación, con término de vigencia fijado a partir del 1° de octubre de 1993 y hasta el 30 de septiembre de 1995.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. año 1998) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido, conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250.

Que a fojas 28 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención, conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del Registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 18/26 y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88 artículo 4°).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 1, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

Juan Alberto Pastorino.



# EMPRESAS DE CAPITALIZACIÓN

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 288/97

### EMPLEADOS

#### Capítulo 1º: Normativa General

##### Vigencia del convenio

**Cláusula 1º**— El presente Convenio Colectivo rige desde el 1º de agosto de 1996 hasta el 31 de julio de 1998. Las partes se comprometen a reunirse dentro del primer año de vigencia del Convenio a fin de analizar la situación salarial establecida.

##### Ámbito de aplicación

**Cláusula 2º**— Esta Convención regirá en todo el territorio de la Nación para el personal que se indica en el artículo siguiente.

##### Personal comprendido

**Cláusula 3º**— La presente Convención será de aplicación para el personal de las empresas de capitalización regulados por el Decreto N° 142.277/43.

##### Régimen de clasificación del personal

**Cláusula 4º**— El personal comprendido queda encuadrado en los siguientes grupos:

- **Empleados - Grupo I:**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tipéo, armado y archivo de documentos.
- carga de datos.
- clasificación, distribución y/o despacho de correspondencia.
- recepción de público en general y telefonía.

##### SUBGRUPO 1:

- asistencia, mantenimiento general y limpieza.

- **Empleados - Grupo II:**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- realización de cálculos básicos.
- recolección de datos.
- clasificación de documentación.
- imputaciones contables.
- operador de sistemas.
- atención de público con referencia a la tarea específica.

- **Empleados - Grupo III**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- programación de sistemas.
- análisis contables.
- análisis técnicos.
- análisis de recursos humanos.
- liquidación de impuestos.
- liquidación de sueldos.
- control de cuentas corrientes.
- ejecutivo junior de cuentas.
- gestión de compras.

- **Empleados - Grupo IV**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- análisis contables e impositivos complejos.
- análisis de sistemas.
- análisis técnicos especiales.
- análisis estadísticos complejos.
- ejecutivo senior de cuentas.
- coordinación de procesos operativos.

##### Jerárquicos - Grupo A

- es responsable por un grupo de empleados.
- supervisa tareas.
- puede ejecutar por sí o delegar.
- se reporta al superior inmediato.

##### Jerárquicos - Grupo B

- Tiene a su cargo un sector.
- define objetivos y programas de trabajo.
- supervisa y coordina tareas.
- sé reporta a la Gerencia o Dirección.

##### Norma de interpretación general

**Cláusula 5º**— Las categorías laborales enunciadas en el presente Convenio, o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresan. Las mismas deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implicar disminuciones salariales ni dejar de estar sujetas a expresas compensaciones efectivas.

Todo empleado que sustituya a otro de un grupo superior deberá percibir la remuneración correspondiente a dicho puesto por el tiempo de su desempeño. Si dicha sustitución se produce por un tiempo de seis meses consecutivos o nueve alternados, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento permanente de la remuneración de aquel a quien haya suplido.

De conformidad con las disposiciones precedentes, se establece como principio la polivalencia funcional dentro de cada Grupo de Trabajadores, salvo el Grupo 1 donde trabajadores de este Grupo que cumplan tareas administrativas no podrán ser destinados al Subgrupo 1 (asistencia, limpieza y mantenimiento).

**Cláusula 6ª**— Se establecen las normas de interpretación específica a los efectos de la determinación de los grupos en que se encuadra el personal, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- complejidad de tareas.
- supervisión recibida.
- contactos.
- responsabilidad por personal a cargo.
- experiencia.

En tal sentido, queda establecido lo siguiente:

• **Empleados - Grupo I:**

Trabajo sencillo, rutinario, donde las circunstancias se repiten. Escaso margen para tomar decisiones o ninguno; se emplean métodos conocidos. No se requiere experiencia previa.

Actúa bajo supervisión inmediata y continua. El trabajo se revisa completamente. Las tareas se repiten rutinariamente, con ninguna o pequeñísimas desviaciones en los procedimientos.

Contacto habitual con el nivel inmediato de reporte. Puede incluir algunos contactos adicionales de escasa importancia.

• **Empleados - Grupo II**

Trabajo semirutinario que requiere regular aplicación de procedimientos no muy complejo y de la iniciativa dentro de los límites establecidos por normas internas o por instrucción, menor necesidad de control, lo que implica cierta confiabilidad. Es necesaria relativa experiencia en la función (conocimiento de su trabajo).

Actúa bajo supervisión inmediata, pero no continua. El trabajo se revisa con relativa frecuencia. Las tareas se repiten, pero se permite cierto margen de autonomía

operativo en los procedimientos, como ser definición de prioridades dentro de su actividad.

Contactos con otras áreas de la empresa a fin de obtener, presentar o intercambiar datos o información. Puede incluir relaciones externas. Educación: secundario completo o equivalente.

• **Empleados Grupo III**

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos de relativa complejidad que obligan, eventualmente, a salirse de las prácticas usuales. Se requiere experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de los lineamientos preestablecidos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información con supervisores.

• **Empleados - Grupo IV**

Trabajo que requiere conocimientos específicos y amplia experiencia para la aplicación de procedimientos complejos a fin de decidir, con autonomía, la acción a seguir y resolver cuestiones con pocos antecedentes.

Nivel educacional: se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de dichos lineamientos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información conjuntamente con superiores, pudiendo emitir recomendaciones. Puede participar en la fijación de objetivos del sector a que pertenece.

**Jerárquicos - Grupo A**

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos complejos para decidir con autonomía la acción a seguir o salirse de las prácticas usuales. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realizan sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: equivalente a estudios secundarios completos, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior.

Planifica los detalles del trabajo y los ejecuta o delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado sobre resultados de su gestión.

Para el logro de los objetivos mantiene contactos internos y externos múltiples y variados.

Es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector.



El nivel de reporte depende del peso relativo del área a su cargo.

**Jerárquicos - Grupo B**

Trabajo que comprende la aplicación e instrumentación de políticas, estableciendo procedimientos y pudiendo introducir nuevas prácticas de trabajo, controlando sus resultados. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: equivalente a estudios secundarios completo con cursos de especialización o universitarios.

Trabaja conforme la delegación de responsabilidad y los lineamientos establecidos por la Gerencia o Dirección.

Interactúa en contacto frecuente con los niveles superiores de la organización y personas de otras empresas o entidades.

Maneja información compleja. Requiere considerable independencia de criterio. Define con la Gerencia o Dirección la fijación de objetivos y programas de trabajo.

Tiene la responsabilidad por tareas realizadas por equipos de personas a quienes supervisa directa o indirectamente a través de jerárquicos de menor graduación, así como de los resultados obtenidos por el sector.

Habitualmente asesora a otros sectores de la empresa en asuntos específicos de su área.

**Cláusula 7°**— La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en el presente Convenio no significará para las empresas la obligatoriedad de cubrir todos los Grupos o Jerarquía previstos.

**Cláusula 8°**— Las remuneraciones correspondientes al personal convencionado de la actividad, emergentes del presente convenio, se compondrán de dos rubros, que integrarán la remuneración mínima mensual conformada:

- a) sueldo básico;
- b) adicional por productividad.

De conformidad a lo establecido en la cláusula 8° del acuerdo marco, las empresas implementarán sistemas de productividad, el cumplimiento de cuyas pautas implicará el devengamiento del adicional por productividad indicado precedentemente.

Sin perjuicio de lo expuesto, dicho adicional por productividad tendrá un valor mínimo garantizado mensual, cuyo pago también corresponderá para el caso de que la empresa no hubiera establecido el sistema y pautas de productividad referido.

Los salarios básicos y el adicional garantizado por productividad que integrarán las remuneraciones mínimas conformadas de cada Grupo en que se encuadra el personal son los siguientes:

Empleados	Sueldo básico	Adicional	Sueldo mínimo conformado
Grupo I	\$ 410,00	\$ 150,00	\$ 560,00
Grupo II	\$ 510,00	\$ 200,00	\$ 710,00
Grupo III	\$ 570,00	\$ 220,00	\$ 790,00
Grupo IV	\$ 620,00	\$ 240,00	\$ 860,00
<b>Jerárquicos</b>			
Grupo A	\$ 760,00	\$ 290,00	\$ 1.050,00
Grupo B	\$ 970,00	\$ 380,00	\$ 1.350,00
Menores de 18 años	\$ 295,00	\$ 105,00	\$ 400,00

Las remuneraciones conformadas mínimas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, corresponden a una jornada diaria de 8 horas ó 44 horas semanales, de labor efectiva. Los distintos adicionales de que hoy goza el personal, conforme el Convenio Colectivo N° 11/75, quedan englobados a partir de la vigencia del presente, dentro de los sueldos conformados previstos para cada grupo, sin que en ningún caso pueda importar reducción del salario que hoy perciben los trabajadores.

El importe fijado para los menores de 18 años no se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del promedio de la escala a los fines de la indemnización por despido.

**Cláusula 9°**— El reconocimiento de un mayor salario que el previsto en cada banda en que se encuadra al personal, no implicará en ningún caso el reconocimiento de la categoría correspondiente al Grupo Superior.

**Adicional por fallas de caja**

**Cláusula 10**— Todo el personal que tuviera a su cargo una Caja de las empresas, percibirá en concepto de fallas de caja un adicional mensual equivalente al 20% del sueldo mínimo conformado del Grupo Empleados I. El fondo de fallas de caja se integrará hasta cubrir el equivalente a seis meses de dicho 20% y se depositará hasta el momento de su entrega al trabajador, para cubrir las fallas de caja, en una cuenta bancaria a determinar. Los intereses que se acumulen integrarán el fondo y deberán ser entregados al trabajador, previa deducción de la falla, si la hubiera, con el sueldo correspondiente al mes de enero del año siguiente al considerado. La empresa podrá optar por reconocer directamente intereses acordados sin efectuar el depósito mencionado. En el caso que el empleado deje de atender la Caja, se le pagará el saldo que le corresponda, conjuntamente con sus intereses, con la liquidación de haberes del mes siguiente al cese en esa función.

**Régimen de licencias**

**Cláusula 11**— Desde la firma del presente, las licencias ordinarias y especiales se regirán por lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 (t.o.) y las disposiciones del presente Convenio, sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes.

Las licencias ordinarias podrán ser tomadas por el personal fuera de los plazos previstos en el artículo 154 de la Ley de

Contrato de Trabajo, pudiendo ser fraccionadas, en partes mínimas de 7 días, siempre que medie acuerdo al respecto entre el personal y la empresa.

Licencias Especiales:

- 1) **Por adopción:** Se otorgará a la empleada que adoptara un niño de hasta 4 años de edad, una licencia especial de 45 días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo. A ese efecto, deberá acompañar el acta de guarda y la constancia judicial respectiva.
- 2) **Por exámenes:** En los niveles terciarios o universitarios se otorgará una licencia de hasta 14 días por año calendario, debiéndose aprobar al menos dos exámenes en ese lapso, para poder hacer uso en el ciclo siguiente de una licencia por la misma extensión. La misma podrá ser tomada a razón de hasta tres días corridos por examen.  
En caso de estudios superiores de niveles terciarios o universitarios especiales, vinculados directamente con la actividad de capitalización, la extensión de la licencia por examen será de hasta 21 días por año calendario.

### Día de la actividad

**Cláusula 12**— Se establece como Día de la Actividad de Capitalización, el 21 de octubre de cada año, en coincidencia con el día del seguro, que será considerado no laborable. Las empresas que resolvieran trabajar ese día abonarán la remuneración normal de los días laborales más una cantidad igual.

### Jornada de trabajo

**Cláusula 13**— La jornada legal, a la que corresponden los salarios fijados en el presente Convenio, será de 8 horas diarias y 44 horas semanales de labor efectiva.

Las empresas en las cuales, a la fecha de firma del presente Convenio, se cumplan jornadas mayores a las establecidas precedentemente, podrán mantenerlas hasta el límite de 9 horas diarias y/o 48 semanales de labor efectiva.

Las empresas en las cuales, a la fecha de firma del presente Convenio, se cumplan jornadas menores a la básica establecida, podrán adecuarlas a las mismas, sin perjuicio de la posibilidad de determinar jornadas mayores, conforme a lo prescripto en la presente cláusula. Hasta tanto se produzca dicha adecuación de jornada, en las empresas que se cumplan jornadas menores a las convencionales que se acuerdan, las garantías mínimas remuneratorias convencionales, se considerarán reducidas en proporción a la jornada que se cumpla.

Las jornadas de trabajo, en cualquier caso, podrán organizarse en horarios continuos o discontinuos.

En caso de cumplirse jornadas en horarios continuos, a la jornada de labor efectiva, se agregará un lapso intermedio de 1/2 hora para refrigerio a cargo del empleador. Para tal caso se establece su compensación mediante el pago de un valor equivalente al 0,75% del sueldo mínimo conformado del Grupo Empleados I que el Empleador podrá abonar

mediante los sistemas de compensación previstos en la legislación vigente, sin perjuicio de ello, el Empleador podrá proveer dicho refrigerio en el lugar de trabajo, en cuyo caso no corresponderá otro tipo de compensación; dicho beneficio será considerado viático en los términos del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 21.297 (t.o. 1976); por lo cual tendrá carácter no remuneratorio.

En caso de cumplirse jornadas de trabajo en horarios discontinuos, con lapso intermedio que fuera inferior a 3 horas, el costo del almuerzo estará a cargo del empleador, y no podrá ser inferior al 1,5% del sueldo mínimo conformado del Grupo Empleados I. A tal efecto, podrán utilizarse los sistemas de compensación admitidos por la legislación vigente, y dicho beneficio será considerado viático en los términos del artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 21.297 (t.o. 1976); por lo cual tendrá carácter de no remuneratorio.

Las empresas podrán establecer diferentes horarios de ingreso y egreso para la correcta organización de las tareas. A tal fin deberán consensuar estas variaciones, las que podrán involucrar a los trabajadores de toda la empresa o a sectores o áreas diferenciadas.

Con arreglo a las normas precedentes, las diferentes modalidades aplicadas hasta el presente no podrán ser objeto de reclamación retroactiva por parte de quienes hubieren prestado servicio en tales condiciones.

Los empleados comprendidos en los Grupos I a IV inclusive, tendrán derecho a percibir los adicionales que correspondan por las horas extraordinarias que cumplieran, de conformidad con la legislación vigente.

Cualquier conflicto que se presentara como consecuencia de la interpretación de la presente cláusula, será resuelto por la Comisión Paritaria Permanente.

### Exclusiones del convenio

**Cláusula 14**— Están excluidos del presente Convenio el personal superior desde Adscripto a Gerencia, Subgerentes, Gerentes de área o General.

Asimismo, se establece que las empresas de capitalización podrán encomendar sus cobranzas, sin limitaciones en cuanto a sus montos y zonas a gestores, comisionistas, contratistas, organizaciones u otros agentes, cualquiera fuera su denominación, sin relación de dependencia o subordinación jurídica hacia aquéllas, pactando libremente la compensación por tales tareas.

Las partes reafirman la vigencia y aplicación de los Decretos Nros. 8312/48 y 8305/65, Leyes Nros. 18.038 y 24.241, y la aplicación analógica, respecto de los Productores, Agentes y/o Corredores de Capitalización, de la Ley N° 22.400.

### Habilitación de las modalidades de contratación

**Cláusula 15**— Tal como está previsto en la Cláusula 9° del Convenio Marco N° 191/92, cuya vigencia se reafirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de

contratación promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificatorias.

### Articulación de la negociación

**Cláusula 16**— Dentro del marco establecido en la Cláusula 10 del Acuerdo N° 191/92, y siempre que resulte necesaria la mejor aplicación de estas cláusulas convencionales a los intereses de las partes, se acuerda que se podrán llevar a cabo negociaciones recíprocas en base a los procedimientos autorizados por la legislación vigente, pudiendo estar circunscriptos a una empresa, o grupo de empresas, si la naturaleza del tema así lo requiere.

### Derecho a la información

**Cláusula 17**— Las Asociaciones Empresarias y las empresas suministrarán a la representación sindical la información económica y técnica que oportunamente se establezca y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en el plazo máximo de 90 días.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reservas sobre hechos o información de que tomarán conocimiento con motivo de su participación en las distintas Comisiones y Comités de la negociación colectiva, así como de la información que recibieran de las Asociaciones o empresas en su carácter de representantes del personal.

### Procedimiento de solución de conflictos

**Cláusula 18**— Será atribución de la Comisión Paritaria Permanente la solución de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas. A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las 48 horas hábiles siguientes, se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la producción de la prueba, o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia.

Dentro de los cinco días hábiles subsiguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución. Dicha propuesta será aprobada por unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación. A dicho fin se acordará en la instancia de mediación la participación de uno o varios mediadores quienes acercarán posiciones y propondrán fórmulas de solución del conflicto.

Si fracasara la mediación o por decisión de las partes, podrán suscribir un compromiso arbitral voluntario determinando los puntos en conflicto y aceptando la obligatoriedad del laudo que tendrá los mismos efectos que el presente Convenio Colectivo.

**Cláusula 19**— A los efectos de la indemnización por despido incausado y vacaciones ordinarias, se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad en la empresa, salvo acuerdo de partes en contrario.

### Absorción

**Cláusula 20**— Los valores resultantes en virtud de los establecidos en la Cláusula 8° podrán absorber hasta su concurrencia cualquier incremento o asignación o adelanto que hayan dispuesto los empleadores hasta marzo de 1996, inclusive. Quedan excluidos de este principio los conceptos retributivos originados en criterios de productividad o presentismo de conformidad con el Convenio Colectivo N° 191/92.

### Deber de buena fe

**Cláusula 21**— Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente;
- c) El intercambio de información para entablar una discusión fundada;
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

**Cláusula 22**— El presente Convenio Colectivo importa el cumplimiento de la Cláusula 13 del Convenio Marco N° 191/92, el que ratifica en su plena e íntegra vigencia en cuanto no se oponga al presente. En consecuencia, a partir de su homologación, este Convenio sustituye en su totalidad al Convenio Colectivo N° 11/75.

### Transitoria

**Cláusula 23**— Dentro de los 90 días de la firma del presente, las empresas deberán proceder a encuadrar a todo el personal en los distintos grupos establecidos en esta Convención, teniendo en cuenta la descripción de tareas efectuadas en cada caso y las normas de interpretación previstas. Cualquier conflicto que se suscitara en el encuadramiento del personal, deberá ser resuelto en el marco de la Comisión N° 191/92.

## Capítulo II: Pequeña Empresa

**Cláusula 24**— Será de aplicación la prevención de la Ley N° 24.467 en todas aquellas Empresas cuyo N° de personal y monto de facturación se ajusten a dicha norma.

**Cláusula 25**— De conformidad con lo normado en el artículo 92 de la Ley N° 24.467, las partes establecen que:

Cuando por problemas económicos no imputables al empleador o situaciones de reestructuración productiva o reconversión y; efectuados los trámites pertinentes al Procedimiento Preventivo de Crisis regulado en los artículos 98 a 105 de la Ley Nacional de Empleo y el Decreto N° 2074/94, se debiesen realizar despidos colectivos por

las razones anteriormente expresadas, los trabajadores tendrán derecho a:

- 1) El pago íntegro correspondiente al período de preaviso, conforme lo estipulan los artículos 231 y 232 de la Ley de Contrato de Trabajo;
- 2) El pago correspondiente a la indemnización que se regula en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con las siguientes pautas:
  - a) El 30% del total de crédito indemnizatorio deberá abonarse al contado y conjuntamente con la liquidación final.
  - b) El 70% restante podrá abonarse en la cantidad de cuotas que sean necesarias para completar dicho monto. Estas cuotas nunca podrán ser inferior al salario normal y habitual correspondiente a la categoría en que revistaba el trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo, ni exceder en cantidad de cuotas el término de un año, contado a partir de la disolución del vínculo laboral.
  - c) Asimismo, las cuotas deberán documentarse en acuerdo suscripto ante la autoridad administrativa del trabajo, o por cualquier otro documento que tenga la virtualidad de un título ejecutivo.
  - d) Todas las cuotas devengarán un interés sobre saldo igual al que resulte de aplicar la tasa de interés activo del Banco de la Nación Argentina, a los saldos pendientes.

### Capítulo III: Cláusulas Complementarias

**Cláusula 26**— Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.

**Cláusula 27**— Ambas partes coinciden en la necesidad de diseñar mecanismos que permitan dar adecuada respuesta a las inquietudes del sector laboral y empresario.

En tal sentido, las partes firmantes se comprometen a participar en la regulación de los Procedimientos de Crisis de conformidad a las previsiones del Acuerdo Marco N° 191/92, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y el Decreto N° 2072/94, para una equilibrada aplicación en la actividad.

### Acta Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Capitalización

En carácter de acuerdo complementario al Convenio Colectivo de Trabajo de empleados de Capitalización, y a los efectos de su aplicación en forma exclusiva a los trabajadores que al 15/10/96 se desempeñen en relación de dependencia con la Empresa La Monumental S.A. de Ahorro, Capitalización y Rentas, se establece que para dichos dependientes se considerará que las remuneraciones conformadas mínimas que se establecen en el Convenio Colectivo de Trabajo de la activi-

dad, corresponden a una jornada diaria de 8 horas ó 40 horas semanales, de labor efectiva.

### Resolución N° 56 (S.S.R.L.)

VISTO la convención colectiva celebrada por la ASOCIACION ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CAPITALIZACION y el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, obrante a fojas 59/69 del Expediente N° 44.188/96, y el acta complementaria que luce a fojas 70, de aplicación exclusiva en lo relativo a las remuneraciones pactadas al personal de la Empresa La Monumental S.A. de Ahorro, Capitalización Y Rentas, que fuera ratificada a fojas 71 de las presentes y:

#### CONSIDERANDO:

Que con los instrumentos acompañados por la Asociación Argentina de Sociedades de Capitalización a fojas 3/15, a fojas 17/18 por La Monumental S.A. de Ahorro, Capitalización y Rentas, y a fojas 19/50 por el Sindicato del Seguro de la república Argentina, se acredita fehacientemente la representación que invisten las partes.

Que en cuanto al ámbito territorial, se ha estipulado que el mismo regirá para todo el territorio de la Nación.

Que en lo referente a su ámbito de personal, el convenio será de aplicación a todo el personal de las empresas de capitalización reguladas por el Decreto N° 142.277/43.

Que con relación a su vigencia temporal, las partes han establecido que el mismo estará vigente desde el 1° de agosto de 1996 hasta el 31 de julio de 1998.

Que el convenio contiene un capítulo especial sobre PEQUEÑA EMPRESA, el cual será de aplicación en todas aquellas empresas cuyo número de personal y monto de facturación se ajusten a la Ley N° 24.467.

Que las partes han estipulado la habilitación de las modalidades de contratación promovidas, establecidas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas normativas y obligacionales pactadas, no se advierte contradicción respecto de la normativa laboral vigente.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por el artículo 3 de la Ley N° 14.250, artículo 3°, 3° bis y artículo 1° del Decreto N° 200/88.

Que se ha dado intervención a la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva y a la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios quienes se han expedido favorablemente.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologada la convención colectiva entre la ASOCIACION ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CAPITALIZACION y el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPUBLICA ARGENTINA obrante a fojas 59/69 y el acta complementaria que luce a fojas 70, de aplicación exclusiva en lo relativo a las remuneraciones pactadas, al personal de la empresa La Munumental S.A. de Ahorro, Capitalizacion y Rentas.

**Artículo 2°**— Registrar esta Resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos.

**Artículo 3°**— Remitir a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y laudos para que se registre la convención colectiva celebrada en autos y su acta complementaria.

**Artículo 4°**— Remitir copia debidamente autenticada al Departamento de Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro, de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto N° 199/88.

**Artículo 5°**— Cumplido, notificar a las partes signatarias, girándose luego este expediente N° 44.188/96 al Departamento Coordinación de esta Subsecretaría para el depósito del presente legajo.

**Dr. Antonio Manuel Estevez**  
Subsecretario de Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



# EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS NACIONALES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 264/95*

### **EMPLEADOS**

En la ciudad de Buenos Aires, a los veinte días del mes de abril de mil novecientos noventa y cinco, siendo las 11:00 horas comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, ante el señor SUBSECRETARIO DEL RELACIONES LABORALES Doctor Roberto IZQUIERDO, el señor DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES LABORALES don JUAN ALBERTO PASTORINO, asistidos por el JEFE del Departamento de Relaciones Laborales N° 4, señor HUGO LEANDRO LUNA y la señora SANDRA YOLANDA CESAR secretaria de Relaciones Laborales, los señores Ramón VALLE; Raúl A. MARTÍNEZ; Elena B. R. de PALMUCCI; Pablo VIEL; Jorge E. GRAMAJO; los dres. Noemi RIAL; Carlos TOMADA; Daniel ERRANTE en representación del SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA; los señores Carlos GRECO; Víctor LEVI; y el doctor Norberto PANTANARI en representación de la ASOCIACIÓN DE COMPAÑÍAS DE SEGUROS; el señor Alfredo GONZÁLEZ MODELO en representación de la ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES DEL SEGURO; el señor Sergio MESINA; todos con identidad acreditada ante este Ministerio.

Declarado abierto el acto por el señor Subsecretario de Relaciones Laborales, se concede el uso de la palabra a las parte intervinientes, quienes de común acuerdo MANIFIESTAN:

Que concurren a este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a fin de hacer entrega del acuerdo directamente celebrado entre el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA; la ASOCIACIÓN DE COMPAÑÍAS DE SEGUROS; la ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES DEL SEGURO; que consta de once fojas útiles. Por el mismo se instrumenta una convención colectiva de trabajo aplicable al personal que presta servicios en las empresas de las actividades de que se trata, ratificando en todo sus términos y solicitando la correspondiente homologación. Se deja constancia de que con respecto al sector Capitalización se labrará acta por separado.

A continuación el Subsecretario de Relaciones Laborales expresa a las partes la satisfacción que cabe a este Ministerio por el importante esfuerzo que han desplegado para la culminación exitosa de este acuerdo, resultado, básicamente, de la recíproca comprensión de la problemática del sector asegurador y de los trabajadores que en él se desempeñan, esfuerzos que constan a este Ministerio que ahora recibe este convenio y lo gira de inmediato para su trámite homologatorio.

Siendo la 11:30 horas se da por finalizado el acto firmando los comparecientes de conformidad, previa lectura y ratificación de lo actuado ante mi funcionario que CERTIFICO.

Firmado - Juan Alberto Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo.

### **Vigencia del Convenio**

**Cláusula 1°**— El presente Convenio Colectivo rige desde el 1° de abril de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996. Las partes se comprometen a reunirse dentro del primer año de vigencia del Convenio a fin de analizar la situación salarial establecida.

### **Ámbito de aplicación**

**Cláusula 2°**— Esta Convención regirá en todo el territorio de la Nación para el personal que se indica en el artículo siguiente.

### **Personal comprendido**

**Cláusula 3°**— La presente Convención será de aplicación para todos los empleados de las empresas de seguros y reaseguros, ya sean oficiales (nacionales o provinciales), autárquicas, mixtas o privadas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, nacionales.

Casa Matriz, Casa Central, Sucursales o Agencias.

Está también comprendido el personal que se desempeña en las Asociaciones de entidades aseguradoras, así como del Instituto de Servicios Sociales de Seguros (Ley N° 19.518), de la Asociación Mutual de Trabajadores del

Seguro (A.M.T.R.A.S.) y de la Obras Social para el Personal del Seguro (O.S.P.S.).

### **Régimen de clasificación del personal**

**Cláusula 4°**— El personal comprendido queda encuadrado en los siguientes grupos:

#### **Empleados - Grupo I**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tipeo, armado y archivo de documento.
- carga de datos.
- clasificación, distribución y/o despacho de correspondencia.
- recepción de público en general y telefonía.

#### **Subgrupo I**

- asistencia, mantenimiento general y limpieza.

#### **Empleados - Grupo II**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- realización de cálculos básicos.
- recolección de datos.
- clasificación de documentación.
- imputaciones contables.
- tarifación de riesgos standard.
- tareas de cobranzas.
- atención de talleristas y proveedores.
- operador de sistemas.
- atención de público con referencia a tarea específica.
- atención de pagos o cobranzas.

#### **Empleados - Grupo III**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- programación de sistemas.
- análisis contables.
- análisis técnicos.
- análisis de recursos humanos.
- inspección y suscripción de riesgos standard.
- liquidación de impuesto.
- liquidación de sueldos.
- control de cuentas corrientes.
- liquidación de siniestros de riesgos standard.
- ejecutivo junior de cuentas.
- gestión de cobranzas.
- gestión de compras.

#### **Empleados - Grupo IV**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tarifación de riesgos especiales.
- análisis contables e impositivos complejos.
- análisis de sistemas.
- análisis técnicos especiales.
- análisis estadísticos complejos.
- inspección y suscripción de riesgos especiales.
- liquidación de siniestros por administración.

- ejecutivo senior de cuentas.
- coordinación de procesos operativos.

#### **Jerárquicos - Grupo I**

- es responsable por su grupo de empleados.
- supervisa tareas.
- puede ejecutar por sí o delegar.
- se reporta al superior inmediato.

#### **Jerárquicos - Grupo II**

- tiene a su cargo un sector.
- define objetivos y programas de trabajo.
- supervisa y coordina tareas.
- se reporta a la Gerencia o Dirección.

### **Norma de interpretación general**

**Cláusula 5°**— Las categorías laborales enunciadas en el presente Convenio, o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresan. Las mismas deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño. La aplicación de estos principios no podrán efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implicar disminuciones salariales ni dejar de estar sujetas a expresas compensaciones efectivas.

Todo empleado que sustituya a otro de un grupo superior deberá percibir la remuneración correspondiente a dicho puesto por el tiempo de su desempeño. Si dicha sustitución se produce por un tiempo de seis meses consecutivos o nueve alternados, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento permanente de la remuneración de aquel a quien haya suplido.

De conformidad con las disposiciones precedentes, se establece como principio LA polivalencia funcional dentro de cada Grupo de Trabajadores, salvo el Grupo I donde los trabajadores de este Grupo se cumplan tareas administrativas no podrán ser destinados al Subgrupo I (asistencia, limpieza y mantenimiento).

**Cláusula 6°**— Se establecen las normas de interpretación específica a los efectos de la determinación de los grupos en que se encuadra el personal, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- complejidad de las tareas.
- supervisión recibida.
- contactos.
- responsabilidad por personal a cargo.
- experiencia.



En tal sentido, queda establecido lo siguiente:

### **Empleados - Grupo I**

Trabajo sencillo, rutinario, donde las circunstancias se repiten. Escaso margen para tomar decisiones o ninguno; se emplean métodos conocidos. No se requiere experiencia previa.

Actúa bajo supervisión inmediata y continua. El trabajo se revisa completamente. Las tareas se repiten rutinariamente, con ninguna o pequeñísimas desviaciones en los procedimientos.

Contacto habitual con el nivel inmediato de reporte. Puede incluir algunos contactos adicionales de escasa importancia.

### **Empleados - Grupo II**

Trabajo semirutinario que requiere regular aplicación de procedimientos no muy complejos y de la iniciativa dentro de los límites establecidos por normas internas o por instrucción. Menor necesidad de control, lo que implica cierta confiabilidad.

Es necesaria relativa experiencia en la función (conocimiento de su trabajo).

Actúa bajo supervisión inmediata, pero no continua. El trabajo se revisa con relativa frecuencia. Las tareas se repiten, pero se permite cierto margen de autonomía operativa en los procedimientos, como ser definición de prioridades dentro de su actividad.

Contactos con otras áreas de la empresa a fin de obtener, presentar o intercambiar datos o información. Puede incluir relaciones externas. Educación: secundario completo o equivalente.

### **Empleados - Grupo III**

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos de relativa complejidad que obligan, eventualmente, a salirse de las prácticas usuales. Se requiere experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de los lineamientos preestablecidos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información con superiores.

### **Empleados - Grupo IV**

Trabajo que requiere conocimientos específicos y amplia experiencia para la aplicación de procedimientos comple-

jos a fin de decidir, con autonomía, la acción a seguir y resolver cuestiones con pocos antecedentes.

Nivel educacional: se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de dichos lineamientos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información conjuntamente con superiores, pudiendo emitir recomendaciones. Puede participar en la fijación de objetivos del sector a que pertenece.

### **Jerárquicos - Grupo I**

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos complejos para decidir con autonomía, la acción a seguir o salirse de las prácticas usuales. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realizan sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional equivalente a estudios secundarios completos con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabajo según lineamientos establecidos por el superior.

Planifica los detalles del trabajo y los ejecuta o delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado sobre resultados de su gestión.

Para el logro de los objetivos mantiene contactos internos y externos múltiples y variados.

Es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector.

El nivel de reporte depende del peso relativo del área a su cargo.

### **Jerárquicos Grupo II**

Trabajo que comprende la aplicación de instrumentación de políticas, estableciendo procedimientos y pudiendo introducir nuevas prácticas de trabajo, controlando los resultados. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: equivalente a estudios secundarios completos con cursos de especialización o universitarios.

Trabaja conforme la delegación de responsabilidades y los lineamientos establecidos por la Gerencia o Dirección.

Interactúa en contacto frecuente con los niveles superiores de la organización y personas de otras empresas o entidades.

Maneja información compleja. Requiere considerable independencia de criterio. Define con la Gerencia o Dirección la fijación de objetivos y programas de trabajo.

Tiene responsabilidad por tareas realizadas por equipos de personas a quienes supervisa directa o indirectamente a través de jerárquicos de menor graduación, así como de los resultados obtenidos por el sector.

Habitualmente asesora a otros sectores de la empresa en asuntos específicos de su área.

**Cláusula 7°**— La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en el presente Convenio no significará para las empresas la obligatoriedad de cubrir todos los Grupos o Jerarquías previstos.

**Cláusula 8°**— Los sueldos mínimos conformados de cada Grupo en que se encuadra el personal son los siguientes:

Empleado	Sueldo Mínimo Conformado
Grupo I	\$ 550
Grupo II	\$ 700
Grupo III	\$ 780
Grupo IV	\$ 850
<b>Jerárquicos</b>	
Grupo I	\$ 1.000
Grupo II	\$ 1.300
<b>MENORES DE 18 AÑOS:</b>	
Sueldo mínimo	\$ 400

Los salarios conformados mínimos que se establecen en el presente Convenio corresponden a una jornada diaria de 7 horas de labor efectiva de lunes a viernes.

Los distintos adicionales de que hoy goza el personal conforme el Convenio Colectivo 11/75 quedan englobados a partir de la vigencia del presente, dentro de los sueldos conformados previstos para cada grupo, sin que en ningún caso pueda importar reducción del salario que hoy perciben los trabajadores.

El importe fijado para los menores de 18 años no se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del promedio de la escala a los fines de la indemnización por despido.

**Cláusula 9°**— El reconocimiento de un mayor salario que el previsto en cada banda en que se encuadra al personal, no implicará en ningún caso el reconocimiento de la categoría correspondiente al Grupo superior.

### Adicional por fallas de Caja

**Cláusula 10**— Todo personal que tuviere a su cargo una Caja de las empresas, percibirá en concepto de fallas de Caja un adicional mensual equivalente al 20% del sueldo mínimo del Grupo I. El fondo de fallas de Caja se depositará hasta el momento de su entrega al trabajador, para cubrir las fallas de

Caja, en una cuenta bancaria a determinar. Los intereses que se acumulen durante el lapso integrarán el fondo y deberán ser entregados al trabajador previa deducción de la falla si la hubiera. La empresa podrá optar por reconocer directamente intereses acordes sin efectuar el depósito mencionado. En el caso que el empleado deje de atender la Caja, se le pagará el saldo que le corresponda con la liquidación de haberes del mes siguiente al cese en esa función.

### Régimen de licencias

**Cláusula 11**— Desde la firma del presente, las licencias ordinarias y especiales se regirán por lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.) y las disposiciones del presente Convenio, sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes.

Las licencias ordinarias podrán ser tomadas por el personal fuera de los plazos previstos en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo ser fraccionadas siempre que medie pedido expreso del personal con la anticipación legal correspondiente y acuerdo del empleador.

### Licencias especiales

#### 1) Por adopción

Se otorgará a la empleada que adoptare un niño de hasta 4 años de edad, una licencia especial de 45 días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo. A ese efecto, deberá acompañar el acta de guarda y la constancia judicial respectiva.

#### 2) Por exámenes

En los niveles terciarios o universitarios se otorgará una licencia de 14 días corridos por año calendario, debiéndose aprobar al menos dos exámenes en ese lapso, para poder hacer uso en el ciclo siguiente de una licencia por la misma extensión. Las mismas podrán ser tomadas a razón de hasta 5 días corridos por examen. Cuando se trate de estudios universitarios o terciarios afines a la actividad aseguradora, el empleado tendrá derecho a una licencia de 21 días corridos por año calendario en las mismas condiciones que las previstas en el párrafo anterior.

### Día del Seguro

**Cláusula 12**— Se establece como Día del Seguro el 21 de octubre de cada año que será considerado no laborable. En tal caso se abonará por dicho día el salario normal de cada trabajador en forma simple. Las empresas que resolvieren trabajar ese día abonarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

### Jornada de Trabajo

**Cláusula 13**— La jornada legal será de 7 y media horas diarias para jornadas continuas, de las cuales 7 serán de labor efectiva y la restante media hora para refrigerio, salvo cuando las partes acuerden sustituir éste por una reducción

horaria equivalente. La extensión máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en días hábiles.

La jornada legal a que se refiere el párrafo anterior se desarrollará principalmente en horas diurnas.

Podrá determinarse un horario de hasta 8 horas diarias de labor efectiva con acuerdo entre el personal y la empresa, abonándose proporcionalmente la hora adicional, respecto de la remuneración que percibiera.

Las empresas podrán establecer diferentes horarios de ingresos y egreso. A tal fin, deberán consensuar y reglamentar estas variaciones, las que podrán involucrar a los trabajadores de toda la empresa o a sectores o áreas diferenciadas.

Con arreglo a las normas precedentes, las diferentes modalidades aplicadas hasta el presente no podrán ser objeto de reclamación retroactiva por parte de quienes hubieren prestado servicios en tales condiciones.

Los empleados comprendidos en los Grupos I a IV inclusive, tendrán derecho a percibir horas extraordinarias de conformidad con la legislación vigente.

Cualquier conflicto que se presentara como consecuencia de la interpretación de la presente Cláusula será resuelto por la Comisión Paritaria Permanente.

### **Jornada discontinua**

**Cláusula 14**— Las partes acuerdan la posibilidad del trabajo en jornada discontinua, en cuyo caso se otorgará al personal un lapso intermedio para el almuerzo —que no podrá ser inferior a media hora— cuyo costo estará a cargo del empleador y no podrá ser inferior al 1 1/2 % del salario básico del Grupo Empleados I. A tal efecto podrán utilizarse los sistemas de compensación admitidos por la legislación vigente.

### **Exclusiones del Convenio**

**Cláusula 15**— Están excluidos del presente Convenio el personal superior desde Adscripto a Gerencia, Subgerentes, Gerentes de áreas o General, así como las Secretarías de los funcionarios superiores precitados.

### **Habilitación de las modalidades de contratación**

**Cláusula 16**— Tal como está previsto en la Cláusula 9° del Convenio Marco 191/92, cuya vigencia se reafirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de contratación promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias.

### **Articulación de la negociación**

**Cláusula 17**— Dentro del marco establecido en la Cláusula 10 del Acuerdo 191/92 y siempre que resulte necesaria la mejor aplicación de estas cláusulas convencionales a los intereses de las partes, se acuerda que se podrán llevar a cabo negociaciones recíprocas en base a los procedimientos au-

torizados por la legislación vigente, pudiendo estar circunscriptos a una empresa, o grupo de empresas, si la naturaleza del tema así lo requiere.

### **Derecho de información**

**Cláusula 18**— Las Asociaciones Empresarias y las empresas suministrarán a la representación sindical la información económica y técnica que oportunamente se establezca y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en el plazo máximo de 90 días.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o información de que tomaren conocimiento con motivo de su participación en las distintas Comisiones y Comités de la negociación colectiva, así como de la información que recibieren de las Asociaciones o empresas en su carácter de representantes del personal.

### **Procedimiento de solución de conflictos**

**Cláusula 19**— Será atribución de la Comisión Paritaria Permanente la solución de los diferendos que pueda suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas. A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que se dará traslado a la contraparte por el término de cinco días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las 48 horas hábiles siguientes, se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia.

Dentro de los cinco días hábiles subsiguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución. Dicha propuesta será aprobada por unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación. A dicho fin se acordará en la instancia de mediación la participación de uno o varios mediadores quienes acercarán posiciones y propondrán fórmulas de solución del conflicto.

Si fracasara la mediación o por decisión de las partes, podrán suscribir un compromiso arbitral voluntario determinando los puntos en conflicto y aceptando la obligatoriedad del laudo que tendrá los mismos efectos que el presente Convenio Colectivo.

**Cláusula 20**— A los efectos de la indemnización por despido incausado y vacaciones ordinarias, se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad en la empresa, salvo acuerdo de partes en contrario.

## Absorción

**Cláusula 21**— Los valores resultantes en virtud de lo establecido en la Cláusula 8° podrán absorber hasta su concurrencia cualquier incremento asignación o adelanto que hayan dispuesto los empleadores hasta marzo de 1995, inclusive. Quedan excluidos de este principio los conceptos retributivos originados en criterio de productividad o presentismo de conformidad con el Convenio Colectivo 191/92.

## Deber de buena fe

**Cláusula 22**— Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones.

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente;
- c) El intercambio de información para entablar una discusión fundada;
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

**Cláusula 23**— El presente Convenio Colectivo importa el cumplimiento de la Cláusula 13 del Convenio Marco 191/92 el que se ratifica en su plena e íntegra vigencia en cuanto no se oponga al presente. En consecuencia, a partir de su homologación, este Convenio sustituye en su totalidad al Convenio Colectivo 11/75.

## Transitoria

**Cláusula 24**— Dentro de los 90 días de la firma del presente, las empresas deberán proceder a encuadrar a todo

el personal en los distintos grupos establecidos en esta Convención, teniendo en cuenta la descripción de tareas efectuada en cada caso y las normas de interpretación previstas. Cualquier conflicto que se suscitara en el encuadramiento del personal, deberá ser resuelto en el marco de la Comisión Paritaria Permanente prevista en el Convenio 191/92. Sin perjuicio de lo expuesto, la adecuación salarial que correspondiere tendrá efecto desde el 1° de abril de 1995.

## Cláusulas complementarias

- I-** Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.
- II-** Dentro de los 90 días las partes procederán a analizar y convenir acerca de la figura del empleado que desarrolla actividades de comercialización
- III-** Atento al proceso de reconversión sectorial en ciernes, ambas partes coinciden en la necesidad de diseñar mecanismos que permitan dar adecuada respuesta a las inquietudes del sector laboral y empresario.

En tal sentido, las partes firmantes se comprometen a regular los Procedimientos de Crisis de conformidad a las previsiones del Acuerdo Marco N° 191/92, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y el Decreto N° 2072/94, para una equilibrada aplicación en el mercado asegurador.

La Comisión Paritaria Permanente deberá expedirse en 60 días a partir de la homologación del presente Convenio.

Buenos Aires, 21 de abril de 1995.

# EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS CON CAPITAL EXTRANJERO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 254/95*

### **EMPLEADOS**

Buenos Aires, 8 de febrero de 1995

VISTO el acuerdo obrante a fojas 40/50 celebrado entre el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con la ASOCIACIÓN DE ASEGURADORES EXTRANJEROS Y CON LA PARTICIPACIÓN DE CAPITAL EXTRANJERO EN LA ARGENTINA, en C.C.T. N° 254/95

#### CONSIDERANDO:

Que con referencia a lo pactado por las partes en el artículo 14 obrante a fs. 48 del C.C.T. N° 254/95 sobre personal eventual, se ha contemplado el principio de la necesaria intervención de las Comisiones Negociadoras de las Convenciones Colectivas de Trabajo, para la habilitación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley Nacional de Empleo.

Que el premencionado artículo 14 de fs. 48 establece: *“HABILITACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: Tal como está previsto en la cláusula novena del Convenio Marco 191/92, cuya vigencia se reafirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de contratación promovidas, establecidas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias”*.

Que asimismo, el artículo 30 que se menciona dispone: *“Las modalidades promovidas se habilitarán a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo” ... “Los acuerdos se formalizarán en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”*.

Que en consecuencia, debe considerarse cumplimentado el requisito establecido por el artículo 30 de la citada Ley Nacional de Empleo.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO DISPONE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el artículo 14 obrante a fs. 48 de la C.C.T. N° 254/95 con el alcance establecido por el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómesese razón. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento y notificación.

Disposición D.N.R.T. N° 2034/95

Firmado:  
Juan Alberto Pastorino  
Director Nacional Relaciones del Trabajo  
Sandra Yolanda Cesar  
Secretaria Relaciones Laborales

**Artículo 1°**— El presente convenio colectivo rige desde el primero de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996. Las partes se comprometen a reunirse dentro del primer año de vigencia del convenio a fin de analizar la situación salarial establecida.

**Artículo 2°**— Este convenio regirá en todo el territorio Nacional para las Empresas representadas por la ASOCIACIÓN DE ASEGURADORES EXTRANJEROS Y CON LA PARTICIPACIÓN DE CAPITAL EXTRANJERO EN LA ARGENTINA y para cualquiera de las Empresas de la actividad que adhiera el presente convenio.

**Artículo 3°**— Queda entendido que toda persona que realice tareas contempladas en la legislación que regule la actividad aseguradora, se considerará comprendida dentro del régimen del presente convenio.

**Artículo 4°**— El personal comprendido queda encuadrado en los siguientes grupos:

#### **A - Empleados Grupo I**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tipeo, armado y archivo de documento.

- carga de datos.
- clasificación, distribución y/o despacho de correspondencia.
- recepción de público en general y telefonía.

#### **Subgrupo I**

- asistencia, mantenimiento general y limpieza.

#### **B - Empleados Grupo II**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- realización de cálculos básicos.
- recolección de datos.
- clasificación de documentación.
- imputaciones contables.
- tarifación de riesgos standard.
- tareas de cobranzas.
- atención de talleristas y proveedores.
- operador de sistemas.
- atención de público con referencia a las tareas específicas.
- atención de pagos o cobranzas.

#### **C - Empleados Grupo III**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- programación de sistemas.
- análisis contables.
- análisis técnicos.
- análisis de recursos humanos.
- inspección y suscripción de riesgos standard.
- liquidación de impuesto.
- liquidación de sueldos.
- control de cuentas corrientes.
- liquidación de siniestros de riesgos standard.
- ejecutivo junior de cuentas.
- gestión de cobranzas.
- gestión de compras.

#### **D - Empleados Grupo IV**

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tarifación de riesgos especiales.
- análisis contables e impositivos complejos.
- análisis de sistemas.
- análisis técnicos especiales.
- análisis estadísticos complejos.
- inspección y suscripción de riesgos especiales.
- liquidación de siniestros por administración.
- ejecutivos senior de cuentas.
- coordinación de procesos operativos.

#### **E - Jerárquicos Grupo I**

- es responsable de un grupo de empleados.
- supervisa tareas.
- puede ejecutar por sí o delegar.
- se reporta al superior inmediato.

#### **F - Jerárquicos Grupo II**

- tiene a su cargo un sector.
- define objetivos y programas de trabajo.
- supervisa y coordina tareas.
- se reporta a la Gerencia o Dirección.

**Artículo 5°**— Las categorías laborales enunciadas en el presente convenio, o que se incorporen a ellas, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad. Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes, a las que, en principio le sean propias. Al efecto las tareas de menor calificación solo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

La aplicación de estos principios no podrán efectuarse de manera que comporte menoscabo a las condiciones laborales o implicar disminuciones salariales ni dejar de estar sujetas a expresas compensaciones efectivas.

Si el trabajador fuera destinado a realizar tareas correspondientes a un grupo superior al que revista, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a la función por el tiempo de su desempeño, de acuerdo a los niveles salariales vigentes en la empresa. Si la situación se prolongara por tres (3) meses consecutivos o seis (6) meses alternados en el período de un año aniversario, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento permanente de la mayor remuneración.

De conformidad con las disposiciones precedentes, como principio se establece la polivalencia funcional dentro de cada grupo de trabajadores, salvo el grupo I inicial, donde los trabajadores de este grupo que cumplan tareas administrativas no podrán ser destinados al SUBGRUPO I (asistencia, limpieza y mantenimiento).

**Artículo 6°**— Se establecen las normas de interpretación específica a los efectos de la determinación de los grupos en que encuadra al personal teniendo en cuenta los siguientes factores:

- complejidad de las tareas.
- supervisión recibida.
- contactos.
- responsabilidad por personal a cargo.
- experiencia.

En tal sentido queda establecido lo siguiente:

#### **Empleados - Grupo I**

Trabajo sencillo, rutinario, donde las circunstancias se repiten. Escaso margen para tomar decisiones o ninguno. Se emplean métodos conocidos. No se requiere experiencia previa. Actúa bajo supervisión inmediata y continua. El trabajo se revisa completamente. Las tareas se repiten rutinariamente, con ninguna o pequeñísimas desviaciones en los

procedimientos. Contacto habitual con el nivel inmediato de reporte. Puede incluir algunos contactos adicionales de escasa importancia.

### **Empleados - Grupos II**

Trabajo semi rutinario que requiere regular aplicación de procedimientos no muy complejos y de la iniciativa dentro de los límites establecidos y normas internas o por instrucción.

Menor necesidad de control, lo que implica cierta confiabilidad. Es necesaria relativa experiencia en la función (conocimiento del trabajo).

Actúa bajo supervisión inmediata, pero no continua. El trabajo se revisa con relativa frecuencia. Las tareas se repiten pero se permite cierto margen de autonomía operativa en los procedimientos, como ser definición de prioridades dentro de su actividad.

Contactos con otras áreas de la empresa a fin de obtener, presentar o intercambiar datos o información. Puede incluir relaciones externas. Se requiere educación secundaria o equivalente.

### **Empleados - Grupo III**

Trabajos que requieren la aplicación de procedimientos de relativa complejidad que obligan eventualmente, a salirse de las prácticas usuales. Se requiere experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Se requiere formación equivalente a educación completa del ciclo secundario, cursos de especialización, o terciario/universitario.

Trabajo según lineamientos establecidos por el superior. Plantea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de los lineamientos preestablecidos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información con superiores.

### **Empleados - Grupo IV**

Trabajo que requiere conocimientos específicos y amplia experiencia para la aplicación de procedimientos complejos a fin de decidir, con autonomía la acción a seguir y resolver cuestiones con pocos antecedentes.

Se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, cursos de especialización o terciario/universitario.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Plantea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de dichos lineamientos y bajo supervisión general sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la Empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información conjuntamente con superiores, pudiendo emitir recomendaciones. Puede participar en la fijación de objetivos del sector a que pertenece.

### **Jerárquicos - Grupo I**

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos complejos para decidir con autonomía la acción a seguir o salirse de las prácticas usuales. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realizan sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional equivalente a estudios secundarios, cursos de especialización o terciario/universitario.

Trabaja según lineamientos establecidos por el superior. Planifica los detalles del trabajo y los ejecuta o delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado sobre los resultados de su gestión.

Para el logro de los objetivos mantiene contactos internos y externos múltiples y variados.

Es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector.

El nivel de reporte depende del peso relativo del área a su cargo.

### **Jerárquicos - Grupo II**

Trabajo que comprende la aplicación de responsabilidades y los lineamientos establecidos por la Gerencia o Dirección. Interactúa en contacto frecuente con los niveles superiores de la organización y personas de otras empresas o entidades.

Maneja información compleja. Requiere considerable independencia de criterio. Define con la Gerencia y Dirección la fijación de objetivos y programas de trabajo.

Tiene la responsabilidad por tareas realizadas por equipos de personas a quienes supervisa directa o indirectamente a través de jerárquicos de menor graduación así como de los resultados obtenidos por el sector.

Habitualmente asesora a otros sectores de la empresa en asuntos específicos de su área.

**Artículo 7º**— La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en el presente convenio, no significará para las empresas la obligatoriedad de cubrir todos los grupos o jerarquías previstos.

**Artículo 8º**— Los sueldos mínimos conformados de cada grupo en que se encuadra el personal son los siguientes:

<b>Empleados</b>	<b>Sueldo Mínimo Conformado</b>
Grupo I	\$ 650
Grupo II	\$ 800
Grupo III	\$ 900
Grupo IV	\$ 1.000
<b>Jerárquicos</b>	
Grupo I	\$ 1.100
Grupo II	\$ 1.300
Menores de 18 Años	\$ 500

Los distintos adicional de que hoy goza el personal, establecidos por el Convenio Colectivo N° 11/75, quedan englobados a partir de la vigencia del presente, dentro de los sueldos conformados previstos para cada grupo, sin que en ningún caso pueda importar reducción del salario que hoy perciben los trabajadores.

El importe fijado para los menores de 18 años no se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo de promedio de la escala a los fines de la indemnización por despido.

**Artículo 9°**— El reconocimiento de un mayor salario que el previsto en cada banda en que se encuadra al personal, no implicará en ningún caso el reconocimiento de la categoría correspondiente al grupo superior.

**Artículo 10**— Todo personal que tuviera a su cargo una Caja de empresas, percibirá en concepto de fallas de caja un adicional mensual equivalente al 20% del sueldo mínimo del grupo I. El fondo de fallas de caja se depositará hasta el momento de su entrega al trabajador, para cubrir las fallas de caja, en una cuenta bancaria a determinar. Los intereses que se acumulen durante ese lapso integrarán el fondo y deberán ser entregados al trabajador previa deducción de la falla si la hubiera. La Empresa podrá optar por reconocer directamente intereses acordes sin efectuar el depósito mencionado.

### **Régimen de licencias**

**Artículo 11**— Desde la firma del presente las licencias ordinarias y especiales, se regirán por lo establecido en la ley de contrato de trabajo N° 20.744 (t.o.) y las disposiciones del presente convenio sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes.

Las licencias ordinarias podrán ser tomadas por el personal fuera de los plazos previstos en el artículo 154 de la ley de contrato de trabajo, pudiendo ser fraccionadas, siempre que medie pedido expreso del personal con la anticipación legal correspondiente y acuerdo del empleador.

### **Licencias especiales**

1. Por adopción: se otorgará a la empleada que adoptare un niño hasta de 4 años de edad, una licencia de 45 (cuarenta y cinco) días en las mismas condiciones que

las establecidas en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A ese efecto, deberá acompañar el acta de guarda y la constancia judicial respectiva.

2. Por exámenes: en los niveles terciarios o universitarios se otorgará una licencia de 14 días corridos por año calendario, debiéndose aprobar al menos dos exámenes en ese lapso, para poder hacer uso en el ciclo siguiente de la misma extensión.  
Cuando se trate de carreras o disciplinas afines a la actividad del seguro, la licencia se extenderá a 21 (veintiún) días en las mismas condiciones que las previstas en el párrafo anterior.

### **Día del seguro**

**Artículo 12**— Se considera como no laborable el Día del Seguro, 21 de octubre de cada año, rigiendo para esa fecha las normas establecidas para los feriados nacionales en el supuesto de que se prestaren servicios.

**Artículo 13**— La jornada legal del presente convenio será de 8 hs. diarias o 40 hs. semanales de trabajo efectivo más el tiempo que cada empresa disponga para el almuerzo retribuido en la forma que la legislación autoriza.

Cualquier incremento de los horarios vigentes dará lugar a una compensación sobre los salarios efectivamente percibidos.

Podrá determinarse un horario de 9 hs. diarias con acuerdo entre el personal y la empresa abonándose la hora adicional.

La variabilidad en el horario de ingreso y egreso podrá ser consensuado y reglamentado en las empresas en que las partes acuerden esta modalidad.

Con arreglo a las normas precedentes las diferentes modalidades aplicadas hasta el presente no podrán ser objeto de reclamación alguna por parte de quienes hubieran prestado servicio en tales condiciones.

Cualquier conflicto que se presentara como consecuencia de la interpretación de la presente disposición será resuelto por la Comisión Paritaria Permanente.

Los empleados comprendidos en los grupos I a IV inclusive tendrán derecho a percibir horas extraordinarias de conformidad con la legislación vigente. Si por acuerdo entre el personal y la empresa, la jornada legal del presente convenio se redujera en hasta una hora, se establece que, sin perjuicio de las mayores remuneraciones que estuviera percibiendo, los valores establecidos en el artículo 8° se reducirán proporcionalmente, sin que esto tenga incidencia respecto del promedio de la escala a los efectos indemnizatorios.

**Artículo 13 bis**— Están excluidos del presente convenio el personal superior desde adscriptos a Gerencia o Gerentes



de Áreas o General así como las Secretarías de los Funcionarios Superiores precitados.

### **Habilitación de las modalidades de contratación**

**Artículo 14**— Tal como está previsto en la cláusula novena del Convenio Marco 191/92, cuya vigencia se reafirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de contratación promovidas, establecidas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias.

### **Articulación de la negociación**

**Artículo 15**— Dentro del marco establecido en la cláusula 10 de Acuerdo Marco 191/92 y siempre que resulte necesaria la mejor aplicación de estas cláusulas convencionales a los intereses de las partes, se acuerda que se llevarán a cabo negociaciones recíprocas en base a los procedimientos autorizados por la legislación vigente, pudiendo estar circunscriptos a una Empresa o grupos de Empresas, si la naturaleza del tema así lo requiere.

### **Derecho de información**

**Artículo 16**— La Asociación Empresaria y las Empresas así como las que se adhieran con posterioridad, suministrarán a la representación sindical información económica y técnica que oportunamente se establezca y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en el plazo máximo de 90 días. Los representantes Sindicales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o información de que tomen conocimiento con motivo de su participación en las distintas comisiones y comités de la negociación colectiva, así como de la información que recibieren de la Asociación o Empresas en su carácter de representantes del personal.

### **Procedimiento de solución de conflictos**

**Artículo 17**— Será atribución de la Comisión Paritaria Permanente la solución de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas. A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta comisión, por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que se dará traslado a la contraparte por el término de 5 (cinco) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las 48 hs. hábiles siguientes, se convocará a una audiencia de partes para intentar un advenimiento y subsidiariamente ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuera necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia.

Dentro de los 5 (cinco) días hábiles subsiguientes, la comisión propondrá a las partes una fórmula de solución. Dicha propuesta será aprobada por la unanimidad de los miembros de la comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de

no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la comisión ofrecerá la alternativa de una mediación. A dicho fin se acordará en la instancia de mediación la participación de uno o varios mediadores quienes acercarán posiciones y propondrán fórmulas de solución del conflicto.

Si fracasara la mediación o por decisión de las partes, podrán suscribir un compromiso arbitral voluntario, determinando los puntos en conflicto, y aceptando la obligatoriedad del laudo que tendrá los mismos efectos que el presente convenio colectivo.

**Artículo 18**— Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente.
- c) El intercambio de información para entablar una discusión fundada.
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

**Artículo 19**— A los efectos de la indemnización por despido incausado y vacaciones ordinarias se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad en la Empresa, salvo acuerdo de las partes en contrario.

**Artículo 20**— Los valores resultantes podrán absorber hasta su concurrencia los incrementos, asignaciones o adelantos que los Empleadores hayan dispuesto hasta diciembre de 1994. Quedan excluidos de este principio los conceptos retributivos originados en criterios de productividad o presentismo de conformidad con el Convenio Colectivo 191/92.

**Artículo 21**— El presente convenio colectivo importa el cumplimiento de la cláusula 13 del Acuerdo Marco 191/92. En consecuencia a partir de su firma, este convenio sustituye en su totalidad el convenio colectivo 11/75.

**Artículos**— Dentro de los 90 días de la firma del presente Convenio, las Empresas deberán proceder a encuadrar a todo el personal en los distintos grupos establecidos en esta Convención, teniendo en cuenta la descripción de tareas efectuadas en cada caso y las normas de interpretación previstas.

Cualquier conflicto que se suscitara con el encuadramiento deberá ser resuelto en el marco de la Comisión Tripartita Permanente prevista en el convenio 191/92.

Sin perjuicio de lo expuesto la adecuación salarial que correspondiere tendrá efectos desde el primero de enero de 1995.

### **Cláusula complementaria I**

Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las COMISIONES DE CAPACITACIÓN y SEGURIDAD E HIGIENE formarán parte integrante del presente Convenio.

### **Cláusula complementaria II**

Las Empresas de Seguros que sin pertenecer a la ASOCIACIÓN DE ASEGURADORES EXTRANJEROS Y CON PARTICIPACIÓN DE CAPITAL EXTRANJERO EN ARGENTINA quisieran adherir a las disposiciones del presente Convenio, podrán hacerlo en cualquier momento,

manifestándolo en las actuaciones del Expediente N° 946.009/93 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio Trabajo y Seguridad Social de la Nación con previa comunicación a las partes signatarias firmantes del Presente Convenio Colectivo.

### **Cláusula complementaria III**

Dentro de los noventa días las partes procederán a analizar y convenir acerca de la figura del empleado que desarrolla actividades de comercialización.

Buenos Aires, 2 de enero de 1995.

# ASEGURADORAS DE VIDA

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 283/97

### **TRABAJADORES**

#### **Resolucion N° 7 (S.S.R.L.)**

VISTO la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO celebrada entre la ASOCIACION DE ASEGURADORAS DE VIDA DE LA REPUBLICA ARGENTINA con el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, obrante a fojas 33/42 de estas actuaciones, y

#### CONSIDERANDO:

Que ha sido acreditada fehacientemente la representacion que invisten las partes.

Que se fija un ambito de aplicacion en todo el territorio nacional, para el personal de todas las companias de seguros de vida, incluido o a incluirse en las categorias detalladas en el anexo 1, quedando excluido todo el personal que por la confidencialidad de la informacion que maneje o a la que acceda, la fiscalizacion de las tareas que realice o esten bajo su responsabilidad, la circunstancia de tener personal a cargo con funciones de mando y control laboral y disciplinario directo, no admitan su inclusion expresa, como asimismo tambien las secretarias ejecutivas, adscriptos y apoderados.

Que con respecto a la vigencia temporalidad las partes han establecido que el mismo regira a partir de su homologacion hasta el 30 de septiembre del 2000.

Que se ha acordado habilitar las modalidades promovidas de contratacion establecidas en la Ley N° 24.013 y ampliar a 6 meses el periodo de prueba previsto en el articulo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo con las salvedades especificadas en el articulo 8°.

Que en las clausulas normativas obligaciones pactadas, no se advierte contradiccion respecto de la normativa laboral vigente.

Que a fojas 65/67 se ha expedido favorablemente la Comision Tecnica Asesora de Productividad y Salarios como asimismo tambien la Asesoría Legal de la Direccion Nacional de Negociacion Colectiva.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por el articulo 3° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su De-

creto Reglamentario N° 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el articulo 3°, 3° bis y 3° ter del mencionado decreto; Ley N° 23.546 y articulo 1° del Decreto N° 200/88.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologada la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, obrante a fs. 33/42, celebrada entre la ASOCIACION DE ASEGURADORES DE VIDA DE LA REPUBLICA ARGENTINA con el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolucion en la Direccion de Sistemas y Recursos Tecnicos. Cumplido, pase a la Direccion Nacional de Negociacion Colectiva a fin que la Division Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos proceda al registro de la Convencion Colectiva de Trabajo, obrante a fs. 33/40 y el ANEXO I y II de fojas 41/42, dejándose constancia que las partes han habilitado las modalidades promovidas de contratacion previstas en el Título III, Capítulo 2° de la Ley N° 24.013 y ampliado a 6 meses el periodo de prueba previsto en el articulo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo con las salvedades especificadas en el articulo 8°.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicacion de su texto íntegro de acuerdo al Decreto N° 199/88.

**Artículo 4°**— Cumplido, por donde corresponda, notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente gírense las presentes actuaciones al Departamento Coordinacion de esta Subsecretaria para el deposito del presente legajo.

Dr. Antonio Manuel Estevez.  
Subsecretario de Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## Expediente N° 1010407/96

Buenos Aires, 6 de Enero de 1997

De conformidad con lo ordenado en el artículo 2° de la Resolución N° 7/97 (S.S.R.L.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fs. 33/40 y Anexo I y II de fs. 41/42, del Expediente N° 1010407/96, quedando registrada bajo el N° 283/97.

### Capítulo 1 Condiciones generales

#### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— Son partes contratantes de la convención, la ASOCIACIÓN DE ASEGURADORES DE VIDA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (en adelante A.V.I.D.A.) y el SINDICATO DEL SEGURO (en adelante EL SINDICATO) según la UNIDAD DE NEGOCIACIÓN conformada al efecto, y tal como lo contempla la legislación vigente en la materia, por tratarse de una nueva actividad aseguradora que recién se inicia en forma orgánica y, por tanto, que no ha sido partícipe del Convenio Colectivo de Trabajo Marco de la actividad (N° 191/92).

#### Vigencia

**Artículo 2°**— El plazo de vigencia del presente convenio será hasta el 30/09/2000, y rige a partir de su homologación, tanto para las condiciones económicas, como para las condiciones generales de trabajo.

Las partes se comprometen a abordar su renovación, 90 días antes del vencimiento.

#### Ambito de aplicación

**Artículo 3°**— La presente convención regirá para todas las compañías de seguros de vida.

Dado el tipo de actividad y nivel de facturación exigidos, ninguna compañía integrante de la Cámara se encuentra encuadrada en las previsiones del artículo 102 de la Ley N° 24.467 (Régimen de Pequeña Empresa).

#### Personal Comprendido y Excluido

**Artículo 4°**— El presente convenio rige exclusivamente las relaciones entre las empresas y el personal incluido o a incluirse en las categorías que integran el mismo, quedando excluido todo personal que por la confidencialidad de la información que maneje o a la que acceda, la fiscalización de las tareas que realice o estén bajo su responsabilidad, la circunstancia de tener personal a cargo con funciones de mando y control laboral y disciplinario directo, no admitan su inclusión expresa, como así también las secretarías ejecutivas, adscriptos y apoderados.

#### Fines compartidos. Compromisos mutuos. Colaboración e información. Buena fe negocial. Reserva.

**Artículo 5°**—

5.1. Las partes acuerdan que el normal y progresivo desenvolvimiento de la actividad, tiene una referencia clara en reglas precisas y equitativas de convivencia laboral entre empleador y trabajador. Para ello es indispensable el respeto por los derechos y responsabilidades de

cada una de las partes, como así también de los clientes asegurados, la armonía en la búsqueda de logros comunes, el otorgamiento de justas y adecuadas condiciones de labor, el compromiso con la formación y la capacitación que atienda a las nuevas formas organizacionales y a la asimilación de las tecnologías.

5.2. Las partes coinciden en que el logro de una actividad eficiente y rentable, requiere un marco que permita un estable ámbito de labor, como así también la positiva identificación de los trabajadores con los fines de la empresa.

5.3. En este marco, la adecuada relación trabajador-empleador, resulta clave para alcanzar los objetivos trazados por cada empresa, debiéndose adaptar a las técnicas actuales de gestión y organización de trabajo, sin que ello sea impedimento para que el objeto primordial del trabajo sea la actividad productiva y creadora del hombre.

5.4. La actuación interactiva, la plena comunicación interpersonal y colectiva, el cumplimiento de buena fe de las normas en el trabajo, son requisitos esenciales en esta etapa que se inicia con la suscripción del presente instrumento.

5.5. Las partes se brindarán recíproca información a los efectos de la negociación colectiva, en cumplimiento del deber de buena fe y, se comprometen asimismo a la reserva sobre los datos a los que pudieran tener acceso con motivo del proceso de negociación.

#### Organización del trabajo.

#### Categorías y funciones

**Artículo 6°**—

6.1. Las categorías profesionales enunciadas en la convención colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia, flexibilidad funcional y multiplicidad de tareas, para el logro de una mejor productividad.

La polivalencia, flexibilidad funcional y multiplicidad de tareas, implican la posibilidad de asignar al empleado funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa.

La aplicación de estos principios no podrá efectivizarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o económicas.

A tal efecto, cada empresa capacitará a los trabajadores para las diferentes funciones.

6.2. En virtud de tratarse de un proceso de consolidación y desarrollo de una nueva actividad, cuya evolución exige coadyuvar en el aseguramiento de la calidad de los productos que se ofrecen y la mejora continua de los procesos de gestión operativa, se podrán integrar equipos de trabajo organizados con el objeto de satisfacer las metas aquí enunciadas y aquellas que dispongan las

Empresas, conforme a las exigencias impuestas por la competitividad y optimización en la utilización de los recursos disponibles.

6.3. Las tareas del personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo se encuadrarán bajo las pautas establecidas en el Anexo I, sobre la base de la siguiente clasificación

- a) GRUPO PERSONAL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
- b) GRUPO PERSONAL ÁREA COMERCIAL:  
En el anexo correspondiente se fijarán las condiciones objetivas que distinguen a cada una de estas funciones y clasificación enumerada precedentemente, señalándose la descripción de tareas correspondientes a cada grupo.

6.4. La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en este capítulo del convenio no obligará a las empresas a cubrir las posiciones allí previstas.

## Jornada de trabajo

### Artículo 7°—

7.1. La jornada de trabajo para el personal encuadrado en el área administrativa será de 170 horas mensuales, calculadas a promedio, tal como lo determina el artículo 25 de la Ley N° 24.013, ello sin perjuicio de la distribución distintiva, conforme a la particularidad de las exigencias del servicio o razones de índole económica y/o de organización. A tal efecto no se computará dentro de la jornada diaria la pausa por almuerzo.

7.2. Podrá determinarse un horario de hasta 9 horas diarias y las empresas podrán establecer para el personal diferentes horarios de ingreso y egreso, u horario fraccionado. También se acuerda la posibilidad de implementar jornadas reducidas bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial.

7.3. En caso de jornada continua, el almuerzo o refrigerio será retribuido a cada empresa, en la forma que la legislación lo autoriza.

7.4. Así también para el personal correspondiente al área comercial, atento a su autonomía horaria, se regirá por las disposiciones generales en la materia, respetándose en todos los casos los descansos mínimos entre cada día de trabajo.

## Modalidades de contratación

### Artículo 8°—

8.1. Se establece que además de las modalidades contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley N° 24.013 y que son habilitadas en este plexo convencional, las empresas podrán utilizar, en la medida de sus necesidades, modalidades de contratación que se adecuen a las características de la actividad. Asimismo se podrán utilizar las formas previstas en la Ley N° 24.465. Las partes signatarias le confieren a la Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria

(C.A.I.P.) competencia para habilitar aquellas nuevas modalidades contractuales que para su utilización resulte indispensable autorización convencional previa.

8.2. Las partes acuerdan extender convencionalmente el período de prueba a seis meses, con el alcance que establece la Ley N° 24.465, con la salvedad que si ocurriera una extinción del contrato de trabajo en el cuarto mes, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al 25% de un mes de sueldo; si la extinción del contrato de trabajo se produjera en el quinto mes la indemnización será el 30% de un mes de sueldo y si la extinción del contrato de trabajo ocurriera en el curso del sexto mes, la indemnización será igual al 50% de un mes de sueldo, con exclusión de cualquier otro tipo de compensación o indemnización.

## Autocomposición. Procedimiento y órgano de interpretación

### Artículo 9°—

**Compensación:** Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, al mayor nivel institucional de cada una de las representaciones signatarias de esta convención, pudiendo funcionar la misma con la presencia de un representante por cada parte, y bajo la denominación de “Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria” (C.A.I.P.).

### Funciones

- a) Interpretar la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente. Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición contemplado en los incisos a) y b), las partes se abstendrán de adoptar todo tipo de medidas de carácter colectivo. Agotada la instancia prevista sin haber arribado a una solución, cualquiera de las partes quedará en libertad de acción para proceder conforme a lo que considere pertinente y en el marco de la legislación laboral vigente.
- c) A pedido de cualquiera de las partes, revisar cuando circunstancias extraordinarias así lo aconsejen, los contenidos del presente acuerdo.

**Confidencialidad:** Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la presente Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que se dé expresa autorización para ello.

## Capítulo II Licencias

### Régimen de Licencias Especiales y Vacacional

**Artículo 10—** Las partes convienen regirse por las licencias contempladas en el Título V, Capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo. A la vez se determinará un período de

descanso anual remunerado en los plazos y condiciones contenidos en la misma.

10.1. La licencia ordinaria vacacional solo podrá ser fraccionada cuando exceda el plazo de 14 días corridos, y se podrá otorgar durante todo el año, en virtud de las particularidades que caracterizan a esta nueva actividad, sirviendo la homologación de este mecanismo como autorización suficiente.  
En todos los casos, la licencia anual vacacional deberá ser otorgada por las empresas por lo menos en una temporada estival enero/marzo o invernal julio/agosto, cada tres períodos anuales.

10.2. Para el cálculo del haber vacacional, o en su defecto para la determinación de la indemnización por vacaciones no gozadas, la base de cálculo tomará en cuenta el promedio de las remuneraciones variables percibidas en el período de seis meses anteriores a la fecha del inicio de la licencia o de la extinción de la relación laboral. Quedarán incluidos dentro de estos conceptos variables sujetos a promedio, la remuneración variable, –premios incentivos–, que perciba el personal del área comercial.

10.3., En cuanto a las licencias especiales, el personal gozará de aquellas contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo.

### Capítulo III Condiciones Económicas

#### Escala de salarios

##### Artículo 11—

11.1. Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme al Anexo que integra el mismo.

Asimismo, se establece para el personal del área comercial un SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE (premios-incentivos, remuneración accesoría variable), que tendrá por objeto reconocer los esfuerzos y metas alcanzados por cada grupo de trabajo y en los términos consignados en el Anexo correspondiente y que se inspiran en la búsqueda permanente de crecimiento organizacional y tecnológico.

11.2. Las partes entienden apropiado determinar la base de cálculo a tomar para proyectar las distintas tarifas indemnizatorias que pudieren corresponder ante situaciones de despido incausado, con el propósito de dotar de certeza jurídica a este aspecto.

En ese marco, para el personal del área comercial, remunerado total o parcialmente por premio-incentivos, la base de cálculo de los institutos referidos en el punto anterior de este artículo se computará por el promedio de todos los conceptos variables, correspondientes al período de 12 meses anteriores a la fecha de la extinción de la relación laboral. En caso que la antigüedad del trabajador fuere inferior a un año, para el cálculo del promedio se tomará como referencia la cantidad de meses trabajados desde su ingreso hasta su extinción y los conceptos remunerativos variables percibidos en dicho período.

#### Entrenamiento profesional

**Artículo 12—** Las empresas se comprometen a instrumentar programas de entrenamiento profesional, con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo, para el acabado cumplimiento de las propias tareas.

A tal fin cada empresa dictará los cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, los que estarán, vinculados a la planificación de carrera y al pleno desarrollo profesional de cada empleado.

Cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones.

Resultan **acciones comunes para la capacitación y formación del personal**, las siguientes:

- a) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas.
- b) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo conjunto, orientando a la empresa y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- c) Programar acciones comunes de capacitación del personal. A tal fin se integrará el Centro de Formación Profesional y Nuevas Tecnologías del Sindicato de Seguro, en aquellas actividades que éste pudiese abordar y siempre que estén vinculadas a las necesidades de cada empresa.

12.1. **Objetivos:** Son objetivos de la formación y capacitación del personal:

- a) Aumentar las posibilidades de empleabilidad y estabilidad en las fuentes de trabajo;
- b) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo en conjunto, orientando a las empresas y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, prevención de accidentes y enfermedades del trabajo;
- c) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas;
- d) Atender a la formación integral del trabajador, más allá de lo estrictamente laboral.

12.2. **Medios:** Tendiente a los objetivos desarrollados en 12.1., las empresas se obligan a instrumentar planes de capacitación que permitan, en forma efectiva, la realización de distintas tareas por parte de los trabajadores, fuera de la especificidad de sus funciones. La polifun-

cionalidad del trabajador deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida. Asimismo, todo empleado estará obligado a cumplir con la capacitación que programe cada empresa en relación al desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente, las Empresas y la Cámara del Sector junto a la Representación Sindical, asumen el compromiso de programar acciones comunes para la capacitación y formación del personal, con el fin de fomentar los objetivos enunciados en los apartados a), b), c) y d) del 12.1.

## Capítulo IV Disposiciones complementarias.

### Día de la Actividad

Se considera como no laborable el Día del Seguro, el 21 de Octubre de cada año, rigiendo para esa fecha las normas establecidas para los feriados nacionales en el supuesto de que se prestaren servicios.

**Homologación:** Las partes solicitan la homologación y registro del presente convenio que reemplaza y sustituye cualquier otro acuerdo en la materia.

## ANEXO I Categorías Profesionales

### Área Administrativa

- **Auxiliar administrativo:** Es aquél empleado que realiza tareas administrativas de carácter general, bajo supervisión inmediata.
- **Auxiliar administrativo senior:** Es aquél empleado que realiza tareas administrativas de carácter general, bajo supervisión inmediata y que cuenta con conocimientos y habilidades homologados por su empleador.
- **Analista:** Es aquél empleado que posee conocimientos especializados y habilidades homologados por Institutos de Enseñanza habilitados o reconocidos, para desenvolverse en su respectiva área técnica (ejemplo: económico financiera, actuarial y técnica de seguros y riesgos, marketing, recursos humanos, etcétera).

### Área Comercial

- **Agente Comercial/Promotor/Telemarketer:** Es aquél empleado que realiza tareas de promoción, información, y asistencia en plaza de los distintos productos de seguro de personas, utilizando para ello variados soportes técnicos –electrónicos, informáticos, telefónicos etc.– con el objeto de obtener la oferta de celebración de contratos por parte de los asegurables, contando para ello con la capacitación otorgada por cada empresa y bajo la fiscalización, instrucciones y programa de trabajo establecido por la misma.

- **Cobrador:** Para el supuesto de existir la necesidad empresarial de contar con la posición de cobrador en el marco interno de cada compañía y cuando ésta no sea cubierta por trabajadores que se desempeñen en alguna de las restantes categorías contenidas en este convenio colectivo de trabajo, se podrá instrumentar esta figura aquí regulada, cuya función consistirá en percibir por cuerda de su empleador los pagos de dinero o valores para aplicar a las pólizas emitidas por la empresa, aplicándosele a este puesto un esquema remuneratorio garantizado, conforme a las pautas que cada una de las empresas establezca.

## ANEXO II Condiciones Económicas

A continuación se establecen los distintos niveles salariales básicos correspondientes a cada una de las categorías profesionales enumeradas en el Anexo I.

### Área Administrativa

Auxiliar Administrativo:	\$ 650,00
Auxiliar Administrativo Senior:	\$ 750,00
Analista:	\$ 920,00

### Área Comercial I

Agentes Comerciales/Promotores/Telemarketers. \$ 210,00

**Cobradores:** Se definirá el esquema remuneratorio por cada empresa en virtud de las necesidades con las que éstas cuenten, conforme lo establece el artículo 6.4. del Convenio Colectivo de Trabajo del que este anexo forma parte integrante.

### Remuneración Variable:

Podrá formar parte de la remuneración del trabajador afectado al área comercial, una compensación variable y la misma se establecerá conforme a las condiciones y características que cada empresa aseguradora acuerde.

Si se acordara una remuneración variable calculada sobre las primas, la misma se devengará cuando estas primas ingresen efectivamente a cada empresa aseguradora y exclusivamente mientras perdure la relación laboral con el empleado.





# TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 507/2007*

### *Rama vigiladores (guardia de seguridad comercial, industrial e investigaciones privadas)*

**(B.O. DEL 23/08/2007)**

#### **Resolución N° 732/2007**

Buenos Aires, 20/07/2007

VISTO el Expediente N° 1.217.923/2007 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que se inician las actuaciones con motivo de la solicitud de homologación del texto ordenado correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 53/59 de autos, celebrado entre la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina, por el sector sindical, y la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigaciones, por el sector empresarial, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva –Ley N° 14.250 (t.o. 2004)–.

Que mediante el plexo convencional de marras, se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 421/2005, cuyas partes signatarias coinciden con las celebrantes de marras.

Que los agentes negociadores ratifican el contenido y firmas insertas en el presente texto convencional y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que en cuanto al ámbito temporal y territorial, se acuerda que el mismo tendrá una vigencia de un (1) año, a partir de su homologación y registrá para los vigiladores (guardia de seguridad comercial, industrial e investigaciones privadas) que actúen en todo el Territorio Nacional, con excepción de la Provincia de Córdoba.

Que en cuanto al ámbito personal, se establece que registrá para todos los trabajadores no jerarquizados que desempeñan funciones específicas de vigilancia y seguridad en cualquiera de los órdenes estipulados en el artículo 4° del mentado plexo convencional.

Que el ámbito de aplicación de dicho texto convencional se circunscribe a la correspondencia entre la representatividad que ostenta el sector empresarial firmante y la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo tomó la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250.

Que luego de un pormenorizado estudio del contenido del texto convencional bajo análisis, y en relación con lo pactado en los artículos 9° y 14 del mismo, cabe advertir que los francos compensatorios otorgados no pueden afectar la liquidación de las horas extraordinarias correspondientes, en virtud de lo prescripto por la normativa vigente en la materia.

Que asimismo, respecto al contenido del artículo 19 del mentado plexo convencional, cabe señalar que deberá garantizarse el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga, previstos en la normativa vigente, y de raigambre constitucional.

Que por otra parte, en tomo al artículo 21 del texto ordenado de marras, en relación con la liquidación de los Feriados Nacionales, debe señalarse que los descansos compensatorios otorgados no deberán obstar a la liquidación de los días feriados trabajados, de conformidad con la legislación que rige la materia.

Que formuladas las aclaraciones que anteceden, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que por último corresponde que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del Convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina, y la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigaciones, cuyo texto ordenado luce agregado a fojas 53/59, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva—Ley N° 14.250 (t.o. 2004)—.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivos, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente convenio obrante a fojas 53/59 del Expediente N° 1.217.923/2007.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente, procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del texto ordenado homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o.2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.217.923/2007

Buenos Aires, 24 de julio de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 732/2007 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 53/59 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 507/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación – D.N.R.T.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 507/2007**

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 28 de junio de 2007

**PARTES INTERVINIENTES:** Unión Personal de Seguridad de la República Argentina (U.P.S.R.A.) y La Cámara Argentina de Seguridad e Investigación (C.A.E.S.I.).

**NÚMERO DE BENEFICIARIOS:** 150.000

**PERÍODO DE VIGENCIA:** Un (1) año a partir de la homologación.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintiocho días del mes de junio de 2007, siendo las 12:10 horas, comparecen en representación de la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina, lo hace el Dr. Angel Alberto García, en su carácter de Secretario General y el Dr. Mario Lionetti, por una parte y por la otra en representación de la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación, lo hacen los señores Eduardo Barbieri, y Carlos Panaro, Vicepresidente y Secretario, respectivamente y el Dr. Juan Gabriel Massa, en su carácter de Apoderado.

Declarado abierto el acto las partes manifiestan: Que acuerdan lo siguiente:

## **TEXTO ORDENADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **Vigencia**

**Artículo 1°**— Las partes signatarias manifiestan que el presente Convenio reconoce como antecedentes los Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 15/75, 194/92 y 421/2005. La presente modificación es una continuación de los mismos. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de un (1) año, a partir de la fecha de su homologación.

### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— La presente Convención regirá para los vigiladores (guardia de seguridad comercial, industrial e investigaciones privadas), que actúen en todo el territorio de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Córdoba.

### **Partes intervinientes**

**Artículo 3°**— Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo la “Unión Personal de Seguridad de la República Argentina (U.P.S.R.A.)” y la “Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación (C.A.E.S.I.)”.

### **Aplicación de la Convención**

**Artículo 4°**— Este Convenio comprende al personal no jerarquizado que desempeña funciones específicas de vigilancia y seguridad en cualquiera de los siguientes órdenes: comercial, industrial, civil o privado, financiero, agropecuario, y de empresas privadas de seguridad que se desempeñen en instituciones públicas, nacionales, provinciales o municipales y/o entidades privadas de cualquier naturaleza. Las tareas de vigilancia y seguridad pueden ser realizadas con o sin armas de conformidad con lo establecido por la legislación nacional y provinciales vigente en materia de seguridad que es específica y exclusivamente aplicable a esta actividad y es uno de los distintivos de las tareas regidas por este

convenio. Su aplicación se extiende a los empleados administrativos de empresas de seguridad y vigilancia, tanto de protección física, custodias móviles, protección y vigilancia electrónica y servicios conexos a los mismos. A simple título enunciativo y no taxativo, se detallan algunas de las tareas y actividades comprendidas: custodia de valores y pagadores, de mercaderías en tránsito, de personas, seguridad en reuniones y recepciones, seguridad de entidades bancarias, casa de crédito y seguros, seguridad en remates, prevención de accidentes, asuntos de familia, acumulación de pruebas en juicios, localización de máquinas y vehículos, informaciones a fábricas y comercios, servicio de revisión y control de entrada y salida de personal, masculino y femenino, asesoramiento en investigaciones penales, civiles o comerciales, localización de deudores morosos, prevención y combate de incendios, prevención de sabotajes, prevención y colaboración en la investigación de robos y hurtos, protección industrial, contraespionaje industrial, seguimiento y custodia satelital de vehículos, personas o mercaderías en tránsito, seguridad electrónica de inmuebles, control de trabajos portuarios en plazoletas, depósitos fiscales y terminales en dicha jurisdicción, control y seguridad en yacimientos petrolíferos, mineros, en instalaciones off shore, servicio de custodia de persona o bienes al exterior, en centros invernales y de turismo, plantas industriales y centros comerciales, seguridad aeroportuaria y portuaria, seguridad de aeronaves y buques, ferrocarriles, transportes subterráneos de todo tipo y transportes en general, museos y centros culturales y educativos, edificios de propiedad horizontal y oficinas, y toda otra tarea o actividad que requiera de la seguridad y/o vigilancia y/o custodia.

También será aplicable este Convenio al personal que realiza tareas de control de admisión y permanencia de público en general, en forma directa o a través de empresas prestadoras de servicio para empresas y empleadores cuya actividad consista en la organización y explotación de eventos y espectáculos musicales, artísticos y de entretenimiento en general, que se lleven a cabo en estadios, clubes, pubs, discotecas, bares, restaurantes y todo otro lugar de entretenimiento público en general.

Tales eventos y espectáculos públicos podrán desarrollarse en espacios cerrados o abiertos, en la vía pública, en zonas marítimas, fluviales, lacustres, terrestres o portuarias o de cualquier otro tipo.

### **Obligatoriedad de las partes**

**Artículo 5°**— La presente Convención Colectiva será de aplicación obligatoria para todos los vigiladores que se desempeñen en la actividad dentro del ámbito de la República Argentina, de conformidad con lo determinado en el artículo 2° y obligará también a los empleadores estén o no afiliados al organismo empresarial interviniente.

### **Interpretación de las normas del presente Convenio**

**Artículo 6°**— En la interpretación de las normas del presente Convenio se tendrá siempre en cuenta que la vigilancia y seguridad constituyen una actividad de interés público en la que las autoridades competentes han delegado en entes privados, debidamente habilitados por la autoridad jurisdiccional, el cometido de colaborar con los

poderes del Estado en la protección y salvaguardia de personas, bienes e intereses públicos y particulares sin que ello incida en la naturaleza jurídica de la relación entre agentes y empleadores.

En virtud de esto, las partes firmantes podrán requerir a la autoridad jurisdiccional competente en materia de seguridad privada, determinar los servicios que deben ser practicados, solamente por empresas y personal debidamente habilitados para tal fin.

### **Dignificación del trabajo**

#### **De la especificidad profesional: Exclusión de la Aplicación de otro Convenio Colectivo de Trabajo**

**Artículo 7°**— La actividad de las empresas de seguridad privada y vigilancia, física y/o electrónica, y del personal que cumple estas funciones tiene las siguientes características que hacen a su identidad propia y específica:

- a) Son tareas de interés público, reguladas por normas nacionales y provinciales propias y específicas, en materia de seguridad excluyente de otras actividades y que imponen requisitos especiales tanto a las empresas como a los trabajadores que realizan estas tareas.
- b) Las tareas de seguridad y vigilancia en todos sus aspectos y modalidades, están vinculadas íntimamente a la protección de la propiedad privada y a la integridad física de personas. Por tal razón el hecho de que sean realizadas por empresas especializadas, controladas por la autoridad de aplicación en materia de seguridad, y por personal sometido a los mismos controles y requisitos de profesionalidad que surgen de esas mismas leyes, es una garantía fundamental para los terceros que contratan y requieren de estos servicios, garantía que sólo puede darse si quien brinde estos servicios y su personal esté ajeno a eventuales conflictos de intereses que el tercero contratante pueda tener con su personal propio, que se rige por convenios colectivos de actividad o de empresa.
- c) La rotación de personal que las empresas de seguridad y vigilancia ponen a disposición de sus clientes hace a la efectividad de los sistemas de seguridad adoptados. De este modo contrariamente a lo que sucede en otras actividades ajenas al ámbito de este Convenio, la rotación del personal de seguridad y vigilancia que presta servicios en un objetivo, lejos de ser una conducta disvaliosa, hace a la esencia del sistema.
- d) Las tareas de seguridad y vigilancia tienen una alta y creciente exigencia de capacitación, no sólo inicial, sino permanente, para adaptarse y brindar herramientas que permitan mejorar los métodos de seguridad y vigilancia frente a conductas delictivas cuya tendencia muestra una gran complejidad en permanente cambio.

Estas razones que no son excluyentes de otras, fundamentan el principio de especificidad y profesionalidad de este Convenio Colectivo de Trabajo, y por tal motivo el mismo se aplica a las empresas y al personal de seguridad y vigi-

lancia, con exclusión de todo otro Convenio Colectivo de Trabajo propio de la actividad de terceros donde se brindan o respecto del cual se brinden los mencionados servicios, así como de todo uso, costumbre, beneficio, disposición o norma formal y o consuetudinaria que pudiera tener su causa en actas, convenios y/o acuerdos de actividades diferentes a las enmarcadas en el presente Convenio o suscripto por las entidades firmantes del presente.

### Ingreso de agentes: Declaración jurada

**Artículo 8°**— Las empresas de vigilancia gestionarán las altas dentro de los treinta (30) días corridos de la incorporación de los vigiladores y deberán dar cumplimiento a todas las exigencias que en materia de ingreso estén determinadas por las normas vigentes. Encontrándose en trámite el alta respectiva, podrá asignarse al postulante una tarea determinada siempre que éste hubiera expresado, mediante declaración jurada, carecer de antecedentes susceptibles de enervar ese otorgamiento. Si el “alta”, no fuera otorgada por el órgano competente el empleador sólo estará obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al período trabajado, sin que proceda indemnizaciones por falta de preaviso y antigüedad. Los firmantes de esta Convención gestionarán ante los organismos competentes para que los trámites referentes a las “altas” sean concluidos en un plazo no superior a los cuarenta y cinco (45) días hábiles.

El personal de seguridad y vigilancia que perdiera las condiciones de habilitación podrá ser desvinculado en las condiciones previstas por el artículo 254, segundo párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo –Ley N° 20.744–.

Si la pérdida de la habilitación o la imposibilidad de renovarla estuviera motivada por su procesamiento en una causa penal originada en un delito doloso, podrá ser causa de desvinculación por tratarse de una situación incompatible con la prestación de un servicio de seguridad.

### Jornada de trabajo

**Artículo 9°**— La jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas (8hs.) diarias o cuarenta y ocho horas (48hs.) semanales con un franco semanal previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o lo que específicamente se regule en la materia. En el supuesto que la jornada diaria fuere menor de seis horas (6hs.) se abonará al vigilador un jornal proporcional. Para el supuesto que la jornada fuera superior a seis horas (6hs.) el jornal se pagará completo. En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas (12hs.) diarias con su conformidad sin superar las cuarenta y ocho horas (48hs.) semanales, aún tratándose de sábados y domingos, mediando siempre doce horas (12hs.) de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras.

No corresponderá el pago de horas extras cuando se otorgase el franco compensatorio correspondiente.

### Antigüedad de los agentes

**Artículo 10**— A los efectos de la presente Convención se considerarán como antigüedad de los vigiladores la que se perfeccione de conformidad con las normas en vigencia sobre Contrato de Trabajo, supeditándose tal circunstancia a lo normado el artículo 8°.

### Francos

**Artículo 11**— El descanso semanal obligatorio que gozarán los vigiladores podrá ser otorgado en días fijos o rotativos.

### Recargos

**Artículo 12**— Atento a la modalidad especial de la actividad y a que las tareas no pueden ser abandonadas sin riesgos de resentir la eficacia del servicio, excepcionalmente el personal podrá ser recargado, en los supuestos en que los reemplazos no sean suficientes. En estos casos deberá prestar como máximo un turno más de trabajo, el que no podrá exceder de ocho horas (8hs.), percibiendo el trabajador el recargo horario conforme la normativa vigente o le será otorgado un franco compensatorio. Las empresas no podrán ejercitar esta facultad más de cuatro (4) veces al mes ni cuando el trabajador, al momento de la contratación, acredite tener otras tareas que puedan superponerse.

### Traslados

**Artículo 13**—

- Será procedente el traslado de los vigiladores dentro de un radio que no exceda a los treinta kilómetros (30 km.) del domicilio del empleado, el cual debe ser comunicado por escrito o telegráficamente al interesado.
- Cuando un vigilador por razones de servicio, dentro de su jornada de trabajo, sea desplazado de su sitio normal de tareas, con el objeto de que cubra otro objetivo, en este caso, el empleador abonará los gastos de traslado y se le computará como tiempo trabajado el utilizado para desplazarse de un objetivo a otro.

### Excedentes de horas de trabajo. Variabilidad

**Artículo 14**— Los excedentes de horas trabajadas se abonarán con los recargos que impongan las normas vigentes. El pago de dichas bonificaciones no procederá si el empleador hubiere otorgado los francos compensatorios correspondientes. El trabajo extraordinario podrá variar de acuerdo a las necesidades de los diferentes objetivos y/o servicios a cubrir por la empresa.

### Categorías

**Artículo 15**— Se establecen las siguientes:

- Vigiladores en general.
- Vigilador bombero: Es el vigilador debidamente capacitado que desempeñe la función específica de prevención, detección y lucha contra el fuego.
- Administrativo: Es aquel empleado que en forma permanente e inequívoca realiza tareas administrativas en la sede de la empresa de seguridad, sea en el caso de seguridad física o electrónica, quedando estas tareas expresamente excluidas de las que puedan realizar los que ostentan otras de las categorías profesionales previstas en el presente.
- Vigilador principal: es el vigilador que cuando necesidades del servicio así lo requieren, haya sido designado

expresamente por el empleador para ser responsable del turno.

Para seguridad electrónica.

- e) Verificador de eventos: Es quien expresamente designado por la empresa, actuando exclusivamente en el marco de la seguridad electrónica, de respuesta física a eventos que se produzcan por los sistemas de alarmas.
- f) Operador de monitoreo: Es quien expresamente designado por la empresa y debidamente capacitado en el marco de la seguridad electrónica efectúe el seguimiento de las diferentes secuencias de monitoreo, exclusivamente en sede de la empresa de seguridad privada.
- g) Instalador de elementos de seguridad electrónica: Es quien expresamente designado por la empresa debidamente capacitado en el marco de la seguridad electrónica efectúe instalaciones propias de elementos de seguridad electrónica.

Para control de admisión y permanencia de público en general en eventos y espectáculos.

- h) Controlador de admisión y permanencia en general, técnicos o especializados. Su remuneración será en base a la categoría del vigilador general y se liquidará conforme las pautas del artículo 23 del presente Convenio.

Las categorías enunciadas precedentemente, son excluyentes unas de otras. Sin perjuicio de las categorías enunciadas, de conformidad con la valoración de las tareas a realizar, se podrán pactar escalas diferenciales y variables en los contratos individuales de trabajo.

### Disposiciones del servicio

**Artículo 16**— Por tal motivo deberán ajustar su conducta a las siguientes disposiciones:

- a) Prestar personalmente el servicio con responsabilidad, eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, horario y formas que se determine en las disposiciones reglamentarias correspondientes;
- b) Dar cumplimiento estricto a las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos con atribuciones y competencia y que tengan por objeto la realización de actos de servicio;
- c) Responder, cuando corresponda, por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes;
- d) Guardar el secreto y observar la máxima discreción para los asuntos relativos a la empresa de quien depende, el establecimiento donde preste el servicio o la persona cuya custodia le haya sido encomendada;
- e) Informar al superior inmediato que corresponda de todo acto o procedimiento que llegue a su conocimiento y que pueda causar un perjuicio a su empleador, a la empresa donde se haya instalado el servicio, o que implique la comisión de una falta o delito;

- f) Observar en sus funciones y fuera de ellas, una conducta que no afecte ni ofenda la moral y las buenas costumbres;
- g) Mantener el orden en su puesto de trabajo;
- h) Llevar consigo la credencial de identidad que su empleador le haya extendido y devolverla cuando cese su relación de dependencia con el mismo, cualquiera sea el motivo;
- i) Mantener actualizado su domicilio real en el legajo personal que lleve su empleador. En ese domicilio serán practicadas y consecuentemente válidas a todos los efectos legales las notificaciones inherentes a la relación de trabajo;
- j) Hacerse presente en su puesto de trabajo, con la antelación debida, a los efectos de imponerse de las novedades que haya en el servicio o recibir con relación al mismo, las instrucciones correspondientes;
- k) Salvo causa debidamente justificada, no abandonar su puesto de vigilancia, aún cuando no haya sido relevado a la finalización de su respectivo turno de servicio, en cuyo caso y a los efectos que se adopte el temperamento debido hará saber esa circunstancia al superior jerárquico que corresponda;
- l) Someterse al contralor sanitario correspondiente y seguir el tratamiento médico prescripto, aún encontrándose cumpliendo funciones y en uso de licencia;
- ll) Poner especial atención en el cuidado de los bienes que se someten a su custodia, manteniéndose siempre atento a los efectos de evitar robos, hurtos o darlos;
- m) En los casos en que se los provea de uniforme, usar la totalidad de las prendas que lo integren manteniéndolo limpio y en buen estado de presentación, con la absoluta prohibición de usarlo fuera de su lugar de trabajo, debiendo devolverlo en las mismas condiciones cuando cese su relación de dependencia con su empleador;
- n) Cuidar y mantener el buen estado de conservación y funcionamiento del arma que eventualmente se le confíe, la cual en ningún caso ni circunstancia podrá retirar del objetivo en que se halle prestando servicio;
- ñ) El personal afectado a servicios de seguridad deberá estar afeitado, con el cabello correctamente cortado, no permitiéndose el uso de barba, cabellos excesivamente largos;
- o) El vigilador no deberá consumir bebidas alcohólicas durante el servicio ni concurrir al mismo bajo los efectos de haberlas ingerido;
- p) Los vigiladores principales deberán tomar las providencias necesarias con el objeto de que el personal se notifique de las órdenes o consignas que deberán ser cumplimentadas durante la prestación de servicios. Las

notificaciones se efectuarán por escrito y el personal afectado a las mismas deberá firmar de conformidad;

- q) Cuando el vigilador por razones debidamente justificadas tenga la necesidad de faltar a sus tareas habituales, solicitará el respectivo permiso con cuarenta y ocho horas (48hs.) de anticipación. Se exceptúa de lo precedentemente expresado, los casos de enfermedad de familiares a cargo, respecto de los cuales efectuará por sí o por medio de un tercero la pertinente comunicación a su empleador, como así en caso de fallecimiento;
- r) Cuando deba aplicarse una amonestación verbal a los vigiladores en servicio que hubieren incurrido en alguna falta, se hará en privado, guardando la corrección y la consideración debida al subalterno;
- s) El vigilador es responsable ante el empleador, de los daños que eventualmente causare a los intereses de éste, por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones;
- t) No tomar parte en los conflictos que se susciten en la empresa donde preste servicios de conformidad a lo establecido en el artículo 19;
- u) Realizar los cursos de capacitación que sean exigibles conforme a las leyes nacionales y provinciales de seguridad de seguridad privada.

### Aviso de enfermedad o accidente

**Artículo 17**— Los vigiladores, a los efectos de la comunicación y oportuno aviso de las situaciones de enfermedad o accidente, deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- a) En los casos que deban faltar a sus tareas por las circunstancias indicadas, deberán comunicarlo a su empleador con por lo menos dos horas (2hs.) de anticipación a la iniciación de la jornada de labor, debiendo hacerlo por los medios siguientes:
  - 1) Por telegrama dirigido al domicilio del empleador en el que deberá expresarse el motivo de la inasistencia, aclarándose si se trata de enfermedad o accidente.
  - 2) Por aviso directo al establecimiento en que el vigilador se hallare prestando servicios y que podrá efectuarlo él mismo, un familiar o un tercero que se identificará debidamente.
- b) Cuando el enfermo no se encuentre en su domicilio real que tiene denunciado en la empresa comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.
- c) El enfermo facilitará en todos los casos verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos que la misma no pueda realizarse por no encontrarse aquél en su domicilio que haya indicado como consecuencia de haber concurrido al consultorio del médico que lo asiste, o cualquier otra institución de carácter médico asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación

concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación.

- d) Al cese de la enfermedad, el vigilador deberá hacer llegar de inmediato al empleador el alta médica correspondiente.

### Obligaciones de prestar servicios en horas suplementarias

**Artículo 18**— Los vigiladores estarán obligados a continuar prestando servicios en las circunstancias siguientes:

- a) Siniestros, de cualquier índole que fueren;
- b) Accidentes ocurridos o inminentes de fuerza mayor;
- c) atentados contra bienes físicos o personas;
- d) Exigencias excepcionales de la empresa o agencia, de conformidad con la apreciación que se efectúe sobre la base de la colaboración y solidaridad que en todo momento debe existir respecto de los fines perseguidos por el servicio.

Su permanencia en el puesto de servicio, aún en estas situaciones y el cumplimiento de sus funciones y tareas en forma completa conforme las consignas recibidas, es una de las garantías distintivas que hacen a la eficacia del servicio de seguridad y vigilancia. Los excedentes de horas extras trabajadas se abonarán con los recargos que impongan las normas vigentes.

### Conflictos de trabajo

**Artículo 19**— Todo conflicto colectivo de trabajo deberá ser sometido a la instancia de conciliación obligatoria y durante su transcurso queda prohibida toda medida de fuerza, la que de producirse será considerada ilegal. El personal comprendido en esta Convención *“no podrá participar directa o indirectamente en conflictos de derechos o de intereses que se susciten en la empresa, establecimiento o ámbito donde se hallare instalado el servicio, debiendo mantenerse en el cumplimiento de sus funciones específicas”*.

### Vestimenta

**Artículo 20**— Cuando la contratación del servicio establezca que en el mismo deba usarse uniforme, los vigiladores tienen la obligación de usarlo durante el desarrollo de sus tareas de prevención. Dicha vestimenta será provista por el empleador a su exclusivo cargo y deberá conservarse en el lugar de trabajo. Estas ropas de uso diario deberán estar en perfectas condiciones de higiene, planchadas y sin roturas del vestuario cuya cantidad de duración se especifica.

- Dos (2) camisas por año.
- Dos (2) pantalones por año.
- Un (1) saco o gabán de invierno, duración tres (3) años.
- Dos (2) corbatas por año.
- Una (1) capa impermeable por puesto, duración tres (3) años.
- Botas de goma para lluvia en buen estado de uso e higiene.

Asimismo, cuando la contratación del servicio establezca expresamente la utilización de un chaleco antibala, los vigiladores tendrán la obligación de llevarlo durante el desarrollo de sus tareas de prevención. Dicha vestimenta será provista por el empleador a su exclusivo cargo, sin perjuicio de que su uso y condiciones deberán ajustarse a lo que la normativa en particular establezca.

Las prendas de trabajo, serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento, con absoluta prohibición de usarlas fuera del mismo.

Si egresara de la empresa cualquiera fuera el motivo, el vigilador deberá proceder a su devolución o, en su defecto, deberá abonar el importe correspondiente que constará en el recibo extendido en el momento de su entrega al vigilador. En los contratos que en lo sucesivo celebren las empresas de vigilancia, éstas gestionarán ante los locatarios de los servicios para que en los establecimientos donde se hallen los mismos se provea al personal de vigilancia, de vestuario o lugar apropiado para cambiarse de ropa y para los casos establecidos expresamente la dotación de vigiladores bomberos deberá ser provista a cargo del contratante de equipos de la respectiva ropa ignífuga.

### Feridos nacionales

**Artículo 21**— Cuando el vigilador preste servicios los días feriados nacionales se le abonarán de acuerdo a la legislación vigente o se le otorgará el correspondiente franco compensatorio.

### Régimen de licencias especiales y vacaciones

**Artículo 22**— El vigilador gozará de las licencias especiales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, manteniéndose las siguientes ya establecidas en la Convención anterior:

- a) Por fallecimiento de esposa, hijos o padres: Cuatro (4) días seguidos.
- b) Por fallecimiento de suegros o hermanos: Dos (2) días seguidos.
- c) Por nacimiento de hijo o adopción: Tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de yerno o nuera: Un (1) día.

El personal gozará de las vacaciones anuales en los términos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo. Las mismas, atento a la índole y características propias de la actividad, podrán ser otorgadas durante todo el año.

Uno (1) de cada tres (3) años, las vacaciones deberán ser otorgadas conforme el párrafo primero del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Custodia de mercaderías en tránsito, relevantes y/o tareas en espectáculos públicos

**Artículo 23**— El personal de Vigiladores que se desempeñen preponderantemente en tareas de custodia de mercaderías en tránsito, relevantes de personal, control de ingreso

de admisión y/o toda aquella tarea de seguridad que desarrollen en espectáculos públicos (estadios, clubes, explotación de eventos, bares restaurantes y todo otro lugar de entretenimiento público en general), control de ingreso y egreso de personal (cacheo y servicios afines), podrá prestar tareas continuas o discontinuas y percibirán su remuneración en función a las horas efectivamente laboradas con una garantía horaria de cuatro horas (4 hs.) en la jornada de trabajo diaria cuando sean convocados y realicen efectivamente tareas.

Sus haberes, compensaciones y beneficios se liquidarán por las horas efectivamente trabajadas, sobre la base del divisor del artículo 33 del presente, respetándose la garantía horaria conforme lo establecido en el párrafo anterior.

Se trata de un contrato por tiempo indeterminado y de prestación discontinua conforme a las pautas de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Antigüedad

**Artículo 24**— Se establece para todo el personal incluido en el presente Convenio, una bonificación del uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad, calculado sobre el salario básico de Convenio de la categoría.

### Adicionales

**Artículo 25**— Las partes firmantes acuerdan suprimir las modalidades de contratación promovidas vigentes hasta el presente el plexo convencional normativo y atendiendo que las particularidades de la prestación del servicio de vigilancia, la diversidad de usuarios que lo reciben, las diferentes características de los bienes y personas cuya custodia y protección quedan bajo la órbita del servicio contratado, etcétera, emergen como elementos que habilitan que el empleador pueda implementar rubros especiales bajo la voz adicionales con el objeto de retribuir en forma diferenciada la prestación laboral del empleado conforme el lugar donde desarrolla su actividad.

En pleno arbitrio de su facultad de dirección, la empresa podrá fijar adicionales por objetivo cuya percepción estará limitada a la permanencia en el mismo por parte del empleado.

Tal derecho cesa automáticamente cuando el empleado deja de prestar servicios por cualquier razón en el lugar de que se trate.

### Día del vigilador

**Artículo 26**— Se fija como Día del Vigilador el 25 de abril. El empleador tendrá las siguientes opciones:

- a) Pagar una suma igual a la que tenga asignada el vigilador más una cantidad igual, en el supuesto que se prestare servicio.
- b) Otorgar un franco compensatorio.
- c) Adicionar un día a la licencia anual por vacaciones correspondientes.

## Delegados gremiales

**Artículo 27**— Su elección se ajustará a la normativa vigente en la materia.

Cuando en un establecimiento en que se halle instalado un servicio de vigilancia se solicitara la remoción de un vigilador que eventualmente se desempeñe como delegado gremial, la empresa de vigilancia y seguridad que fuere requerida en tal sentido podrá, previo acuerdo de partes con intervención de la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina (U.P.S.R.A.), trasladar a ese delegado gremial a otro objetivo sin desmedro de su pertinente estabilidad sindical.

## Botiquín de primeros auxilios

**Artículo 28**— Los empleadores proveerán a su cargo botiquines de primeros auxilios debidamente equipados. El responsable del mismo será el vigilador principal. Estos tienen la obligación de informar inmediatamente al superior respecto de los elementos que por su uso faltaren.

## Garitas

**Artículo 29**—

- a) Cuando el empleador se hiciera cargo de un servicio que cuente con puesto a la intemperie, deberá instalar garitas o refugios que reúnan condiciones para tal fin.
- b) Aquellas garitas que se encuentren en la vía pública, deberán contar con una adecuada iluminación, amparo, baños químicos e identificación de la empresa prestadora del servicio.

## Zona desfavorable

**Artículo 30**— Las partes establecen que a partir del 1° de septiembre cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) mensual del sueldo fijado por esta Convención Colectiva de Trabajo de su categoría. Se establece como zona fría exclusivamente las Provincias de Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

## Fondo de ayuda solidaria

**Artículo 31**— Con el carácter de cláusula obligacional de solidaridad, la parte empresaria contribuirá con un importe del noventa centésimos por ciento (0,90%) mensual sobre el salario básico de Convenio con exclusión de cualquier adicional, de la categoría vigilador en general, destinado a conformar un Fondo de Ayuda Solidaria para cobertura de seguro de vida y prestaciones asistenciales no médicas, al personal incluido en el presente Convenio.

Dicha contribución se efectuará con relación a todos los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva y los fondos serán administrados por la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina, a cuyo fin serán depositados en una cuenta especial a más tardar el día 15 de cada mes vencido. En caso de que el trabajador no labore meses íntegros, la contribución será depositada por los empleadores en forma proporcional a la remuneración básica ya precitada. La entidad empresaria Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación (C.A.E.S.I.) podrá

requerir a la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina (U.P.S.R.A.) la información sobre la aplicación y destino del Fondo de Ayuda Solidaria, pudiendo realizar la verificación contable pertinente.

Las partes se reunirán en tiempo oportuno antes de la finalización de la vigencia del convenio colectivo, para considerar la continuidad o no de la presente cláusula obligacional.

## Índice de costos

**Artículo 32**— A los efectos de preservar las normas de ética imprescindibles en la prestación de los servicios propios de esta especialidad las empresas de vigilancia y seguridad no podrán cotizar, respecto de sus servicios, costos inferiores a los establecidos en los índices que confeccione periódicamente la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación (C.A.E.S.I.). A tal fin las empresas contratantes deberán siempre absorber en su proporcionalidad los aumentos de costos producidos durante la relación comercial, por incrementos salariales de cualquier naturaleza para el personal de vigilancia y seguridad. La transgresión de lo anteriormente determinado dará lugar a que la entidad empresarial mencionada efectúe las denuncias que correspondan ante los Organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, Sindicales o ante las empresas estatales, entes descentralizados o autárquicos y empresas contratantes.

## Remuneraciones

**Artículo 33**— Se establecen las siguientes remuneraciones básicas de Convenio, compensaciones y beneficios con vigencia a partir del día 1° de julio y 1° de octubre de 2007:

- a) Salario Básico
- b) Beneficio social: Consiste en la entrega de una cantidad fija de vales en los términos del artículo 103 bis, incisos b) o c) de la Ley N° 20.744 o Decreto N° 815/2001 por un valor diario de cuatro pesos (\$ 4) por cada día efectivamente trabajado, siendo el presente beneficio de carácter no remunerativo, conforme lo dispone la legislación vigente.
- c) Viáticos y gastos de traslado: Dadas las características y especialidades de la actividad, el constante traslado al que pueden ser sometidos los empleados y teniendo en cuenta las dificultades que pueden encontrar los trabajadores debiendo poner dinero de su pecúneo para luego acreditar con comprobantes la solicitud de restitución del viático, el que además puede demorarse días en hacerse efectivo, con el consiguiente perjuicio que ocasiona al trabajador, los firmantes expresamente han acordado que el mismo se aplicará conforme el régimen establecido por el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo (viáticos convencionados).

Dicha dación obligatoria será otorgada por parte de las empresas aquí representadas, en forma mensual, con carácter no remunerativo, sin necesidad de ser acreditado por comprobante, por día efectivamente trabajado, por las sumas descriptas y conformadas en la grilla salarial incorporada a la presente acta.



Este viático convenionado no remunerativo y sin rendición de cuentas deberá efectivizarse al mismo momento de acreditarse el salario del mes al que corresponda, y deberá consignarse en el recibo de sueldo como viático no remunerativo, artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, identificándose con la sigla “VIAT. CCT. VIG.”, o similar que identifique que se trata del viático aquí instituido.

- d) Reintegro de gastos por uso de vehículo propio: En los casos en que el empleador requiera en forma expresa la utilización de un vehículo propio de un empleado para que éste, cumpliendo funciones operativas y dentro de su jornada de trabajo lo aplique a los servicios de seguridad y vigilancia que deba realizar, podrá reconocerse una compensación no integrativa de la remuneración en los términos del artículo 105, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

• **Categoría de vigilancia:**

Categorías	Básico 01/07/2007 \$	No remunerativo viáticos* \$	Vales de alimentación no remunerativos* \$	Total \$
) Vigilador general	940	160	100	1.200
) Vigilador bombero	1.034	160	100	1.294
) Administrativo	1.081	160	100	1.341
) Vigilador principal	1.128	160	100	1.388
) Verificador de eventos	940	160	100	1.200
) Operador de monitoreo	1.034	160	100	1.294
) Instalador de elementos de seguridad electrónica	1.081	160	100	1.341

Categorías	Básico 01/10/2007 \$	No remunerativo viáticos* \$	Vales de alimentación no remunerativos* \$	Total \$
a) Vigilador general	1.002	235	100	1.337
b) Vigilador bombero	1.102	235	100	1.437
c) Administrativo	1.152	235	100	1.487
d) Vigilador principal	1.202	235	100	1.537
e) Verificador de eventos	1.002	235	100	1.337
f) Operador de monitoreo	1.102	235	100	1.437
g) Instalador de elementos de seguridad electrónica	1.152	235	100	1.487

- **Salario diario:** Al solo efecto de su cálculo se dividirá el sueldo mensual por veinticinco (25).
- **Salario por hora:** Al solo efecto de su cálculo se dividirá el sueldo mensual por doscientos (200).

En los importes del salario diario y por hora se incluye el franco semanal. En los casos de jornadas a tiempo parcial, los importes se reducirán proporcionalmente a la misma.

**Absorción**

**Artículo 34**— Los mayores beneficios económicos para el personal, incluido en la presente Convención, podrá ser absorbidos en todo momento hasta su concurrencia por toda suma o beneficios que hubieren otorgado las empresas, colectiva o individualmente, remunerativos o no, o a cuenta de futuros aumentos sobre los ingresos de los trabajadores tengan o no origen en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 194/92. Asimismo se establece que el incremento otorgado por la presente, como así también su incidencia en los adicionales convencionales, compensarán hasta su concurrencia, cualquier futuro incremento, tenga o no naturaleza salarial, cualquiera sea la fuente de la cual derive: Legislación, decretos del Poder Ejecutivo, resoluciones y Convenios o Acuerdos Colectivos Generales, de rama, sector, etc. Es decir, que tendrá los mismos efectos que un “A Cuenta de Futuros Aumentos” (A.F.A.).

**Disposiciones generales**

**Artículo 35**— Ambas partes se comprometen a dignificar las fuentes de trabajo, excluyéndose por completo la calificación de serenos para denominar de este modo a los vigiladores y en lo referente a las materias no especificadas y tratadas por esta Convención Colectiva, se estará a lo normado por las disposiciones vigentes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y especialmente las leyes de Contrato de Trabajo, Ley Nacional de Empleo, Ley de Accidentes de Trabajo, Ley de Asociaciones Sindicales, Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo y regulación del Sistema Único de la Seguridad Social (S.U.S.S.).

**Artículo 36**— Ratificación de los anexos de interpretación Paritaria y del correspondiente acuerdo de Rama para tareas en subterráneos.

Las partes signatarias del presente Convenio ratifican la validez de los anexos de interpretación firmado por las partes, así como también la vigencia del acuerdo de rama para tareas en subterráneos, todos oportunamente homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

**Autoridad de aplicación**

**Artículo 37**— La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.



# PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/95*

### ***PERSONAL AFECTADO***

**Partes Intervinientes:**

- FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO SERVICIOS  
Rivadavia 1453 Capital Federal
- CÁMARA DE PROPIETARIOS DE PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES  
25 de Mayo 53, 4to. Piso Capital Federal.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, diciembre 16 de 1992.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Personal afectado a Puertos Privados Comerciales.

**Cantidad de beneficiarios:** 600 Trabajadores.

**Zona de aplicación:** Provincias de: Misiones, Catamarca, Formosa, Chaco, Santa Fé, Entre Ríos Buenos Aires, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

**Período de vigencia:** 16 de diciembre de 1992 hasta el 15 de diciembre de 1995.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 16 días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y dos, siendo las 15 horas comparecen por ante el Contador Hernando Rubio, en calidad de Presidente de la COMISIÓN NEGOCIADORA constituida en Expediente N°.....según Disposición D.N.R.T. N°.....los integrantes de la misma Señores, Armando O. CAVALLIERI Manuel GUBERMANN, Julio HENESTROSA, Ruben GHIOLDI, Jorge. A. BENICE, Sergio L. CALONICO, Vicente FERRER, Jesús M. AGUINAGALDE, Ceciro L. PICCININI, en representación de la FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS como asesores de la misma Vicente L. GAROFALO y Pedro SAN MIGUEL, y en representación de la CÁMARA DE PROPIETARIOS DE PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES los Señores, Eduardo J. IGLESIAS, Oscar MAZZA, Julio MUÑOZ, Carlos GARCIA BELTRAME, Daniel MAGGI, y Alberto

RAMIREZ, Ricardo DUAYGUES, Osvaldo FORNARI, Edgardo TORRE y Miguel E. MIRMI.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, las partes ratifican en un todo el acuerdo celebrado en estos actuados por la COMISIÓN NEGOCIADORA, cuyas cláusulas son las siguientes:

### **CAPÍTULO I: Disposiciones generales**

**Partes signatarias**

**Artículo 1°**— Intervienen en esta convención colectiva de trabajo, por una parte la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (F.A.E.C.y.S) y por la otra la Cámara de Propietarios de Puertos Privados Comerciales (C.P.P.P.C.).

**Vigencia**

**Artículo 2°**— El presente convenio tendrá una duración de tres años a partir del 16 de diciembre de 1992.

**Exclusión de disposiciones de otros convenios**

**Artículo 3°**— El presente convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito descrito en el Capítulo II y en atención a las particulares características del mismo. Por ello quedan excluidas de esta convención toda disposición o beneficio emergente de cualquier otro convenio, inclusive de aquellos que tenga celebrado o celebre en el futuro la F.A.E.C.y.S (ex-C.G.E.C.) para otras actividades o con otras Cámaras Empresarias.

**Remisión a leyes generales**

**Artículo 4°**— Las condiciones de trabajo y relaciones entre las empresas y su personal o con sus representantes que no se contemplen en el presente convenio, serán regidas por las leyes, decretos y disposiciones vigentes sobre la materia.

## CAPÍTULO II: Ámbito de aplicación

### Ámbito personal

**Artículo 5°**— Quedan comprendidos dentro de la presente convención todos los trabajadores que remunerados a sueldo o jornal se desempeñen en cualquiera de las actividades que se realicen o se incorporen en el futuro según las definiciones de los artículos 7° y 8°.

### Personal excluido

**Artículo 6°**— No se encuentran comprendidos en la presente convención los profesionales, el personal jerárquico o superior y aquellos que cumplan tareas de asistencia a estos y no descriptas en los artículos 11 y 12.

Tampoco serán incluidos el personal de otras empresas, ajenas a la actividad habitual y específica definida en el artículo 8° y que puedan estar prestando servicios para la misma.

### Ámbito territorial

**Artículo 7°**— Se declaran comprendidas dentro de esta convención las actividades desarrolladas en todo el país, en ámbito terrestre o acuático de:

- a) Puertos
- b) Terminales de embarque o elevadores portuarios
- c) Construcciones y/o instalaciones anexas, accesorias o secundarias a las indicadas en a) y/o b), incluso aquellas que por sus características y funcionamiento o finalidad estén destinadas a permitir, facilitar, asegurar o administrar la plena operatoria de las mismas. Esta convención se aplicará en los ámbitos indicados en los cuales los propietarios, usufructuarios, comodatarios, concesionarios, licenciatarios, adjudicatarios o por cualquier título o vínculo jurídico responsables de sus operaciones sean personas de derecho privado o semipúblico.

### Actividades comprendidas

**Artículo 8°**— Sin que ello signifique excluir actividades no enunciadas, las comprendidas son todas aquellas que se realicen en zona portuaria, entendiéndose como tal aquella enmarcada dentro de los ámbitos acuáticos y terrestres naturales o artificiales e instalaciones fijas, aptas para las maniobras de fondeo, atraque y desatraque y permanencia de buques o artefactos navales para efectuar operaciones de transferencia de carga entre los medios de transporte acuáticos y terrestres o entre las instalaciones fijas y dichos medios, embarque y desembarque de pasajeros y demás servicios que puedan ser prestados a los buques o artefactos navales, pasajeros y cargas, quedando comprendidos además, las plataformas fijas o flotantes para alijo y complemento de cargas.

### Tareas comprendidas

**Artículo 9°**— En general se comprenden todas las tareas de: carga y descarga, de recepción, pasaje, acondicionamiento,

desinfección, almacenaje, secado, embolsado, limpieza, curado o cualquier tarea operativa o administrativa relacionada con el embarque y desembarque de mercaderías de todo tipo, semillas, aceites, granos, lanas, frutos, algodón, madera, fertilizantes, agroquímicos, a sus productos y subproductos cuyo destino inmediato o próximo sea la importación, exportación y/o removido.

## CAPÍTULO III: Categorías, agrupamiento, descripción

### Disposición común

**Artículo 10**— La enumeración y descripción de categorías de este capítulo tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Tampoco implicará para las empresas la obligatoriedad de cubrir todas las categorías. Cualquier empleador comprendido en esta convención en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas, de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas. Esto responde a que los establecimientos enunciados en el artículo 7° podrán estar organizados en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tengan implementado o implementen en el futuro y de acuerdo a las necesidades operativas determinadas por el empleador.

### Agrupamiento

**Artículo 11**— El personal comprendido en la presente convención se agrupará en las siguientes categorías:

- a) Personal de Operaciones y Servicios

Categorías: Sexta (6°)  
Quinta (5°)  
Cuarta (4°)  
Tercera (3°)  
Segunda (2°)  
Primera (1°)

- b) Personal de Administración

Categorías: Sexta (6°)  
Quinta (5°)  
Cuarta (4°)  
Tercera (3°)  
Segunda (2°)  
Primera (1°)

### Categorías descripción

**Artículo 12**—

- a) Operaciones y Servicios (OyS)

**Categoría Sexta:** Es el trabajador que realiza tareas generales que no demandan especialidad, pudiendo o no requerir alguna habilidad manual, o bien aquel que se encuentre ex-

clusivamente en tareas auxiliares de las descritas para la categoría 5°.

**Categoría Quinta:** Es el trabajador que ha adquirido el adiestramiento necesario para desarrollar las tareas de un sector, que atiende y controla máquinas o procesos mecanizados o da instrucciones sobre los mismos, o aquel que se encuentra en condiciones de ejecutar una tarea de especialidad mecánica, generalmente con participación en requerimientos administrativos acordes con la función.

**Categoría Cuarta:** Es el trabajador que posee los mayores conocimientos y adiestramientos en las tareas del sector donde las desarrolla, o aquel que habiendo realizado el, aprendizaje de un oficio determinado lo ejecuta con precisión y desarrolla cualquier trabajo dentro de su especialidad, o aquel que posea título o categoría oficial reconocida y/o exigida para el desarrollo de su función, con ejecución de las tareas administrativas requeridas para el ejercicio de la misma.

**Categoría Tercera:** Es el trabajador que por la amplitud de sus conocimientos teóricos y prácticos se encuentra capacitado para realizar todas las tareas en los diferentes sectores, o diferentes procesos de la actividad, o aquel que posee los conocimientos teóricos y prácticos de más de un oficio ejecutándolos con autonomía e independencia y en general aquellos que además estén en condiciones de reemplazar eventualmente al personal superior, con ejecución de las tareas administrativas requeridas por el ejercicio de las mismas.

**Categoría Segunda:** Es aquel cuya función habitual es secundar en sus tareas al Encargado de Sección.

**Categoría Primera:** Es aquel cuya función habitual es secundar en sus tareas al Jefe de Departamento.

**b) Administración (Adm.):**

**Categoría Sexta:** Es aquel empleado que realiza tareas que no requieren aplicación de criterio propio, pudiendo o no serle necesario práctica previa.

**Categoría Quinta:** Es aquel empleado que desempeña tareas de responsabilidad que la requieren práctica previa y aplicación de criterio propio como así tener conocimientos generales de la oficina o sector en que actúa.

**Categoría Cuarta:** Es aquel empleado que con los mismos requerimientos de la categoría 5°, en el desempeño de sus tareas aplica habitualmente normas, disposiciones, leyes, etc.

**Categoría Tercera:** Es aquel empleado que desempeña las tareas de mayor responsabilidad, que le requieren conocimientos completos tanto teóricos como prácticos y de organización de la oficina o del sector, y que esté en condiciones de reemplazar eventualmente al personal superior.

**Categoría Segunda:** Es aquel cuya función habitual es secundar en sus tareas al encargado de sección.

**Categoría Primera:** Es aquel cuya función habitual es secundar en sus tareas al jefe de departamento.

**Asignación de tareas**

**Artículo 13—** Cuando por razones de necesidad u operatividad debieran adecuarse los roles o reasignarse aún dentro de la misma jornada, las tareas de un establecimiento, sector o puesto de trabajo el personal podrá ser transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas dentro del sector en que reviste. Se reconocerán y pagarán las diferencias remuneratorias que pudieran existir en cada caso que resultaran asignadas tareas de categorías superiores.

**CAPÍTULO IV:  
Régimen Remuneratorio**

**Sueldo básico**

**Artículo 14—** Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención percibirán las siguientes remuneraciones básicas mensuales.

**Escala remuneratoria base inicial  
Diciembre de 1992**

	Personal de Operaciones y Servicios	Personal de Administración
Categorías	OyS. 6° \$ 321	Adm.6° \$ 336
Categorías	OyS.5° \$ 350	Adm.5° \$ 362
Categorías	OyS.4° \$ 381	Adm.4° \$ 390
Categorías	OyS.3° \$ 416	Adm.3° \$ 422
Categorías	OyS.2° \$ 463	Adm.2° \$ 463
Categorías	OyS.1° \$ 504	Adm.1° \$ 504

**Escala remuneratoria base inicial  
Enero y Febrero de 1993**

	Personal de Operaciones y Servicios	Personal de Administración
Categorías	OyS. 6° \$326,50	Adm. 6° \$ 341,50
Categorías	OyS. 5° \$356,00	Adm. 5° \$ 368,00
Categorías	OyS. 4° \$387,50	Adm. 4° \$ 396,50
Categorías	OyS. 3° \$ 423,00	Adm. 3° \$ 429,00
Categorías	OyS. 2° \$470,50	Adm. 2° \$ 470,50
Categorías	OyS. 1° \$ 512,50	Adm. 1° \$ 512,50

**Jornal**

**Artículo 15—** Para el caso de personal jornalizado; la determinación de su jornal horario se hará dividiendo por 200 el sueldo básico mensual de la categoría que corresponda.

### Adicional zona sur

**Artículo 16**— El personal comprendido en esta convención que se desempeñe en las Provincias de Chubut, Santa Cruz, y Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur, recibirán un aumento del 20% sobre las remuneraciones establecidas en el presente convenio, correspondiéndole al trabajador de las Provincias de Río Negro y de Neuquén un aumento del 5% sobre las remuneraciones establecidas en el mismo.

### Antigüedad

**Artículo 17**— El sueldo base establecido en el presente Capítulo se incrementará en un 1,20% (uno con veinte por ciento), no acumulativo por cada año de antigüedad en la empresa, e integrará el mismo a todos los efectos. Este nuevo sueldo el empleado lo percibirá desde el primer día del mes en que cumpla años de antigüedad.

### Fórmula para el cálculo de los sueldos con antigüedad

#### SUELDO:

Sueldo Base Inicial x (y) x 1,20

100 + Sueldo Base Inicial.

Observación: (y) representa en la fórmula a los años de antigüedad.

### Asignación por presentismo

**Artículo 18**— Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención, una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración básica del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tales las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencias legales o convencionales. Respecto de la impuntualidad, cada tres llegadas tardes se equipará a una inasistencia injustificada ello al sólo efecto de la asignación por presentismo.

### Carácter mínimo

**Artículo 19**— Las remuneraciones y asignaciones establecidas por la presente convención son mínimas, no impidiendo el otorgamiento de remuneraciones y/o asignaciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

## CAPÍTULO V: Condiciones Generales

### Lugares para comer

**Artículo 20**— En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal tuviera que tomar sus comidas en lugares de trabajo, se habilitarán lugares en condiciones adecuadas de higiene y confort destinadas a tal fin.

### Ropa de trabajo

**Artículo 21**— Cuando por razones operativas, sea obligatorio el uso de determinado tipo de indumentaria, el empleador proveerá al personal afectado a Operaciones y Servicios de dos (2) equipos de ropa por año, compuestos de pantalón y camisa o mameluco o guardapolvo (según la tarea a realizar) y calzado. Una vez por año se entregará, cuando las tareas requieran el trabajo a la intemperie, un camperón térmico con capucha, equipo impermeable y botas para lluvia. Cuando el personal de administración deba utilizar prendas con carácter obligatorio, las mismas le serán provistas por el empleador.

### Útiles de trabajo

**Artículo 22**— El empleador entregará todos los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desempeño de las tareas. Las mismas no presentarán riesgos para los trabajadores. Se capacitará al personal sobre todos los riesgos derivados sobre el mal uso, de estos y sobre su mantenimiento y limpieza.

### Guardarropas y armarios

**Artículo 23**— Las empresas habilitarán armarios o guardarropas para el uso de los empleados, los cuales no podrán ser abiertos sin la presencia del empleado, salvo caso de fuerza mayor y estando éste ausente, ante la presencia de dos testigos.

### Constancia de entrega

**Artículo 24**— El empleador entregará los elementos e indumentaria del presente capítulo bajo recibo fehaciente.

### Certificado de trabajo

**Artículo 25**— A pedido del interesado la empresa otorgará un certificado de trabajo dentro de los diez días de la incorporación del empleado en el que se hará constar la fecha de ingreso, la categoría y el sueldo convenido si fuere mayor al correspondiente a su categoría, como así el nombre o razón social y domicilio del empleador.

### Contribución solidaria

**Artículo 26**— Establécese, con el carácter de contribución solidaria a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva y en los términos del artículo 9 de la Ley N° 14.250, un aporte correspondiente al 2,5% (dos y medio por ciento) de la remuneración total que, por todo concepto perciba mensualmente cada trabajador, a partir del primer mes posterior a aquel en que se produzca la homologación de esta convención colectiva y hasta que entre en vigencia la convención que en el futuro la sustituya.

Las sumas indicadas serán retenidas por los empleadores y depositadas en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de obra social, utilizando las boletas y en las cuentas bancarias que suministrarán las asociaciones sindicales receptoras, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos siguientes.

Las cantidades mensualmente resultantes de lo establecido en el párrafo primero de este artículo, deberán depositarse:

- a) Las sumas que correspondan al 2% (dos por ciento) de remuneraciones, a la orden de la asociación sindical de primer grado signataria en el ámbito de cada empleador, adherida a la Federación, en las cuentas que a tal efecto abrirán las mismas.
- b) Las que correspondan al 0,5% (medio por ciento) de las remuneraciones, a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en la cuenta corriente de la misma.

Las partes acuerdan asimismo que son aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención.

La obligación de retener quedará fehacientemente notificada a todos los empleadores comprendidos por la presente convención colectiva mediante publicación del acto de homologación que deberá efectuar la F.A.E.C.y.S por dos días consecutivos, en un diario de la Capital Federal de circulación nacional.

## **CAPÍTULO VI: Modalidades de trabajo**

### **Jornada de trabajo**

**Artículo 27**— En todo el ámbito de aplicación de la presente, la jornada de trabajo se regirá por las disposiciones de la Ley N° 11.544, la Ley de Contrato de Trabajo (t.o) y de toda otra disposición que sobre la materia se dicte.

### **Carácter continuo**

**Artículo 28**— Queda establecido por las partes que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente convención, comprende un régimen operativo de veinticuatro (24) horas, todos los días del año, dado que se trata de unidades de servicios que están afectadas a operaciones de exportación, removido y/o importación enmarcadas dentro de la operatoria portuaria cuya desregulación está normada por la Ley Nacional de Puertos y demás legislación complementaria.

### **Turnos rotativos**

**Artículo 29**— Cuando las necesidades del trabajo lo requieran o por razones económicas o de productividad, el empleador podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos. Este se ajustará a lo dispuesto por el artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) y su implementación deberá ser comunicada al personal con una anticipación de siete (7) días.

### **Contratos**

**Artículo 30**— Atento lo dispuesto por la Ley Nacional de Empleo, Ley N° 24.013, las partes y con los alcances del artículo 30 de dicha ley, acuerdan habilitar como modalidad

contractual del presente convenio, los contratos provistos en dicha norma legal.

## **CAPÍTULO VII: Régimen de licencias**

### **Vacaciones**

**Artículo 31**— Con motivo de las especiales características de la actividad el período de vacaciones anuales podrá otorgarse en cualquier época del año, con una notificación previa de quince (15) días, respetando el otorgamiento de un período de vacaciones cada tres (3) años entre el 1° de diciembre y el 28 de febrero.

### **Día del trabajador**

**Artículo 32**— Queda instituido por la presente convención el día 26 de septiembre de cada año como: “*Día del Empleado de Comercio y Servicios*”. Las partes acuerdan que la celebración de este día no deberá afectar los planes de producción de las empresas, debiéndose adaptar el festejo a las modalidades de trabajo de cada establecimiento. Por lo tanto aquel trabajador que deba prestar servicios en dicha fecha percibirá el equivalente a un jornal de su categoría además de su remuneración habitual.

### **Licencias especiales**

**Artículo 33**— Los empleadores concederán con goce total de remuneraciones las siguientes licencias:

- a) Doce (12) días corridos por casamiento, en la fecha en que el mismo determine, pudiendo si así lo decidiera, adicionarlo al período de vacaciones. Asimismo el trabajador tendrá derecho a 1 (un) día de permiso pago para trámites prematrimoniales.
- b) Cuatro (4) días corridos por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, o hermanos debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros se otorgarán 2 (dos) días corridos más de licencia, debiendo justificar la realización del viaje.
- c) Dos (2) días corridos por fallecimiento de abuelo, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente comprobado.
- d) Dos (2) días hábiles por nacimiento de hijos.
- e) Un (1) día, cuando el mismo concurra a donar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.
- f) Dos (2) días corridos al empleado que daba mudarse, debidamente justificado.
- g) El o los días en que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo demostrar fehacientemente su comparencia.

- h) Hasta diez (10) días como máximo por año, a los estudiantes secundarios, a efectos de preparar y rendir exámenes de sus materias, debiendo justificarlos mediante la certificación correspondiente.
- i) Hasta veinte (20) días como máximo por año, a los estudiantes universitarios para preparar y rendir exámenes de sus materias debiendo justificarlos mediante la certificación correspondiente. La presente licencia podrán solicitarla hasta un máximo de cuatro (4) días por examen fijándose el lapso completo en siete (7) años lectivos. Cuando en un año se excediera de cinco (5) exámenes, sin repetirlos, se otorgarán cuatro (4) días más de licencia.
- j) Hasta dos (2) días corridos para cumplir las exigencias de la revisión médica militar. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

### Atención de familiar enfermo

**Artículo 34**— El empleador otorgará sin goce de remuneraciones, licencia de hasta treinta (30) días por año, por enfermedad del cónyuge o padres o hijos, que requieran asistencia personal, y por ser el empleado la única persona en condiciones de realizarla. Dicha circunstancia, como la de situación de enfermedad del familiar serán debidamente justificadas y comprobadas.

## CAPÍTULO VIII: Condiciones de higiene y seguridad en el trabajo

### Disposiciones generales

**Artículo 35**— En todos los casos los empleadores darán cumplimiento, en un todo de acuerdo con la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley N° 19.587 y a su Decreto Reglamentario N° 351/79.

Los beneficiarios serán todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, sin excepciones respecto del tipo de contratación que los una a la empresa, ni al plazo del contrato ni de la antigüedad de los mismos.

### Objetivos

**Artículo 36**— La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá todas las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objetos:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar, o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actividad positiva respecto de la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

### Servicios

**Artículo 37**— En todos los casos las empresas contarán con servicios de Medicina Laboral y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cumpliendo dichos servicios con todo lo prescripto en la normativa vigente.

### Exámenes de salud

**Artículo 38**— Se practicarán a todos los trabajadores los siguientes:

- a) De ingreso o preocupacional.
- b) Periódicos.
- c) Previos al egreso de la relación laboral.

En todos los casos se entregará al trabajador una copia de los resultados y diagnósticos, de todos los exámenes realizados, y firmados por el responsable del Servicio de Medicina del Trabajo de la Empresa.

Se deberán practicar también los exámenes, de salud específicos y necesarios para la detección precoz de afecciones o alteraciones de la salud y/o enfermedades derivadas de la actividad, producidas por la exposición a agentes o factores de riesgo o la labilidad de los trabajadores.

Los exámenes y sus frecuencias se ajustarán a lo establecido en el Capítulo 3 artículo 24 del Decreto N° 351/79.

### Capacitación

**Artículo 39**— Los empleadores a través de los servicios anunciados en el artículo 37, impartirán a los trabajadores toda la información y formación necesaria en lo referente a temas generales de higiene y seguridad en el trabajo, de prevención de accidentes y siniestros, y cuidados de la salud, con más toda la información necesaria sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y/o actividad. En todos los casos se acompañará material por escrito sobre cada tema. La metodología de capacitación será la más adecuada a cada caso o tema utilizando preferentemente métodos audiovisuales, videos, cursos teóricos y/o prácticos, etc.

Todos los cursos de capacitación obreras, tendientes a la prevención de accidentes, enfermedades del trabajo y siniestros, se impartirán al inicio de la relación laboral y luego en forma periódica dentro de los horarios de trabajo normales o bien, previo acuerdo de los trabajadores en horas extraordinarias abonadas correspondientemente. En todos los casos se dejará constancia fehaciente de la participación obrera en los cursos y del material escrito entregado en tales ocasiones.

Serán temas prioritarios para la capacitación de los trabajadores:

- Procedimiento seguro para el levantamiento manual de cargas.



- Riesgo químico (prevención de intoxicaciones con gases y/o ambientes peligrosos).
- Prevención y actuación en incendios, explosiones y derrames de materias peligrosas.
- Primeros auxilios: Reanimación cardiopulmonar (R.C.P.), inmovilización de heridos, fracturados, etcétera. Electrocuaciones.

### Tareas insalubres

**Artículo 40**— Serán considerados “insalubres” todos los trabajos que se realicen en ambientes determinados como tales por la autoridad competente.

Cuando se realicen trabajos en estos ambientes, el horario se limitará conforme a la legislación vigente.

### Trabajo insalubre

**Artículo 41**— Cuando se realicen trabajos en ambientes determinados “insalubres” por la autoridad competente, o se manipulen materiales determinados como tóxicos, peligrosos, nocivos, inflamables, o reactivos, los trabajadores estarán:

- Capacitados debidamente en la tarea a realizar.
- Informados sobre todos los riesgos a que se exponen y como prevenirse.
- Dotados de todos los elementos de protección personal necesarios para la situación de riesgo.
- Supervisados por el servicio de higiene y seguridad de la empresa.
- Capacitados para prestar los primeros auxilios en casos de accidentes, y para la rápida evacuación en caso de emergencias.

La peligrosidad de la carga deberá estar indicada en todos los casos, y en su defecto le asiste el derecho a los trabajadores de realizar, previo al inicio de las tareas indicadas, todas las consultas necesarias para determinar las mejores condiciones de seguridad y prevención de su salud.

### Elementos de primeros auxilios

**Artículo 42**— En todos los centros o sectores de trabajo que determine la legislación, se deberá mantener, en perfectas condiciones de mantenimiento y abastecimiento, los siguientes elementos:

- Botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios, para tratar los accidentes e intoxicaciones más frecuentes en la actividad.
- Camillas para el transporte de heridos, aptas para ser izadas a y desde sectores de difícil acceso.

- Instalaciones fijas o portátiles de duchas de emergencia combinadas con piletas lavaojos, que serán ubicadas en los sectores donde se trabaje con materiales peligrosos.
- Mantas de tejidos incombustibles (se prohíbe el amianto) para sofocar el fuego en personas incendiadas.
- Máscaras y equipos de respiración autónoma, y arneses y sogas de seguridad para tareas de rescate y salvamento.

Los trabajadores estarán debidamente capacitados en forma teórica/práctica para el uso de estos elementos.

### Provisión de elementos de protección personal

**Artículo 43**— El empleador entregará todos los elementos y equipos necesarios para la seguridad y protección de la salud y la vida del personal, que determina la legislación.

El servicio de higiene y seguridad de la empresa será quien determine en cada caso la necesidad de provisión y uso de estos elementos; en cuyo caso su uso será obligatorio por parte de los trabajadores.

Los trabajadores deberán estar capacitados para el correcto uso de los mismos, así como para su mantenimiento en buen estado.

El empleador deberá entregar a los trabajadores, bajo recibo, los elementos indicados en el presente artículo, notificando la obligatoriedad de su uso y cuyo incumplimiento será considerado falta grave.

### Escaleras y superficies de tránsito

**Artículo 44**— En ningún caso se exigirá a los trabajadores, en los buques o artefactos navales bajar a las bodegas por portalones y/o escaleras de emergencia, salvo los casos de fuerza mayor. Habiendo escaleras, estarán debidamente habilitadas y en buen estado para un uso seguro.

No teniendo la bodega las escaleras mencionadas, la tarea será considerada como trabajo en altura, debiendo utilizarse los elementos de seguridad necesarios.

Toda superficie de tránsito y de trabajo, cualquiera sea su emplazamiento, no deberá presentar riesgos de caídas y resbalones para las personas, ya sea por su constitución o por sustancias aceitosas, granosas o granulosas.

En todos los casos se deberá mantener estas superficies totalmente aptas para el tránsito seguro de las personas.

### Desinfección de depósitos y ambientes de trabajo

**Artículo 45**— En ningún caso se realizarán aplicaciones de fumigantes y demás productos de desinfección tóxicos, en cualquier estado físico (fumante, gaseoso o en nieblas), sin antes haber evacuado a todo el personal presente en el área a tratar.

El reingreso del personal a estas áreas, se permitirá cuando haya decaído en la atmósfera de trabajo la toxicidad del producto a niveles seguros para el ser humano.

Para ello se acatarán las indicaciones del fabricante y las indicaciones del responsable del servicio de higiene y seguridad de la empresa.

Los trabajadores estarán debidamente capacitados sobre los riesgos para la salud que impliquen los productos utilizados.

## **CAPÍTULO IX: Comisiones Paritarias**

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 46**— Las partes convienen que la misma estará integrada por las siguientes personas: Por la parte Sindical los Señores: Armando O. CAVALLIERI, Jorge A. BENCE, Cecilio L. PICCININI, Claudio ALVAREZ y como Asesores los Dres. Vicente L. GAROFALO y Pedro SAN MIGUEL, Lic. Eduardo CHOREN y Señor Héctor H. NOBILE, y por la parte Empresaria: los Señores Julio MUÑOZ, Eduardo J. IGLESIAS, Oscar MAZZA y Lic. Alberto RAMIREZ y como Asesores los Dres. Osvaldo FORNARI, Daniel MAGGI, Carlos GARCIA BELTRAME y Ricardo DUAYGUES. Asimismo acuerdan, que las partes podrán reemplazar a sus miembros y/o asesores, debiendo poner en conocimiento a la otra de tal situación.

Esta comisión será el organismo de interpretación de la presente convención en todo el ámbito del país y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley N° 14.250 (t.o.) y sus modificaciones y reglamentaciones. Esta Comisión Paritaria de Interpretación, tendrá asimismo responsabilidades permanentes sobre temas tales como:

- a) Régimen remuneratorio.
- b) Categorización profesional y la movilidad funcional.
- c) Higiene y seguridad.
- d) Incremento de productividad y tecnología, implementación y efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo.
- e) Jornada de trabajo y modalidades.
- f) Seguridad social.
- g) Cualquier otra materia de negociación, en especial las previstas en el artículo 24 de la Ley N° 24.013 (Ley Nacional de Empleo).

### **Convocatoria**

**Artículo 47**— Cualquiera de las partes podrá convocar para que se reúna la Comisión Paritaria de Interpretación, para ello deberá notificar a la otra parte de la cuestión o cuestiones que desea someter a consideración del organis-

mo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado.

Se considerará práctica desleal la negativa a participar de tal convocatoria, o no concurrir a las reuniones, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes, cualquiera sea el número de presentes.

### **Plazo de resolución**

**Artículo 48**— Convocada la Comisión Paritaria de Interpretación y avocada esta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de sesenta (60) días de solicitada la convocatoria.

Transcurrido dicho plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto de derechos, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo de la Nación en el marco de la Ley N° 16.936, para que dirima el mismo. A los efectos de las actuaciones judiciales y/o administrativas las partes se reconocen recíprocamente personería suficiente y determinan, que será materia a dirimir la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.

## **CAPÍTULO X: Autorregulación de conflictos**

### **Procedimiento preventivo**

**Artículo 49**— Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la primera existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo de intereses (y no de derecho), las entidades signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

- 1º) Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales, se convocará a la Comisión Paritaria Negociadora, la que se constituirá dentro de los treinta (30) días de homologado la presente convención y se integrará con igual número de miembros de cada parte signataria.

Dicha comisión actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias, debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento que se llevará a cabo dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación.

Si alguna de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la Comisión continuará la tramitación del procedimiento.

La comisión deberá concluir con su tarea dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes mediante resolución fundada.

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte. Vencidos los plazos provistos sin haberse obtenido acuerdo, la comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados,

el que eventualmente será elevado, y oportunamente a la autoridad de aplicación.

Buenos Aires 6 de abril de 1995

- 2º) En el caso de que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1º, sin arribar a una conciliación, la parte deberá comunicar a la comisión negociadora, para que esta a su vez informe a las partes afectadas la situación de conflicto, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor de setenta y dos (72) horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas y en igual forma de toda medida no comunicada previamente que se decidiera adoptar. Cualquier medida de acción directa que se tome al margen de lo establecido en la presente convención será considerado violatoria de la misma a los efectos que pudiera corresponder.

En Buenos Aires, a los 16 días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y dos, siendo las dieciséis horas, por ante este MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL estando presente en su despacho el señor Presidente de la Comisión Negociadora constituida por el Expediente. N°..... en estos actuados, comparecen los integrantes de la misma Señores Armando O. CAVALLIERI, Julio HENESTROSA, Sergio L. CANONICO, Manuel SUBERMANN, Ruben GHIOLDI, Vicente FERRER, Ceciro L. PICCININI, Jorge A. BENCE y Jesús AGUINAGALDE por la parte Sindical, y por la parte Empresaria los Señores: Eduardo J. IGLESIAS, Oscar MAZZA, Alberto RAMIREZ, Daniel MAGGI, Carlos GARCIA BELTRAME, Ricardo DUAYGUES, Julio MUÑOZ, Osvaldo FORNARI, Edgardo TORRE y Miguel E. MIRMI.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, Señor Osvaldo Domingo BRUSCO, las partes dejan constancia de que comparecen espontáneamente a este Ministerio con el objeto de presentar el CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES, al que han arribado de común acuerdo y cuyas cláusulas ratifican en este acto.

Las partes acuerdan asimismo que los mayores sueldos que están abonando las Empresas, absorberán hasta su concurrencia los nuevos salarios y demás asignaciones pactados en esta convención.

El funcionario actuante deja constancia de que se elevarán las actuaciones al Señor Director Nacional de Relaciones Laborales, a efectos de la procedencia o no del trámite de homologación de dicho convenio colectivo, de acuerdo con las prescripciones de la Ley N° 14.250, sus decretos reglamentarios y de la Ley N° 23.536.

Con lo que termina el acto, firmando los comparecientes de conformidad, ante mí que certifico.

Visto la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS, con la CÁMARA DE PROPIETARIOS DE PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES, con ámbito de aplicación respecto de los trabajadores remunerados a sueldo o jornal que se desempeñen en actividades en zona portuaria, comprendiendo las tareas de carga y descarga, de recepción, pesaje, acondicionamiento, desinfección, almacenaje, secado, embolsado, limpieza, curado o cualquier tarea operativa o administrativa relacionada con el embarque y desembarque de mercaderías de todo tipo, sin que tal enumeración signifique excluir actividades no enunciadas, quedando excluidos los profesionales, el personal jerárquico o superior y aquellos que cumplan tareas de asistencia a estos; con ámbito territorial terrestre o acuático de: puertos, terminales de embarque, o elevadores portuarios, y construcciones y/o instalaciones anexas, accesorias o secundarias; establecido en el acta de fojas 22 y fojas 23 por las partes; con término de vigencia fijado desde el 16 de diciembre de 1992 hasta el 15 de diciembre de 1995.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo tercero del mencionado decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4º de la Ley N° 14.250.

Que a fojas 88 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 22/35, y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88, artículo 4º).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones laborales N° 6, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

**Disposición D.N.R.T. N° 1.142/95**

Buenos Aires, 26 de junio de 1995

VISTO el acuerdo obrante a fojas 92 y Escala Salarial de foja 93, celebrado entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS con la CÁMARA DE PROPIETARIOS DE PUERTOS PRIVADOS COMERCIALES, partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/95; y

**CONSIDERANDO:**

Que el acuerdo mencionado cubre el período a partir 01/05/1995 y determina un incremento de los salarios básicos del convenio.

Que a fojas 96 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en la legislación vigente, en cuanto a productividad.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del Decreto N° 200/88:

**EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:**

**Artículo 1°**— Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante a fojas 92 y escala salarial de fojas 93.

**Artículo 2°**— Por donde corresponda, tómese razón del acuerdo. Cumplido, vuelva para su conocimiento y notificación a las partes signatarias al Departamento de Relaciones Laborales N° 6. Hecho, gírese al DEPARTAMENTO COORDINACIÓN para el depósito del presente legajo.

**JUAN ALBERTO PASTORINO**  
Directo Nacional de Relaciones del Trabajo.

# TRABAJADORES PORTUARIOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 441/2006*

**(B.O. DEL 14/03/2006)**

### **Resolución N° 108/2006**

Buenos Aires, 09/03/2006

VISTO el Expediente N° 1.111.845/2005 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que en las presentes actuaciones se tramitó la homologación del Acuerdo arribado entre el Sindicato Guincheros y Maquinistas Grúas Móviles, la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina, el Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios, el Sindicato Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la República Argentina, el Sindicato Unidos Portuarios Argentinos, la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante, la empresa Buenos Aires Containers Terminal Services Sociedad Anónima y la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires, respecto de la recomposición salarial para los trabajadores representados por las organizaciones sindicales signatarias.

Que los negociadores manifestaron en tal oportunidad su voluntad de iniciar la negociación de un Convenio Colectivo de Trabajo Marco de la Actividad de Servicios Portuarios del Puerto de Buenos Aires.

Que a foja 235 de autos por acta labrada con fecha 1° de diciembre de 2005, la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina y la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires, ratifican ante esta Autoridad el texto de un Convenio Colectivo de Trabajo y tres (3) Anexos obrantes a fojas 214/229, al que arribaron "... *en negociaciones mantenidas en forma directa y fuera del ámbito de esta Dirección Nacional y solicitando su homologación, registro ...*".

Que obran en autos las constancias que acreditan la facultad de negociar colectivamente de los comparecientes de foja 235, toda vez que, en cumplimiento del requerimiento de esta Autoridad la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina, acompaña do-

cumentación de cada uno de los Sindicatos arriba referidos que los habilitan para la firma del convenio de marras.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y delegaciones conferidas y a la actividad principal de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en la citada convención, dentro de sus respectivos ámbitos de facultad negociadora.

Que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de treinta (30) meses a partir del 1° de diciembre de 2005, aplicable en todo el ámbito de las Terminales del Puerto Nuevo, zona de influencia y jurisdicción portuarias, respecto de los trabajadores detallados en el artículo 7° del texto convencional.

Que debe dejarse constancia que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente, ante la autoridad laboral.

Que con posterioridad al dictado del presente acto se procederá a efectuar por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio de las escalas salariales que forman parte del plexo pactado, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina y la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires, que luce a fojas 214/229 del Expediente N° 1.111.845/2005.

**Artículo 2°**— Déjase establecido que la presente homologación en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la Autoridad Laboral la autorización administrativa que corresponda petitioner en cada caso, conforme la legislación vigente.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias; posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.111.845/2005**

Buenos Aires, 10 de marzo de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 108/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 214/229 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 441/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación — D.N.R.T.

## **CAPÍTULO I RECAUDOS FORMALES**

### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— En Buenos Aires a los 30 del mes de noviembre de 2005, las partes contratantes, la Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina de aquí en más Fe.M.P.I.N.R.A. con domicilio en Juan de Dios Filiberto 914 de esta ciudad de Buenos Aires representada por Cayo Ayala; Juan Carlos Schmidt; José Giancaspro; Ricardo Bogliano; Víctor Raúl Huerta, Roberto Eduardo Corria, Daniel Lewicki; Antonio Ibáñez; Raúl Lizarraga, Daniel Amarante; Jorge Cocchia y sus letrados Juan Manuel Martínez Chas y Rosalía de Tejería, por la parte gremial, y la Cámara de los Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires, por el sector empresario, con domicilio en Sarmiento 643, 7° piso de la Ciudad de Buenos Aires, representada por los Sres. Siro De Martini, Horacio Rubinetti, Mario Pardo, Ricardo Sebastián; Nicolás de Bari, Francisco Canosa, Daniel González, Gonzalo Fernández Sasso, Rodolfo Sánchez Moreno, las Sras. Ximena Horcada convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo Intersectorial o Marco, de acuerdo con lo establecido por las Leyes Nros. 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88) artículo 1°, 23.546, 24.013, 25.013 y 25.877.

### **Objetivos mutuos**

**Artículo 2°**— Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

- 1) Los trabajadores son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, y brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad;
- 2) El objetivo de las empresas del sector es crecer y prosperar económica y organizacionalmente, a fin de brindar un servicio acorde con las necesidades del cliente;
- 3) El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes, en términos de calidad, servicio y costo. Así, ambas partes reconocen y aceptan su obligación de hacer lo que de ellos dependa para que los clientes reciban un servicio y producto de alto nivel, y aseguren la competitividad de las empresas y el nivel de empleo, encaminándose hacia las normas de calidad internacional;
- 4) La competitividad de las empresas es clave para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleos sustentables. Así, se establece el mutuo compromiso de:
  - a) Mejorar de manera continua la calidad, el costo y el servicio a los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar, con un criterio de colaboración y solidaridad;
  - b) Promover una amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en esta convención;

- c) Actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo y medio ambiente;
- d) Reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.
- e) Las empresas tienen la facultad exclusiva de determinar las modalidades de ejecución de las tareas, organizar, distribuir, dirigir y controlar las operaciones, establecer reglas de conducta, contratar mano de obra de acuerdo a las normas legales y/o esta Convención, determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, y las modificaciones necesarias a su respecto que requiera la buena marcha de la empresa, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección, todo ello dentro de un marco funcional.
- f) Las partes convienen en fomentar y ejercitar en forma conjunta criterios y acciones de responsabilidad social empresaria ya sea en ámbitos internos como externos.
- g) La Federación y los Sindicatos que la componen, tienen la responsabilidad exclusiva de representar a los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a lo pactado en el mismo, a las disposiciones legales según la normativa vigente, peticionar en defensa de los intereses de sus representados.

### **Negociación colectiva. Reconocimiento mutuo**

**Artículo 3°**— Se ratifica el derecho de las partes de decidir autónomamente negociar en forma colectiva; por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta Convención constituye una manifestación del ejercicio de esa facultad, pero las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

- a) Reconocimiento mutuo: Las empresas reconocen a Fe.M.P.I.N.R.A. con personería gremial N° 763/01 como únicos representantes del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo. La parte gremial, reconoce a la representación empresaria como la única facultada y legitimada para negociar colectivamente este convenio.
- b) Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales:

En ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, por tener carácter originario, determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y cualquier disposición contenida en todo Convenio Colectivo de Trabajo vigente o futuro que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y empresas indicadas en el presente Convenio, excepto los Convenios Colectivos de Empresa suscriptos con los Sindicatos Portuarios adheridos a Fe.M.P.I.N.R.A., o los que en el futuro se acuerden, los cuales mantienen su vigencia, en las

materias aquí no tratadas, que pasan a denominarse materias delegadas, en los términos allí acordados. Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente Convenio y de los convenios de empresas, deberán remitirse a las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

- c) Mejores beneficios: Dentro del marco de lo precedentemente expuesto, se establece que las cláusulas y beneficios laborales y salariales que se establecen en la presente Convención, en lo pertinente, se considerarán mínimos, prevaleciendo en tal caso las mejores condiciones y/o derechos que los trabajadores de las empresas incluidas en la presente convención se encuentren actualmente percibiendo y/o gozando, con motivo de la vigencia de otros instrumentos suscriptos por la Federación signataria y/o sus organizaciones sindicales integrantes y/o que se hayan incorporado a sus contratos individuales de trabajo.
- d) Las empresas en forma individual podrán efectuar, con la participación de los Sindicatos signatarios de la presente Convenio Colectivo de Trabajo, negociaciones acerca de las materias delegadas, como ser los sistemas de premios que permitan un mejoramiento continuo de la productividad; como así también sobre aspectos relativos a las condiciones de trabajo, jornada, descanso, certificaciones en materia de formación profesional, entre otras, con el objetivo permanente de contribuir a la competitividad de las empresas y por consiguiente preservar las fuentes de trabajo.

## **CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Ámbito de aplicación temporal**

**Artículo 4°**— Las partes convienen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia de treinta (30) meses, a partir del 01/12/2005. Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes signatarias, para negociar su renovación.

Una vez vencido el plazo estipulado en el párrafo anterior, el presente Convenio Colectivo de Trabajo mantendrá su vigencia, hasta su renovación total o parcial conforme lo establezca la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo expresado, las partes se podrán reunir a pedido de una de ellas, para proponer modificaciones al texto convencional, cuando razones de fuerza mayor, o emergencias económicas que afecten al país o a la especialidad así lo merezcan.

### **Actividad contemplada**

**Artículo 5°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo Marco regirá para los trabajadores de las empresas de servicios portuarios, que desarrollan sus actividades en el ámbito de aplicación territorial de las terminales del Puerto Nuevo de Buenos Aires, zona de influencia y jurisdicción portuaria, establecido en el artículo sexto, destinadas a efectuar la transferencia de pasajeros y todo tipo de cargas contenerizada o no, desde las bodegas de los buques, hacia

las instalaciones de recepción, almacenaje y/o depósito, consolidación y desconsolidación o hacia otros medios de transporte, o desde éstos hasta la bodega de los buques.

### **Ámbito de aplicación territorial**

**Artículo 6°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo, rige en todo el ámbito de las Terminales del Puerto Nuevo, zona de influencia y jurisdicción portuaria.

### **Personal comprendido**

**Artículo 7°**— Este Convenio Colectivo de Trabajo regula la relación de trabajo, entre los empleadores y trabajadores que se desempeñan exclusivamente como capataz, encargados, apuntadores, guincheros maquinistas, estibadores, administrativos, maestranza y mantenimiento, conforme a lo establecido por el artículo 11 de la presente Convención.

El personal, que se desempeñe a través de empresas especializadas, en servicios portuarios, denominadas tercerizadas, se regirá por las disposiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo, con las modalidades aquí establecidas.

### **Personal excluido**

**Artículo 8°**— No se encuentran comprendidos en la presente Convención los profesionales, cuyo título tenga origen en estudios terciarios y/o universitarios, en la medida que su actividad no se encuentre incluida en alguna de las funciones de la presente, el personal de nivel gerencial, los adscriptos, el personal jerárquico (con excepción del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo por el Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios) y todo aquel personal que maneje información confidencial, estén o no en las funciones definidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Tampoco se encuentra comprendido en el presente Convenio el personal que preste servicios especializados para empresas contratadas para desarrollar tareas, cuando dichas contrataciones no correspondan a las actividades normales, específicas y propias de las empresas.

### **Representación y encuadramiento**

**Artículo 9°**— A fin de determinar el encuadramiento de una empresa y sus trabajadores en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, será determinante que la actividad principal, que desarrolle la empresa, incluyendo las denominadas estaciones de transferencia y/o interfaz de transporte multimodal y/o intermodal, sea la operatoria expresada en el artículo 5°.

## **CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. FUNCIONES**

### **Niveles y funciones**

**Artículo 10**— La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales correspondientes por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, educación, formación, experiencia, idonei-

dad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

### **Denominación de funciones por sindicato actuante**

**Artículo 11**— Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, reconocen como ámbito de representación de cada sindicato actuante, el Acta de Reconocimiento Mutuo y Compromiso de Trabajo en Común de fecha 13/09/2005, que se agrega como Anexo I, formando parte integrante del presente Convenio, al cual se adecuarán las partes signatarias, dándole íntegro cumplimiento y respeto al mismo.

## **CAPÍTULO IV CONDICIONES GENERALES**

### **Funcionalidad**

**Artículo 12**— Las partes declaran asimismo que constituyen objetivos comunes el mejoramiento constante de la eficiencia empresaria y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional. En todos los casos se asegurará promover la iniciativa personal así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencia y desarrollen sus aptitudes personales.

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta Convención es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de movilidad interna y funcional, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador, dentro del ámbito de la personería de los sindicatos actuantes.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la empresa, cualquiera que fuere el Sindicato que los represente, atento la funcionalidad y movilidad pactada y los criterios de capacitación permanente que se acuerdan.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de las empresas, las cuales podrán basarse en equipos multifuncionales, tendiendo al trabajo estandarizado y a los modernos sistemas de mejora continua, propiciando de esta manera la formación profesional de los trabajadores, pudiendo introducir todos los cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. El personal comprendido en el presente Convenio deberá estar dispuesto a prestar servicios en cualquiera de los sectores de las empresas.

### **Fijación y actualización de domicilio**

**Artículo 13**— Los empleadores al ingreso del trabajador asentarán en la ficha o solicitud de ingreso, el domicilio real que denunciare el operario y si este estuviese fuera del radio



de distribución del correo constituirá además obligatoriamente un domicilio especial para la recepción de todo tipo de notificación y/o acto formal concerniente a su relación.

Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el trabajador dentro de las cuarenta y ocho horas (48 hs.) de producido el mismo. De esta comunicación se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará copia firmada al trabajador.

### Notificación de sanciones

**Artículo 14**— Toda sanción disciplinaria será notificada al trabajador por escrito. El personal afectado deberá notificarse, sin que ello signifique conformidad, firmando dicha comunicación, entregándosele copia de la misma.

## CAPÍTULO V CONDICIONES DE TRABAJO

### Higiene y seguridad

**Artículo 15**— Las empresas, los trabajadores y las A.R.T. son responsables y están obligados a adoptar las medidas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo según lo dispone el artículo 4° de la Ley N° 24.557 y asumen las partes de esta Convención el deber recíproco de colaborar en las acciones para que se logre este objetivo. Sin perjuicio de ello, las empresas asumen el compromiso de:

- Revisión y exámenes médicos periódicos ya sea directamente o por la A.R.T., de acuerdo a la normativa en vigencia, entregándosele un informe del mismo, en caso de presentarse patologías o a simple pedido del trabajador.
- Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y de producir accidentes, procurando reducir la generación de los mismos, efectuando limpieza y desinfección periódica.
- Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.
- Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- Adoptar medidas supletorias o equivalentes a las indicadas en las normas aplicables y las indicadas en los puntos anteriores cuando sean más útiles, prácticas o económicamente viables a las reseñadas.
- Promover programas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida y la interacción personal, tanto en el

medio social, como en el laboral, como mecanismo de prevención de enfermedades.

Los operarios/as quedan obligados a:

- Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos, previstos en la normativa legal en vigencia.
- Cuidar la conservación de los avisos y carteles, y observar sus prescripciones.
- Asistir a los cursos que se dictaren, siéndole abonadas las horas de capacitación en forma simple. De la misma manera se procederá cuando los cursos se dictaren fuera del horario habitual de trabajo.
- Contribuir a los programas de reducción de residuos, reciclado y orden y limpieza, cumpliendo las indicaciones referidas a la preservación ambiental y manteniendo su área de trabajo en condiciones de higiene y ordenamiento.

### Ropa de trabajo

**Artículo 16**— Las empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas ó al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

Los equipos de trabajo, necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de los mismos durante el transcurso de la jornada laboral.

Las empresas harán conocer fehacientemente a sus dependientes las condiciones en cuanto a la utilización de uniformes y/o ropa de trabajo. Cuando el uso de los mismos fuera obligatorio, la empresa deberá entregar a su exclusivo cargo, dos juegos completos de indumentaria.

Caducará automáticamente la obligación de entregar los elementos indicados, en el presente artículo, en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficiario o la suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados. El beneficio no será sustituible por dinero.

### Herramientas de trabajo

**Artículo 17**— La empresa proveerá a los trabajadores, las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de las tareas que se les encomendaron, comprometiéndose el trabajador al cuidado y uso correcto de las mismas, manteniéndolas en más alto grado de eficiencia y conservación, la reposición de las mismas se realizará contra entrega de

las que el desgaste o rotura producida por el uso normal de las mismas.

### Elementos de protección personal

**Artículo 18**— La empresa proveerá a los trabajadores sin cargo alguno los elementos de protección personal para el desempeño de las tareas encomendadas cuantas veces sea necesario. El trabajador se compromete a cuidarlos y a utilizarlos dentro de las instalaciones de la terminal, la reposición de las mismas se realizará contra entrega de las que el desgaste o rotura producida por el uso normal de las mismas.

### Salud laboral

**Artículo 19**— El consumo de drogas y el abuso en el consumo de alcohol, implican problemas con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento de consumo de drogas y el abuso de alcohol, en el medio laboral, lleva como conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, voluntaria y planificada.

- Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la superación del flagelo y promuevan hábitos saludables). Asimismo se potenciará la eliminación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos.

## CAPÍTULO VI FORMACIÓN PROFESIONAL

### Capacitación

**Artículo 20**— La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria y como derecho de los trabajadores, teniendo en cuenta a los efectos de su implementación la antigüedad, competencias y colaboración del personal para con las empresas.

Las partes empresaria y sindical, a través de sus correspondientes organizaciones, promoverán, por los medios que consideren pertinentes, la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a la actividad y necesidades de las empresas.

Las empresas, propenderán a la realización de programas de formación profesional. A tal fin, se dictarán cursos teóricos prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances y requerimientos técnicos de la actividad. Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Las horas que demande la capacitación, dentro de la empresa, serán abonadas de acuerdo a la remuneración de su función en forma simple. De la misma manera se procederá cuando los cur-

sos se dictaren fuera del horario habitual de trabajo. Asimismo, las partes podrán convenir algún tipo de capacitación voluntaria adicional al tipo de tarea que se realice, la cual podrá efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador, sin el pago de salarios.

### Contratación de trabajadores con capacidades diferentes

**Artículo 21**— Ambas partes acuerdan que las empresas propenderán a contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el artículo 2° de la Ley N° 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

## CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

### Tiempo de trabajo principio general

**Artículo 22**— Queda establecido por las partes, que la modalidad de trabajo en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, comprende un régimen operativo de veinticuatro horas (24 hs.), todos los días del año, con carácter continuo, dado que se trata de una actividad que está afectada a operaciones de exportación e importación enmarcadas dentro de la operatoria portuaria.

La jornada se regirá por la Ley N° 11.544 y sus modificatorias, artículo 25 de la Ley N° 24.013, artículo 15 de la Ley N° 25.013 y la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo organizarse por equipos y/o turnos ajustándose a las disposiciones legales que rijan en cada momento, y en la actualidad por los artículos 196 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo con la distribución que se indique, en caso de equipos, por los artículos 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y 2°, 3°, 10 y concordantes del Decreto N° 16.115/33.

Teniendo en cuenta las características de cada terminal y dentro del objetivo de asegurar la mayor eficiencia operativa, de calidad de servicio y la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, el modelo de jornada de trabajo y régimen horario a aplicarse en cada sector deberá adecuarse a los requerimientos de la actividad o de la operación del servicio a la cual es asignado. Con ese objeto las empresas podrán establecer convencionalmente, jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente, manteniéndose vigentes las acordadas por Convenios o acuerdos de empresa, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Modalidades de contratación. Contrato de trabajo permanente con prestación discontinua

**Artículo 23**— En atención a las particulares circunstancias en que se desarrolla la actividad portuaria, y en tanto y en cuanto se exceda la capacidad operativa de la planta estable, las empresas podrán realizar en forma directa, o a través de empresas de servicios portuarios, especialmente

habilitadas por la autoridad competente, las contrataciones que resultaren necesarias, teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir, siendo de aplicación, lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo o en sus Convenios Colectivos de Trabajo articulados.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, serán remunerados por jornal diario de ocho horas (8 hs.), de la categoría que le corresponda, según el convenio vigente. En ningún caso, la jornada diaria podrá ser inferior a ocho horas (8 hs.), y en el caso de que el personal fuere citado, concurrirle al lugar y por razones operativas de la empresa, no pudiese comenzar a prestar servicios, se le abonará medio jornal.

En los casos en los cuales por cuestiones operativas se deba extender la jornada más allá de las ocho horas (8 hs.) con conformidad del trabajador el cual en caso contrario deberá comunicar anticipadamente al inicio de la jornada su imposibilidad de colaborar en tal circunstancia, dicha jornada diaria se extenderá hasta cuatro horas (4 hs.), y se le abonará medio jornal, en su caso con un adicional del cincuenta por ciento (50%) en concepto de horas suplementarias, en tanto y en cuanto se superaren las cuarenta y ocho horas (48 hs.) semanales, y en todos los casos debe mediar entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, una pausa mínima de doce horas (12 hs.). El trabajador deberá prestar su máxima colaboración a los efectos de garantizar la operatoria y no afectar el servicio.

No obstante, lo antedicho, el personal que deba trabajar los turnos correspondientes a los días domingos y feriados nacionales, que se inician el día anterior, percibirá su jornal incrementado en una suma igual, en concepto de adicional por trabajo en días domingos y feriados, y en caso de superarse la jornada semanal de cuarenta y ocho horas (48 hs.) este adicional absorbe hasta su concurrencia, el recargo por horas suplementarias que le correspondiere por dicha jornada en domingo o feriado, conforme a lo establecido en el presente artículo.

La contratación del trabajador permanente de prestación discontinua con jornales garantizados deberá cumplir con los requisitos que se detallan a continuación:

- a) El contrato: La empresa suscribirá con el trabajador un contrato de trabajo de prestaciones discontinuas, en el que se estipularán las condiciones de trabajo, tarea a desarrollar, remuneración, forma de pago, garantía de jornales mínimos si los hubiere, domicilios, estableciéndose la obligatoriedad en cuanto al cumplimiento de las leyes en materia de seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo y la normativa legal y convencional de aplicación. En el Anexo II, se transcribe el modelo de contrato a suscribir por la totalidad del personal en estas condiciones.
- b) En ningún caso la empresa podrá cubrir vacantes efectivas de personal permanente con tareas continuas por aquel contratado de acuerdo a la presente modalidad, salvo en el supuesto de personal que gozare de licencias legales o convencionales, o se hallare en período de reserva de puesto.

- c) Período de prueba: La utilización de la modalidad de contratación aquí pactada, no implica renuncia al período de prueba, establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, por ninguna de las dos partes.
- d) Enfermedades y accidentes inculpables. En los casos de enfermedades y accidentes inculpables, debidamente acreditados por el médico de la empresa, el trabajador percibirá su jornal diario, excluidos los premios por presentismo y por productividad, hasta el tope de la garantía mensual señalada en el punto f), o la suma mayor que resulte del promedio de ley, y en su caso se le reservará el puesto de trabajo hasta el alta definitiva o el cumplimiento de los plazos legales de la Ley de Contrato de Trabajo.
- e) Para el caso de los trabajadores jornalizados, consignados en el Anexo I, se les garantizará una remuneración mínima equivalente a dieciocho (18) jornales básicos, que se calculará tomando en consideración la totalidad de los jornales diarios abonados, independientemente de la empresa que lo contrate o abone el jornal diario. A los efectos de determinar la garantía acordada, se descontarán de la misma, los días en que el trabajador incurriere en ausencias injustificadas o no se presentare a cubrir las tareas ante la convocatoria efectuada por el empleador.

Las terminales portuarias, asumen el compromiso de exigir a la empresa de provisión de servicios, el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y las dictadas por los organismos de seguridad social, para lo cual se crea una Comisión Mixta de Seguimiento y Control, integrada por cinco miembros de la Cámara empresaria y cinco dirigentes gremiales de los Sindicatos de actuación, a fin de monitorear periódicamente el cumplimiento de las disposiciones convencionales, de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de prestación discontinua.

Las dotaciones de personal permanente con prestación continua, de las terminales portuarias, serán establecidas por las empresas acorde a la operatoria de cada establecimiento, teniendo en cuenta la seguridad de los trabajadores y el respeto a la jornada de trabajo.

### **Vigencia de las modalidades de jornada. Convenios de empresa**

**Artículo 24**— Teniendo en cuenta las especiales modalidades operativas de las terminales portuarias, comprendidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y considerando los esquemas de jornada de trabajo que se vienen aplicando en las distintas empresas de servicios portuarios y con el objetivo de proteger el nivel de empleo y garantizar el pago de los salarios, las partes acuerdan que las empresas, que así lo tuvieran acordado en sus convenios de empresa, suscriptos con los sindicatos actuantes, se encuentran facultadas para asignar las horas de trabajo de lunes a domingo, incluidos los feriados, pudiendo disponer, cuando necesidades operativas así lo requieran, la distribución desigual de la jornada diaria conforme al ciclo acordado convencionalmente, siempre que se cumpla una pausa de doce horas (12 hs.) entre la salida y el inicio en la otra jornada. La prestación de servicios en tales condiciones, así como el que se desarrolle en los días sábados, domingos o feriados, atento al carácter continuo de las tareas y la especial modalidad operativa del trabajo, no será

considerada como trabajo en horas suplementarias, ni dará derecho a recargo alguno en tanto y en cuanto no se exceda la jornada máxima legal o convencional, del ciclo de trabajo, acordado para los trabajadores en los Convenios Colectivos de Trabajo de empresa.

Las partes tendrán en cuenta lo establecido en las convenciones colectivas de empresa vigentes en lo relativo al día del gremio.

### Concepto de jornada

**Artículo 25**— Entiéndese por jornada laboral el tiempo en el cual el trabajador debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en la jornada de trabajo completa, debiendo por ello encontrarse listo y en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización de la jornada. Ello significa que el relevo de cada trabajador, debe efectuarse en el lugar de trabajo, en caso de que el trabajador no recibiere su relevo en término, y se tratare de tareas que requieran atención permanente, el mismo se quedará en la función hasta que la empresa envíe su reemplazante, por un tiempo máximo de cuatro horas (4 hs.).

Según los usos y costumbres de cada empresa los trabajadores podrán ingresar al predio, o demorar su egreso, dedicando cierto tiempo para cambiarse de ropa, proveerse de elementos, utilizar los servicios sanitarios, a merendar o comer si están autorizados, etcétera, sin que se computen esos tiempos a los fines de la jornada.

### Horas extraordinarias

**Artículo 26**— Por las características especiales de la actividad portuaria, que determinan la necesidad de estar permanentemente en condiciones de operar un buque todos los días del año y en cualquier horario, y dado que el aprovechamiento integral del tiempo de trabajo es fundamental para agilizar el comercio internacional de la Nación y la competitividad del mismo, los aquí firmantes concuerdan en que no son aplicables a las terminales y empresas de servicios portuarios, incluidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, las disposiciones del Decreto N° 484/2000 y en consecuencia ratifican la plena vigencia del acta acuerdo de fecha 01/11/2005, suscripta entre la Cámara empresaria y la Federación Portuaria, que así lo establece, que se agrega como Anexo III.

### Jornada discontinua

**Artículo 27**— A los fines de cubrir las características de algunos sectores de la actividad, que así lo requieren, dadas sus características especiales en cuanto a los servicios alcanzados, se conviene la posibilidad de asignar, un horario interrumpido. Los horarios, podrán ser modificados por las empresas, si así lo entendiera necesario, en función de requerimientos técnicos u operativos, para el mejor logro de los objetivos comerciales de atención a los clientes.

## CAPÍTULO VIII VACACIONES

### Vacaciones

**Artículo 28**— Atento las características especiales de la actividad, determinada por la necesidad de estar perma-

nentemente en condiciones de operar un buque todos los días del año y en cualquier horario, dada la necesidad de alcanzar un aprovechamiento integral del tiempo de trabajo, como razón fundamental para agilizar el comercio internacional de la Nación y la competitividad del mismo, las partes acuerdan, en los términos del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, que el período vacacional abarcará todo el año y su extensión podrá fraccionarse, con el consentimiento del trabajador, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa, sirviendo la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, como autorización suficiente.

La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación como mínimo de veinte (20) días.

Las empresas procederán en forma tal, que a cada trabajador, le corresponda el goce de las vacaciones, por lo menos en la época de verano cada tres (3) períodos anuales.

El trabajador podrá cobrar las vacaciones, al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional, de no mediar solicitud expresa, [mínimo dos (2) semanas continuas] se entenderá que ha optado por percibir las al inicio de las mismas.

## CAPÍTULO IX RELACIONES LABORALES

### Representación gremial

**Artículo 29**— El personal comprendido en el presente Convenio será representado por los Sindicatos integrantes de la Fe.M.P.I.N.R.A..

En los lugares de trabajo la representación de los trabajadores será ejercida por los delegados de personal y/o por las comisiones internas, en las cantidades establecidas en la Ley Sindical.

Los representantes del personal mencionados no están eximidos de prestar servicios, debiendo cumplir con sus tareas habituales.

### Crédito de horas de representantes

**Artículo 30**— Cada delegado de personal y miembro de Comisión Directiva, tendrá un (1) crédito horario anual de ciento noventa y dos horas (192 hs.) pagas no acumulativas, para atender los asuntos propios de su rol, salvo estipulación en contrario en los Convenios de Empresa.

Cuando las horas se utilicen dentro del ámbito del establecimiento, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado de a su superior a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control del uso del crédito horario.

En el caso de los miembros de Comisiones Paritarias, los mismos gozarán de permisos pagos para participar de las reuniones de la Comisión ya sea en el ámbito privado como en citaciones de la Autoridad de Aplicación.

## Delegado de salud laboral y prevención

**Artículo 31**— Las organizaciones sindicales de primer grado signatarias de la presente, tendrán la facultad de designar de entre sus Delegados de Personal en cada empresa, un Delegado de Salud Laboral y Prevención.

## Comisión de Interpretación, Aplicación, Verificación y Autorregulación de Conflictos

**Artículo 32**— Las partes acuerdan crear una Comisión de Interpretación Aplicación, Verificación y Autorregulación de Conflictos, compuesta por cinco (5) representantes de los empleadores y cinco (5) integrantes de la Federación. Serán facultades y objetivos de esta Comisión:

1. Interpretar, con alcance general, la presente Convención, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
2. En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y los objetivos mutuos de la presente Convención procurando componerlos adecuadamente.

Proceder a la verificación y aplicación del cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los diferendos podrán ser planteados por cualquiera de las partes.

3. Intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto pluri-individual, por la interpretación en la aplicación de normas convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones:
  - 3.1. Que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
  - 3.2. Que se trate de temas contemplados en esta Convención Colectiva.
  - 3.3. La intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro.
  - 3.4. Si no se llegare a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.
4. También podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:
  - 4.1. Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo, con precisión el objeto del conflicto.
  - 4.2. La comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
5. A pedido de cualquiera de las partes, podrá reunirse para clasificar a los trabajadores en las categorías previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo y asignará categorías a funciones no descriptas; clasificar las nuevas tareas que

se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización empresarial; intervenir en cuestiones atinentes a situaciones o particularidades que puedan suscitarse en cualquier lugar que abarque el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que tengan características plurindividuales o colectivas.

6. Mientras se sustancie el procedimiento de auto composición del conflicto previsto en el presente artículo, que se extenderá por un plazo de diez (10) días hábiles, extensible por un período similar, por acuerdo de partes, las partes se abstendrán de adoptar medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en las empresas. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con la causa de la controversia.
7. La Comisión de Interpretación Aplicación, Verificación y Autorregulación de Conflictos, suple a la Comisión Paritaria prevista en las normas respectivas y en consecuencia, las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva, renuncian expresamente a solicitar o participar en Comisiones Paritarias.
8. Las partes signatarias de esta Convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades, utilizando y agotando todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación previstos en el presente convenio y en las normas legales vigentes.

## Retención de cuotas sindicales y contribuciones

**Artículo 33**— Los empleadores actuarán como “Agentes de Retención” de las cuotas sindicales y demás contribuciones con destino a las entidades sindicales adheridas a la Fe.M.P.I.N.R.A., sobre todas las remuneraciones brutas que perciba el empleado mensualmente, aportes que se encuentran a cargo exclusivo de los trabajadores y cuyos montos serán determinados por los Sindicatos en tiempo y forma legal. La parte empresarial se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical.

## Aporte solidario

**Artículo 34**— De acuerdo a los artículos 37 de la Ley N° 23.551 y 9° de la Ley N° 14.250 se establece un aporte solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados, beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de la Asociación Sindical adherida a la Fe.M.P.I.N.R.A. que corresponda, consistente en un aporte mensual del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) de la remuneración bruta mensual percibida por todo concepto. La parte empresarial se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al aporte solidario.

## Contribución empresaria fondo convencional ordinario

**Artículo 35**— Tomando en consideración que la entidad Fe.M.P.I.N.R.A. presta efectivo servicio en la capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores de la actividad que integran sus entidades adheridas, sean los mismos sean o no afiliados, resulta necesario reconocer el establecimiento de un aporte convencional. Con dichos fondos de pago mensual, las entidad sindical de segundo grado realizará todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa y de capacitación profesional.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que hagan factible afrontar gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, se conviene en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de contribuir con el uno por ciento (1%) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones brutas abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva a Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social y tendrá como vencimiento los días 15 de cada mes.

Las sumas correspondientes deberán ser depositadas en la cuenta que se indique por la Federación signataria al efecto.

## Contribución extraordinaria

**Artículo 36**— Las partes convienen que los empleadores comprendidos en la presente Convención Colectiva efectúen una contribución mensual con destino a las entidades Sindicales de Primer Grado que integran la Fe.M.P.I.N.R.A., equivalente al dos por ciento (2%) de todas las remuneraciones mensuales brutas que se abone al personal comprendido en la presente Convención para ser destinado a acción social, y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (artículo 9° de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto N° 467/88).

Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los aportes y contribuciones de ley y deberán ser depositadas por los empleadores en la cuenta que indique la Organización Sindical correspondiente y/o contra entrega de recibo de la misma.

La contribución aquí pactada, sustituye, anula y reemplaza, cualquier otra contribución a cargo de los empleadores, cualquiera hubiere sido su origen y denominación, a favor de los Sindicatos de primer grado.

## Paz social

**Artículo 37**— Las partes signatarias de esta Convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades sin medidas de fuerza, utilizando efectivamente todos los recursos de diálogo y autorregulación antes previstos, y se comprometen a abstenerse de la realización de medidas de acción directa, sin haber agotado previamente las distin-

tas instancias de composición amigable de conflictos establecidos en la ley y en esta Convención Colectiva.

## CAPÍTULO X INGRESO MÍNIMO

### Ingreso mínimo global de referencia

**Artículo 38**— Las partes dejan establecido que, a partir del 1° de diciembre de 2005, todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la Fe.M.P.I.N.R.A. que se desempeñen en relación de dependencia en empresas comprendidas en el ámbito de representación de las entidades signatarias del presente Convenio, tendrán derecho a acceder, bajo las condiciones abajo expuestas, a un Ingreso Mínimo Global de Referencia, para una jornada legal normal de ocho horas de trabajo, cuyo valor diario se fija en la suma de setenta pesos (\$ 70).

Los valores correspondientes al Ingreso Mínimo Global de Referencia son referenciales y, a los efectos de su cómputo, se entenderá que lo conforman todos los ingresos que reciba el trabajador de su empleador, ya sea por conceptos remuneratorios de cualquier índole, causa u origen, o por conceptos no remuneratorios, tales como, ejemplificativamente: vales alimentarios o canastas de alimentos previstos en el artículo 103 bis inciso c) de la Ley Contrato de Trabajo (texto según Ley N° 24.700, en adelante "*Ley de Contrato de Trabajo*"), asignaciones no remuneratorias dispuestas por normas de fuente estatal, etcétera. Los conceptos no remuneratorios sólo se computarán hasta los porcentajes admitidos en las normas que los regulen.

Se deja expresamente aclarado que, a los efectos del Ingreso Mínimo Global de Referencia, se computarán los conceptos variables cuya generación o cuantificación están sujetos al cumplimiento de condiciones (por ejemplo, presentismo, productividad, producción, etcétera), quedando igualmente establecido que lo que se reconoce por este acuerdo es la posibilidad de acceder al mismo y no un valor nominal garantizado.

La determinación del Ingreso Mínimo Global de Referencia no implica modificación ni alteración alguna de las bases de cálculo, condiciones, modalidades y/o pautas de cálculo o liquidación de los actuales sistemas remuneratorios de las empresas, que se mantienen íntegramente vigentes e inalterables.

Se deja aclarado que lo establecido en este acuerdo en ningún caso afectará el derecho de los trabajadores a continuar percibiendo las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable, de acuerdo con los criterios y condiciones de devengamiento en cada caso aplicables, sin perjuicio de su cómputo a los efectos del Ingreso Mínimo Global de Referencia previsto en el punto 1.

Queda expresamente aclarado que el Ingreso Mínimo Global de Referencia de ningún modo se identifica con los salarios básicos del Convenio Colectivo aplicable, ni afecta en manera alguna los valores de estos últimos, por lo que ningún sistema remuneratorio, sea que su cuantificación tenga o no relación alguna con el valor de los salarios bási-

cos de convenio, se verá alterado o influido por el Ingreso Mínimo Global de Referencia.

El Ingreso Mínimo Global de Referencia previsto en ningún caso implicará una reducción del nivel de ingresos de aquellos trabajadores que, con anterioridad al 1° de diciembre de 2005, estuvieran recibiendo ingresos mayores, a condición de que concurren las respectivas condiciones de devengamiento y pago de cada concepto.

En caso de que futuras normas estatales o emergentes de convenios o acuerdos colectivos dispongan incrementos de remuneraciones, los mismos en ningún caso se aplicarán sobre el Ingreso Mínimo Global de Referencia.

Si, por aplicación de dichos incrementos, los niveles de ingresos mínimos obligatorios se ubicaran por encima del valor del Ingreso Mínimo Global de Referencia, el mismo quedará sin efecto.

## **CAPÍTULO XI AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN**

### **Organismo de aplicación y vigilancia**

**Artículo 39**— El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención. Asimismo queda acordado que todos los trabajadores involucrados en esta Convención, como así todas las empresas representadas por la Cámara signatarias de la misma, quedan obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

### **Defensa de la fuente de trabajo**

**Artículo 40**— Las partes declaran que se ha tenido particularmente en cuenta durante la negociación y redacción de la presente Convención Colectiva, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleo sustentable en el futuro.

### **Expedición de copias**

**Artículo 41**— El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, y a solicitud de las partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

### **Homologación**

**Artículo 42**— Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo, sea homologada, registrada y publicada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En prueba de todo ello, previa lectura y ratificación se firma la presente, quedando archivada para constancia en su expediente de origen de conformidad.

## **ANEXO I ACTA DE RECONOCIMIENTO MUTUO Y DE COMPROMISO DE TRABAJO EN COMÚN**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 13 días del mes de septiembre de 2005, se reúnen, la Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (F.e.M.P.I.N.R.A.) representada en este acto por Cayo Ayala, en su carácter de Secretario General, con domicilio en la calle Juan de Dios Filiberto 914 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante la F.e.M.P.I.N.R.A., la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (A.A.E.M.M.), representada en este acto por su Secretario General Víctor Raúl Huerta, con domicilio en la calle Av. Belgrano 1345 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante la A.A.E.M.M., el Sindicato Unidos Portuarios Argentinos (S.U.P.A.) representado en este acto por su Secretario Gremial Miguel Ángel Gallero, con domicilio en la calle Bolívar 839 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante el S.U.P.A. y el Sindicato de Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles (S.G.y M.G.M.), representado en este acto por su Secretario General Roberto Eduardo Coria, con domicilio en la calle Alvar Núñez 226 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante el S.G.y M.G.M., el Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios (S.C.E.P.), representado en este acto por su Secretario General José Giancaspro, con domicilio en la calle Carlos Calvo 736 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante el (S.C.E.P.), y el Sindicato de Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la República Argentina (S.E.A.M.A.R.A.), representado en este acto por su Secretario General Jorge Daniel Cocchia, con domicilio en la calle Perú 883 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante el (S.E.A.M.A.R.A.), el Sindicato Único de Serenos de Buques (S.U.S.E.B.) representado en este acto por su Secretario General Antonio Ivaldi, con domicilio en la calle Tacuarí 1122 de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante el (S.U.S.E.B.) quienes acuerdan la suscripción del presente, sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

- **EXORDIO:** Las entidades sindicales de primer grado que integran la F.e.M.P.I.N.R.A. coinciden en la necesidad de suscribir el presente acuerdo a fin de comenzar a transitar un camino que procure eliminar y resolver los conflictos de representación que entre las citadas organizaciones sindicales se han venido dando durante los últimos años. Coinciden, además, en que el imperativo del ahora, esto es, la presencia de una Federación fuerte, que cohesionese a sus organizaciones de base, que pueda llevar adelante su política nacional de dignificación laboral en los puertos argentinos, requiere como punto de partida que las entidades sindicales de primer grado zanjen sus diferencias y de tal modo comiencen a transitar el camino de consolidación de las respectivas organizaciones a lo largo y a lo ancho del país, única garantía de la implantación de la justicia social y del marco de la ley para todos los trabajadores portuarios de nuestra república. Coinciden, del mismo modo, en que las diferencias que pudieran plantearse con relación a los ámbitos representativos deben discutirse e intentar ser resueltas en el marco federativo y a través del diálogo, sólo en última instancia, a través de los mecanismos legales administrativos y judiciales previstos en la normativa vigente.

El S.C.E.P. agrupa a los capataces en sus diferentes categorías y modalidades y al personal jerarquizado de las terminales portuarias. Y el S.E.A.M.A.R.A. agrupa los encargados, apuntadores en sus diversas categorías y denominaciones y a todo personal de las terminales portuarias que, cualquiera sea su denominación, se encuentre abocado a la tarea de control de carga y descarga, confección de planos de estiba, recibo de abordaje, tallys, planillas adicionales de ubicación de la carga y todo lo referente a documentación de buques en su ingreso y egreso.

El S.U.S.E.B. agrupa a los serenos de buques en sus diversas categorías y modalidades y a quienes ejercen tareas de serenos, seguridad y/o vigilancia en buques, terminales portuarias cualquiera sea la modalidad y/o condición jurídica de éstas, depósitos fiscales y/o cualquier establecimiento y/o plazoleta ubicada en zona de jurisdicción portuaria, antepuerto y/o zona primaria aduanera.

- TERCERA: Las partes coinciden que en el caso de encontrarse categorías, funciones o roles que por sus características no permitan la definición clara en cuanto a su agrupamiento en cualquiera de las entidades sindicales de primer grado, se abocarán a resolver y a encuadrar al citado personal, primero, a través del diálogo bilateral entre las entidades sindicales de que se trata, en segundo lugar poniendo en marcha el diferendo a través de la Comisión Mediadora de la F.e.M.P.I.N.R.A., y sólo en el caso de no arribarse a los acuerdos necesarios por el mecanismo indicado supra, se pondrán en marcha las instancias asociativas y, administrativas y judiciales a que hace referencia el artículo 59 de la Ley N° 23.551.
- CUARTO: Las partes asumen el formal compromiso de que en la discusión que se viene desarrollando con la Cámara de los Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires, se produzca una efectiva y trascendente recomposición de las dotaciones de las categorías que corresponden a cada una de las entidades sindicales de primer grado de manera que las mismas puedan contar con una plantilla acorde a la que ostentaban en el año 1995 al momento de producirse la adjudicación de las diferentes terminales del puerto nuevo de la Ciudad de Buenos Aires.
- QUINTA: Las partes reafirman, además, su compromiso de luchar en conjunto, para la definitiva solución del grave problema que aqueja a los trabajadores que se desempeñan para las denominadas empresas de servicios portuarios, de manera que los mismos vean restituidos sus derechos y su igualdad laboral y salarial en el convenio marco a suscribirse para ser aplicado en las terminales del Puerto de Buenos Aires. Las partes coinciden y reafirman su compromiso de incluir en el futuro convenio marco para el Puerto de Buenos Aires a la totalidad de los compañeros que ilegal y arbitrariamente, y a pesar de hallarse comprendidas en las personerías gremiales de los sindicatos que suscriben la presente, fueron adecuados como fuera de convenio, reafirmando además, el compromiso mutuo de luchar para que la totalidad de los trabajadores que laboran dentro de éjido de las terminales del puerto de Buenos Aires, ya sean como personal estable o contratado, gocen de la representación del marco normativo, legal y

convencional que corresponda a las organizaciones sindicales del sector portuario que suscriben la presente, impidiendo intromisiones que organizaciones sindicales que nada tienen que ver con nuestra actividad.

- SEXTA: Las partes ratifican y coinciden en la reafirmación de la F.e.M.P.I.N.R.A. como herramienta sindical superadora para todos los trabajadores portuarios de nuestro país, comprometiendo el trabajo mancomunado, solidario y conjunto para que el lema de nuestro ente federativo "*Trabajo Digno en los Puertos*", sea una realidad en todos los rincones de nuestra patria.

Se firman siete ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la Ciudad y fecha indicados en el encabezamiento, dejando constancia de que cada parte hace retiro de su ejemplar.

## ANEXO II CONTRATO DE TRABAJO DE PRESTACIÓN DISCONTINUA

Buenos Aires, ..... de ..... de .....

Señor

Presente

De nuestra consideración:

Por la presente, ratificamos las condiciones de contratación convenidas para trabajar en esta empresa a partir del ....., sujeto a las siguientes condiciones y modalidades:

- a) Sus tareas serán las propias de ..... (Si correspondiere: "*..... con reconocimiento de antigüedad al*")
- b) Su jornada y modalidad de trabajo, será la indicada en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo Marco que rige para la actividad.
- c) Por la naturaleza y característica de la actividad portuaria, la prestación de esa labor, será en horarios y días que la empresa le irá comunicando, según los requerimientos que se presenten, y en el marco de lo establecido en el Capítulo VII de la Convención Colectiva marco.
- d) Por el carácter discontinuo de las tareas para las cuales Ud. será convocado, prestará servicios mediando requerimiento o comunicaciones personales, telefónicas o de cualquier otra clase y efectuará su labor en cualquiera de los turnos en que está diagramada la actividad del puerto.
- e) Se le garantizarán a Ud., dieciocho (18) jornales básicos mensuales, según su nivel profesional. Si con las jornadas laboradas, no llegare Ud. a ese mínimo garantizado, se le integrará con la voz "*Integración Garantía*" en el recibo de haberes.

Saludamos a Ud. muy atentamente.

Me notifico y presto conformidad, con lo que antecede, por ajustarse a lo convenido.



### ANEXO III ACTA ACUERDO

Entre la Cámara de los Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires, con domicilio en Sarmiento 643, Piso 7, de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Rodolfo Sánchez Moreno, en su carácter de Apoderado, por una parte y por la otra la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (Fe.M.P.I.N.R.A.), con domicilio en Juan De Dios Filiberto 914 de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Cayo Sotero Ayala, en su carácter de Secretario General, quienes convienen lo siguiente:

- PRIMERO: Las partes ratifican que las peculiares características de la actividad portuaria determinan la necesidad de estar permanentemente en condiciones de operar un buque, siempre que el tiempo lo permita, todos los días del año, y a partir del momento en que éste esté listo para recibir la carga con independencia de horario y de que se trate de días laborables, no laborables o feriados.
- SEGUNDO: También coinciden en que el aprovechamiento integral del tiempo de trabajo resulta imprescindible en unidades de servicios que están afectadas a operaciones de comercio internacional, reconociendo que en la actividad portuaria la liberación de los horarios y de los días de trabajo constituye un instrumento apto para mejorar el aprovechamiento de sus importantes instalaciones y disminuir los costos de los mencionados servicios.
- TERCERO: Convienen en que, por las razones explicadas en las cláusulas precedentes, no son aplicables a la actividad portuaria, conforme Ley N° 24.093 y normas complementarias, las disposiciones del Decreto N° 484/2000, todo en el marco territorial de las terminales que integran el Puerto de Buenos Aires.
- CUARTO: Las partes coinciden también en que, sin perjuicio de lo acordado supra, se mantiene la vigencia y acatamiento expreso a la normativa legal referida a jornada de trabajo, pausas y descansos.
- QUINTO: Asimismo acuerdan que cualquiera de las partes podrá solicitar ante la Secretaria de Trabajo la homologación del presente acuerdo.

De conformidad, las partes se ratifican y firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, dejándose constancia de que cada parte hace retiro de su ejemplar y el restante se reserva para ser presentado ante la Secretaria de Trabajo de la Nación para su homologación, en la Ciudad de Buenos Aires, al primer día del mes de noviembre de 2005.

- PRIMERO: Las entidades sindicales de primer grado que suscriben la presente e integraran la Fe.M.P.I.N.R.A. reconocen mutuamente que:

La A.A.E.M.M. goza de Personería Gremial N° 313 Resoluciones Nros. 135/54 y 1.041/64 (M.T.) para agrupar al personal administrativo, técnico, profesional, artesano, amarradores y de intendencia, no navegante de la

República Argentina afectado a la Marina Mercante. Reconocen asimismo, que el Sindicato Unidos Portuarios Argentinos (S.U.P.A.) goza de Personería Gremial N° 694 Resolución N° 113/65 (M.T.) para agrupar a todos los estibadores portuarios (dockers) con zona de actuación en el puerto de Capital Federal y Dock Sud.

Reconocen que el Sindicato de Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles (S.G.y M.G.M.), goza de Personería Gremial N° 293 para agrupar en todo el ámbito de la República Argentina a los obreros guincheros, maquinistas de grúas, especializados y auténticos en su oficio, cuya actividad profesional es el manejo, conducción de las máquinas fijas o móviles de guinches, grúas, puentes grúas y montacargas automóbiles, motopalas, de las empresas privadas dedicadas a la carga y descarga y comercialización de arena y piedra y/o canto rodado que utilizan estas máquinas, se encuentren estos lugares de trabajo en muelles, piletas, o pontones que pesque arena y/o piedra en los ríos u otros lugares de actividades. También quedan comprendidas las empresas privadas que realizan carga y descarga de mercaderías en general, en zona de influencia portuaria, como así también en playas, depósitos, barracas y aserraderos y con estas máquinas desarrollan las mismas actividades. Reconocen, asimismo, que el Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios (S.C.E.P.) goza de Personería Gremial N° 184 para agrupar a los capataces y estibadores portuarios y al personal jerarquizado. Reconocen, asimismo, que el S.E.A.M.A.R.A. goza de Personería Gremial N° 263, para agrupar a los encargados, segundos encargados, apuntadores, apuntadores listeros y todo el personal abocado al apuntaje y/o control de carga y descarga de la República Argentina. Reconocen, asimismo, que el Sindicato Único de Serenos de Buques (S.U.S.E.B.) goza de Personería Gremial N° 490 para agrupar a los serenos de buques oficializados por la Prefectura Naval Argentina en sus diferentes modalidades y categorías de acuerdo a lo normado por el Régimen de Seguridad Portuaria aprobado por Decreto N° 890/80 y demás ordenanzas emanadas de la Autoridad Naval.

- SEGUNDO: En el marco de lo indicado en el artículo anterior, y sin que la numeración que se realizará resulte taxativa, se reconoce que A.A.E.M.M. agrupa los trabajadores de las terminales portuarias que se desempeñan en los sectores administrativo, mantenimiento, taller, maestranza, reefers, amarradotes, intendencia, y todo el personal de naturaleza técnica profesional y/o q se desempeñe como artesano. El S.U.P.A. agrupa los estibadores portuarios en sus diversas características, aguatero, gango, trincador, incluyendo además a los quincheros que conducen guinches que se encuentran a bordo de los buques. El S.G.y M.G.M. abarca a la totalidad de los guincheros y maquinistas que conduzcan grúas fijas o móviles, puentes grúas, montacargas operadores de pórtico, equipos, portacontenedores, transainers y cualquier otra maquinaria dedicada a la carga y descarga en las terminales portuarias.



# TABACO – RAMA CIGARRILLOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 309/99*

### **TRABAJADORES**

#### **Partes contratantes**

**Artículo 1°**— Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina, en adelante la Federación, en representación del personal que se detalla en los anexos de categorías (rama cigarrillos) por una parte, y la Cámara de la Industria del Tabaco, en representación de las empresas que integran dicha Cámara, en adelante las Empresas, por la otra parte, se conviene celebrar el siguiente convenio colectivo de trabajo.

#### **Período de vigencia**

**Artículo 2°**— La vigencia de las cláusulas generales de este Convenio es de veinticuatro (24) meses contados a partir del 01/07/97 y regirá una vez que sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Cualquiera de las partes podrá denunciar este convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

De no existir causas para su modificación, las partes, de común acuerdo podrán prorrogar el presente convenio por un período de doce meses.

#### **Ambito de aplicación**

**Artículo 3°**— El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

#### **Beneficiarios**

**Artículo 4°**— Las disposiciones de este convenio serán aplicadas al Personal en relación de dependencia que se encuentre incluido en las planillas anexas, sin perjuicio de la asimilación de las nuevas categorías y tareas que se vayan creando en razón de modificaciones en la tecnología o cambios de modalidades de producción.

Le cabrá al personal de cada empresa del Sector, además de todos los artículos del presente Convenio, los anexos firmados por cada empresa.

#### **Día del tabaco**

**Artículo 5°**— Se establece el 1° de Junio como el día del Tabaco y se define como no laborable y pago el primer lunes de dicho mes, siempre y cuando aquel no coincida con sábado o domingo.

#### **Vigencia de los mayores beneficios**

**Artículo 6°**— Los beneficios en más, ya sea en el aspecto económico, social o laboral, superiores a los que fija el presente convenio serán respetados de acuerdo a lo que es uso y prácticas en cada empresa.

#### **Jornada semanal de trabajo**

**Artículo 7°**— Las condiciones generales de trabajo y de saldos que se establezcan por este convenio, quedarán fijadas sobre la base de 40 (cuarenta) horas semanales trabajadas, pudiendo las mismas extenderse según acuerdos entre cada Empresa y el Sindicato, hasta el máximo que fija la ley que lo regula.

#### **Libreta sanitaria**

**Artículo 8°**— En aquellas jurisdicciones donde sea obligatoria la obtención o renovación de la Libreta Sanitaria, los gastos que demande la misma serán a cargo de las Empresas.

#### **Incorporación de personal**

**Artículo 9°**— Cuando las Empresas seleccionen nuevo Personal, este deberá reunir las siguientes condiciones:

- a) Aptitud Psicofísica.
- b) Conocimientos y/o Estudios.
- c) Antecedentes y experiencia.

Para la cobertura de los puestos a cubrir en igualdad de condiciones se dará preferencia a:

- 1) Hijos de personal fallecido.
- 2) Hijos de personal jubilado.
- 3) Propuestas por la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina.
- 4) Inscriptos en la Empresa.

#### **Capacitación**

**Artículo 10**— A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, las Empresas organizarán y

dictarán Cursos de Perfeccionamiento y Capacitación para Personal, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de las Empresas con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económico.

### Cobertura de vacantes

**Artículo 11**—Las vacantes que se produzcan deberán cubrirse con el personal más antiguo del Sector o de la Empresa de acuerdo a modalidades de cada Compañía que, a criterio de la Dirección de las mismas, reúna las aptitudes psicofísicas, apruebe el curso de capacitación y se encuentre en condiciones de desempeñar el cargo alcanzando los resultados esperados por la empresa.

Se entiende por condiciones de desempeñar el cargo, la conducta y la capacidad.

En igualdad de condiciones, inclusive la antigüedad, se tendrán en cuenta las cargas de familia.

La decisión adoptada será informada a la Federación de Trabajadores del Tabaco, la cual podrá efectuar los reclamos pertinentes.

Presentado el reclamo, la empresa fundamentará por escrito su posición y si subsistiera la discrepancia, la misma será sometida a la Comisión de Interpretación y Actualización prevista en el artículo 24.

### Régimen de vacaciones

**Artículo 12** — En lo referente a vacaciones, las partes se ajustarán a lo dispuesto por el Título V Capítulo 1 de la Ley N° 20.744. Sin perjuicio de ello se conviene lo siguiente:

- a) Las Empresas, podrán ofrecer al personal, si lo estima necesario, concederles el goce de total o fraccionado de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1° de Mayo y el 30 de Septiembre y, en todos los casos deberá contarse con el acuerdo de los interesados.
- b) Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período legal y si fuera expresamente solicitado por la Empresa, el Personal percibirá un beneficio del 35% en dinero o en días, a opción del mismo.
- c) A los fines de concretar lo convenido en los incisos precedentes, se podrá fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:
  - Si le corresponden 14 días: 7 y 7 días
  - Si le corresponden 21 días: 14 y 7 días
  - Si le corresponden 28 días: 14 y 14 días
  - Si le corresponden 35 días: 21 y 14 días
- d) Se considera período bueno para las vacaciones al comprendido entre Diciembre y Marzo (inclusive) dentro del cual el personal tendrá derecho de tener un período cada tres años.

- e) En todos los casos la comunicación del período correspondiente o cualquier modificación sobre aquella acordada con cada persona, deberá ajustarse a los términos legales.

### Régimen de licencias pagas

**Artículo 13**— El personal comprendido en este convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los Certificados correspondientes.

- 1) **Licencia por fallecimiento de familiares del Personal:**
  - a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y/o hijos: 4 días. Para conceder la licencia en el caso de fallecimiento de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la Empresa por escrito dicha situación.
  - b) Por los Padres: 4 días.
  - c) Por los Hermanos o Padrastros: 2 días.
  - d) Por los Padres políticos, nietos, abuelos, cuñados, yernos y nueras: 1 día.
  - e) Por los tíos y sobrinos: 1 día (el del fallecimiento o el del sepelio).
- 2) **Licencia por Casamiento de hijo:** De 1 día por casamiento de cada hijo.
- 3) **Licencia por nacimiento de hijo:** De 3 días hábiles corridos, incluido el del nacimiento, debiendo ser uno de ellos hábil.
- 4) **Licencia por casamiento:** De 12 días corridos, a los que se agregarán las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho y fueran solicitadas.
- 5) **Licencia por mudanza:** El día que ésta se realice, para lo cual tendrá que efectuar el aviso correspondiente con 10 días de anticipación, no debiendo exceder el máximo de un día cada dos años. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles o pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por las Empresas.
- 6) **Licencia por enfermedad de familiares:** En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos y/o hijos a su cargo, debidamente comprobada, las Empresas se obligan a conceder al personal el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para el mismo, y el interesado es la única persona que puede hacerlo. Dicha licencia no podrá exceder de 45 días por año.

### **Bonificación especial para personal que se jubila (ordinaria e incapacidad)**

**Artículo 14**— El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir al efectivizar su retiro de la Empresa, las siguientes bonificaciones:

- a) De 10 a 15 años de antigüedad: 2 sueldos calculados en base a la última remuneración básica;
- b) De 16 a 20 años de antigüedad: 3 sueldos calculados en base a la última remuneración básica;
- c) De 21 a 30 años de antigüedad: 4 sueldos calculados en base a la última remuneración básica;
- d) Más de 30 años de antigüedad: 5 sueldos calculados en base a la última remuneración básica.

### **Asignación por comida**

**Artículo 15**— El Personal comprendido en este convenio que realice 3 (tres) o más horas extras por día, percibirá una asignación especial para afrontar gastos de comida que, como hasta el presente, será convenida entre las partes. Cada empresa adjunta un anexo con su cálculo al presente convenio.

### **Reconocimiento de antigüedad**

**Artículo 16**— Las Empresas otorgarán al personal comprendido, a partir del primer año cumplido de dependencia con las mismas, un reconocimiento por antigüedad. El cálculo del mismo varía de acuerdo con la empresa y se adjunta como anexo al presente convenio.

### **Adicional por tareas realizadas entre las 21:00 y las 06:00 horas**

**Artículo 17**—

- a) Las Empresas abonarán un adicional del 25% sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el turno comprendido entre las 21:00 y las 06:00 horas.
- b) El personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de 21:00 a 06:00 horas, las cobrará con un incremento del 75% incluido el 50% determinado por ley para el pago de horas extras.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 18**— Se proveerá al personal comprendido en este Convenio de 2 (dos) uniformes cada 18 (dieciocho) meses, siendo su uso obligatorio dentro del establecimiento en horas de trabajo.

Para el personal que se incorpore en lo sucesivo, la primera entrega será al ingreso.

En todos los casos, la vestimenta a entregar estará de acuerdo con los requerimientos del puesto y cumplirá con las necesidades de respeto a las Normas de Seguridad en el Trabajo y Protección al Medio Ambiente.

### **Retribución por desempeño de tarea mejor remunerada**

**Artículo 19**— El personal que preste servicios accidental o transitoriamente en un puesto de mayor remuneración, percibirá la diferencia de salario que exista entre su remuneración básica y aquella que perciba el personal que reemplace, cuando lo haga por un mínimo de 3 (tres) horas por día.

Esta tarea dejará de considerarse accidental o temporaria, cuando la causa que la promovió sea definitiva o cuando se realicen esas tareas por la misma persona por el término de 90 (noventa) días durante la vigencia del presente convenio.

Las Empresas se comprometen a entregar al personal el comprobante mensual respectivo, en el que hará constar en forma discriminada, la categoría y monto de las suplencias realizadas.

A los efectos de computar la cifra arriba mencionada se tendrá en cuenta los reemplazos dentro de la categoría, cualquiera fueran las funciones.

### **Reconocimiento gremial**

**Artículo 20**—

- a) Las Empresas aceptan y reconocen a la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y a los Sindicatos adheridos, como representantes del personal comprendido en el presente convenio y, por lo tanto, se comprometen a mantener con dichas entidades gremiales toda relación o tratativa vinculada con el citado personal.
- b) Comisión Interna: Las Empresas atenderán a la Comisión Interna una vez por semana, salvo aquellos casos excepcionales en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse, requieran una atención inmediata. El número máximo de Delegados asistentes a las reuniones será de (5) cinco.  
La respuesta de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación, a menos que la naturaleza de lo solicitado demande un plazo de estudio superior al mencionado.

La contestación se dará exclusivamente por escrito.

### **Permisos gremiales**

**Artículo 21**— Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Sindicatos adheridos a la misma, como asimismo los Delegados Generales y Subdelegados Generales; para ausentarse de la Empresa en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter Gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos las Empresas abonarán los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas por la Federación o por los Sindicatos, según sea el caso, mediante telegramas o nota. Quedan ellas limitadas a 5 (cinco) días por mes, no excediendo

los cincuenta por año, salvo casos excepcionales a juicio de la Dirección de la Empresa.

Se considerará para este número el mes trabajado íntegro. En casos de ausencias de cualquier índole, los permisos serán los proporcionales a la parte del mes trabajada.

### **Medios de difusión sindical (tableros, pizarra o vitrina etc.)**

**Artículo 22**— Las Empresas facilitarán a la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y los Sindicatos adheridos insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches, notas, etcétera.) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual habilitará algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles.

Una copia de los mismos será entregada previamente a la Dirección de cada Empresa, para su autorización, sin la cual no podrán ser colocados o distribuidos internamente.

### **Medio ambiente laboral y seguridad industrial**

**Artículo 23**— Se constituirá una Comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial.

Esta Comisión estará formada por:

- Un representante de la parte Sindical que trabaje en la Empresa y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del Personal.
- Un representante del área de Producción designado por la Empresa.
- Un profesional del Servicio Médico de la Empresa.
- Un representante de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaría de la Comisión.

Esta Comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de las Empresas.

La Comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos contenidos en la legislación vigente.

### **Comisión de interpretación y actualización**

**Artículo 24**— Estará integrada por cuatro miembros de la Cámara de la Industria del Tabaco y cuatro miembros integrantes de la Comisión Directiva de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina contando, con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Interpretar las cláusulas del presente convenio en caso de dudas.
- b) Evaluar la evolución de los salarios y demás cláusulas de incidencia económica cuando las partes convengan la necesidad de su revisión.

### **Comisión de evaluación de puestos**

**Artículo 25**— Estará integrada por cuatro miembros de la Cámara de la Industria del Tabaco y cuatro miembros integrantes de la Comisión Directiva de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto: Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo; por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.

### **Productividad-dedicación e información**

**Artículo 26**— Las Empresas y la Federación intercambiarán información sobre:

- Nuevas Tecnologías
- Cambios Administrativos
- Innovación en métodos de trabajo
- Procesos de racionalización
- Sistemas de entrenamiento, etcétera.

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas para que futuras correcciones salariales tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos que garanticen la continuidad del proceso de estabilidad de la economía.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por las Empresas.

Las Empresas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

### **Cumplimiento de leyes**

**Artículo 27**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajustan en un todo a todas las leyes, decretos reglamentarios y toda otra norma o disposición que rija en materia laboral.

### **Cumplimiento del convenio**

**Artículo 28**— Las partes contratantes del presente Convenio se comprometen al cumplimiento estricto de todos los artículos del mismo y de sus anexos.

**ANEXO I**

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Massalin Particulares se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

**Planta Goya**

Grado	Código Función	Puestos	Salario Básico	% ticket	Remuner. total
1	1	Operario General al Ingreso	439,71	14,54	503,64
2	2	Operario Limpieza General	471.10	14.54	539.60
	3	Operario Depósito de Tabaco			
	5	Operario Hebras			
	6	Operario Paletuzador			
	7	Operario Misceláneo Elaboración			
3	88	Operario Movimiento de Carros / Pasa Bateas	496.17	14.54	568.31
	89	Operario Cargador Hebras en Mesa			
	9	Operario Deposito Materia Prima			
	15	Operario Ayudante Elaboración			
	16	Operario Carga Hebras Movimiento Carros			
	18	Operario Imprenta			
	81	Operario Depósito de Materia Prima			
4	83	Operario Carga Bateas	527,26	14,54	603,93
	85	Operario Embalador			
	86	Operario Recibidor Hebra Primario			
	21	Operario Carga Bateas Filtros			
	23	Operario Preparador de Ligas.			
5	24	Operario Embalador Minipar	558.91	14.54	640.18
	30	Auxiliar Producción			
	80	Operario Saca Cigarrillos Filtros.			
	32	Operario Adhesivos			
5	34	Operario Preparador de Valores.	558.91	14.54	640.18
	36	Maquinista Celofanadora.			
	37	Operario Engrasador			
	38	Operario Expedición			
	77	Maquinista Secador vena separador			
	78	Maquinista Silo hoja 7 casing part.			
	79	Conductor autoelevador trac. Eléctrico operario			
	94	Pre/distribución materiales.			

Grado	Código Función	Puestos	Salario Básico	% ticket	Remuner. total
6	47	Conductor Autoelevador	603.31	14.54	691.03
	48	Maquinista Embalador Shmermund			
	49	Auxiliar Impresora			
	69	Operario Preparador Casing/Flavor			
	72	Operario Relevo Línea Hoja Vena			
	73	Maquinista Acond. Burley/Virginia			
	74	Maquinista Flavor Final.			
7	90	Maquinista Casing Burley	658.58	14.54	754.34
	46	Maquinista Desbaratadora Tingey			
	53	Maquinista AMF 3000			
	55	Maquinista Garant 1/MDL NS/MK8			
8 (8.1)	67	Maquinista Picadora Hoja/Vena	700.99	14.54	802.91
	54	Maquinista Rein/cortador Valores			
	59	Maquinista HLP.			
15 (5 U)	60	Maquinista KDF2 AF2	642,75	14,54	736,21
	91	Maquinista Secadora hebras			
16 (6 U)	138	Maquinista Celofanadora U.O.	693.80	14.54	794.68
	199	Maquinista Acond Burley/Virginia U.O.			
	144	Maquinista CPI Minipar U.O.			
	146	Maquinista Desbaratadora Tingey U.O.			
	147	Maquinista KDF1-Miniatura U.O.			
17 (7 U)	148	Maquinista Embalador Schemerm U.O.	757,37	14,54	867,49
	190	Maquinista Casing Burley U.O.			
18 (8.1 U)	153	Maquinista AMF 3000 U.O.	806.14	14.54	923.36
	155	Maquinista Garant 1/Molins/MK8. U.O.			
	154	Maquinista Reinp/cort. Valores U.O.			
	159	Maquinista HLP U.O.			
	160	Maq KDF2 - AF2 U.O.			
	161	Operario Maquinista Especializado U.O.			
	187	Operario Preparador Casing Flavor U.O.			
	188	Maquinista Cámara Humectadora U.O.			
	189	Maquinista Picadora de Hoja U.O.			
	190	Maquinista Picadora de Vena U.O.			
	192	Maquinista Secadora Burley U.O.			
	193	Mac. Secadora/Separadora Vena U.O.			
	194	Maquinista Secador Hebras U.O.			
	195	Maquinista Flavor Final U.O.			
196	Maquinista Cas/Vir/Flavor Burley U.O.				
281	Maquinista HLP 5000 U.O.				

Grado	Código Función	Puestos	Salario Básico	% ticket	Remuneración total
19 (8.2 U)	162	Maquinista Empaquetador AMF 5000 U.O.	847,01	14,54	970,17
	167	Maquinista MK9 U.O.			
21	151	Maquinista GDX1	956,08	14,54	10095,10
	284	Maquinista GDX1 U.O.			

### Planta Merlo

Grado	Código Función	Puestos	Salario Básico	% ticket	Remuneración Total
4	20	Operario Depósito José C. Paz	623,01	11,39	693,97
	21	Operario Carga Bateas/Filtros			
	25	Operario Carga Bateas/Filtros			
	115	Operario Limpieza de máquinas			
5	36	Maquinista Celofanadora.	662,16	11,94	741,22
	38	Operario Expedición			
	41	Maquinista MTP			
	42	Operario Depósito Ventas			
	95	Maquinista Acond. Burley/Virginia.			
	140	Operario Dosif. Acarreo y Terminal			
6	33	Conductor Tractor Prud. Terminado	718,48	11,94	804,27
	44	Maquinista CP1 y Minipar			
	47	Conductor Autoelevador			
	73	Maquinista Acondic. Burley/Virginia			
	96	Operario Repuestos Bs. As.			
7	45	Maquinista KDF1 – Miniature	791,59	12,48	890,38
	46	Maquinista Desbaratadora Tingey			
	51	Conductor Reparador Autoelevador			
	53	Maquinista AMF 3000			
	54	Auxiliar Impresora (Bobinero)			
7	58	Maquinista Inspeccionadora.	791,59	12,48	890,38
	117	Operador Saca partida			
	185	Conduct Raymond Prod. Terminado			
	287	Auxiliar Troqueladora.			
8	52	Maquinista embalador GD.	839,20	13,02	948,46
	54	Maquinista Reimp/Cortador Valores.			
	59	Maquinista HLP-			
	91	Maquinista Secadora Hebras.			
	116	Operario Expedición T/ Noche.			
9	62	Maquinista Empaquetad. AMF 5000	880,93	13,02	995,63
	63	Maquinista de Garant 4			
	64	Maquinista Marlboro 10			
	65	Maquinista Cortadora/Rebobinadora			
	66	Maquinista Impresora			
	114	Operario de materiales.			
15	136	Maquinista Celofanadora UO	761,49	11,94	852,14

Grado	Código Función	Puestos	Salario Básico	% ticket	Remuneración Total
16	144	Maquinista CP1/Minipar U.O.	826,51	11,94	925,20
	148	Maquinista embalador Schmermund. U.O.			
	198	Maquinista Casing Burley U.O.			
17	143	Maquinista Combinadora U.O.	910,35	12,48	1.023,96
	145	Maquinista KDF1 Miniature U.O.			
	153	Maq AMF 3000 U.O.			
	197	Maquinista Túneles AC. Lámina/Vena U.O			
18	159	Maquinista HLP U.O.	964,93	13,02	1.090,56
	160	Maquinista KDF2-AF2 U.O.			
	187	Operario Preparación Casing/Flavor U.O.			
	189	Maquinista Picadora Hoja U.O.			
	190	Maquinista Picadora Vena U.O.			
	192	Maquinista Secadora Burley U.O.			
	194	Maquinista Secadora Hebras U.O.			
196	Maquinista Cas. Virginia Flavor Burley U.O				
19	92	Maquinista HLP 20 Cuponera U.O.	1.013,24	13,02	1.145,16
	111	Operario De ollas Señor.			
	112	Operador proctor y Casing Bly.			
	162	Maquinista Empaquetador AMF 5000 U.O			
	163	Maquinista Garant 4 U.O.			
	164	Maquinista Marlboro 10 U.O.			
	167	Maquinista MK9 U.O.			
	171	Maquinista MKQ/MAXS/HCF.			
	184	Operario Múltiple Primario.			
20	110	Operario Sec. Hebras y Flavours Final.	1.073,84	13,56	1.219,45
	186	Maquinista Múltiple U.O.			
	285	Maquinista KDF 3			
21	282	Maquinista Protos 100's	1.138,30	13,56	1.292,65
	283	Maquinista GDX 2			
	284	Maquinista GDX 1			
22	288	Maquinista Nueva tecnología Múltiple	1.240,79	13,56	1.409,04

Entre la Federación de trabajadores del tabaco de la República Argentina y Massalin particulares se acuerda la siguiente escala de remuneraciones.

### Nómina mecánicos

Grado	Puestos	Remuneración Total
1	Mecánico Aire Acondicionado General Of.	850,00
	Maquinista Herramientas General	



Grado	Puestos	Remuneración Total
2	Electricista General.	977,00
	Mecánico Aire Acondicionado	
	Mecánico Autoelevador	
	Mecánico General	
	Of. Máquinas Herramientas	
	Operario Planta de Agua	
3	Electricista	1.133,00
	Mecánico Aire Acondicionado Señor	
	Mecánico	
	Of. Máquinas Herramientas Señor	
4	Electricista Señor	1.480,00
	Mecánico Señor	

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Nobleza Piccardo S.A.C.I.F. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

### Planta San Martín

Grado	Puestos	Salario Básico	% ticket	Remuner. Total
4.R	Operario General	593,00	49,00	642,00
5.R.	Movimiento de bateas	616,00	50,00	666,00
	Tarea Alistamiento y Embalaje Final			
	Operario Confección y Elegido			
	Operario Rec. Pallet. WRAPMATIC.			
6.R	Operario Alimentación línea de palo	643,00	53,00	696,00
7.R	Operario de volcadores. Operario	674,00	55,00	729,00
	Operario tabaco manual			
	Dist. Material Empaquetado			
8.1 R	Alimentador Línea de Hoja	710,00	58,00	768,00
8.2 R	Bobinero / Tinterista.	754,00	62,00	816,00
	Operario Maquinista Quester			
	Operario De Filtromat			
	Alimentación Línea y Varios			
	Maquinista Ayudante Refiladora			
	Operario Ingredientes y esencias			
9.1 R	Operario Sopera y Agregados	791,00	65,00	856,00
	Maquinista Refiladora			
	Maquinista MK8D			
	Operario Bob. Tinterista Cerutti.			
9.2 RE	Maquinista Equipo H.L.P.	829,00	68,00	897,00
	Prep. Pedidos Expedición			
	Prep. Mezcla para primaria			
9.3 R	Operario Materiales e insumos	858,00	70,00	928,00
	Coordinador Operario Materiales e Insumos			
9.4 R	Maquinista Ayudante Chambon	928,00	76,00	1.004,00
	Equipo Mod. Sigma GD.			
	Maquinista Mod X1			
9.4 RF	Equipo Modular Filtros	960,00	78,00	1.038,00
9.5 R	Maquinista Módulo MK9 "R"	993,00	81,00	1.074,00
	Ayudante maquinista Cerutti			
9.6 R	Maquinista Troqueladora	1.038,00	85,00	1.123,00
	Maquinista PMD			
9.7 R	Operario Nva. Gen. Tecnológica	1.082,00	89,00	1.171,00

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Nobleza Piccardo S.A.C.I.F. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

### Nómina mecánicos

Grado	Puestos	Remuneración Total
1	ASISTENTE TECNICO AL INGRESO	731,00
2	ASISTENTE TÉCNICO	811,00
3	TÉCNICO MECANICO/ELECTRICISTA	901,00
4	TÉCNICO MECANICO/ELECTRICISTA ESPECIALIZADO	1.012,00
5	TÉCNICO MECANICO/ELECTRICISTA SEÑOR.	1.140,00

### ANEXO II

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Massalin Particulares se acuerda que cuando el personal comprendido en el presente Convenio realice más de tres horas extras en el mismo día, la Empresa le abonará la suma de \$ 41.92 para cubrir gastos de alimentación.

El costo, a descontar por salarios de un almuerzo adicional será de \$ 1.92 y de \$ 1.42 por un refrigerio adicional.

Se aclara que se mantiene el suministro de un refrigerio para el personal que realice una jornada de hasta ocho horas con menos de tres extras

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Nobleza Piccardo SACIF se acuerda que cuando el personal comprendido en el presente Convenio realice más de tres horas extra en el mismo día, la Empresa le abonará la suma de \$ 1.92 para cubrir gastos de alimentación.

El costo a descontar por salarios de un almuerzo adicional será de \$ 1.55.

Se aclara que se mantiene el suministro de un refrigerio para el personal que realice una jornada normal.

### ANEXO III

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Massalin Particulares se acuerda que el personal comprendido en el presente Convenio tendrá la siguiente escala de antigüedad:

- De 1 (un) año a 10 (diez) años de antigüedad: \$5.50. (Pesos cinco con cincuenta) mensuales por cada año;
- De 11 (once) años a 20 (veinte) años de antigüedad: \$6,00. (Pesos seis) mensuales por cada año;
- De 21 (veintiún) años en más de antigüedad: \$6.50 (Pesos seis con cincuenta) mensuales por cada año.

El presente reconocimiento tiene vigencia desde el 01/07/98.

Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Nobleza Piccardo S.A.C.I.F. se acuerda que el personal comprendido en el presente Convenio tendrá la siguiente escala de antigüedad:

- De 1 (un) año a 10 (diez) años de antigüedad: \$4,50 (Pesos cuatro con cincuenta) mensuales por cada año;
- De 11 (once) años a 20 (veinte) años de antigüedad: \$5,00 (Pesos cinco) mensuales por cada año;
- De 21 (veintiún) años en más de antigüedad: \$5,50 (Pesos cinco con cincuenta) mensuales por cada año.

El presente reconocimiento tiene vigencia desde el 01/07/98.

### **Resolución N° 21 (S.R.L.)**

Buenos Aires, 15/01/99

VISTO el Expediente N° 60.833/97; y

#### **CONSIDERANDO:**

Qué a fojas 24/44 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL TABACO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con la CÁMARA DE LA INDUSTRIA DEL TABACO.

Que ha sido acreditada fehacientemente la representación que envisten las partes.

Que se fija un ámbito de aplicación en todo el territorio de la República Argentina para el personal en relación de dependencia que se encuentren comprendidos en el Anexo 1.

Que en cuanto a la vigencia temporal, las partes la establecen en (24) veinticuatro meses contados a partir del 1° de julio de 1997.

Que en las cláusulas normativas y obligacionales pactadas, no se advierte contradicción respecto de la normativa laboral vigente.

Que a fojas 49/51 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, dictaminando, en igual sentido, la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por el artículo 3° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988), artículos

3° y 3° bis del Decreto N° 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93, y artículo 1° del Decreto N° 200/88, a la vez que tampoco se advierte colisión con las previsiones del último párrafo del artículo 4° de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88).

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologada la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, celebrada entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL TABACO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con la CÁMARA DE LA INDUSTRIA DEL TABACO.

**Artículo 2°**— Regístrese esta resolución dirección de sistemas y recursos técnicos. Gírese luego este expediente a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 24/44.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en él supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

**Artículo 6°**— Cumplido, notifíquese por donde corresponda a las partes signatarias, girándose luego para la guarda del presente legajo.

**Dr. José María Angel Iñiguez**

Subsecretario de Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

# TABACO – RAMA CIGARRILLOS Y RAMA ACOPIO

## Convenio Colectivo de Trabajo N° 310/99

### EMPLEADOS

#### Artículos Introductorios

##### Partes contratantes

**Artículo 1°**— Entre el Sindicato Único de Empleados de Tabaco de la R.A., en adelante EL SINDICATO, en representación del personal comprendido en los anexos de categorías Rama cigarrillos y Rama acopio por una parte, y la Cámara de la Industria del Tabaco, en adelante LAS EMPRESAS, en representación de las empresas del sector tabacalero, se conviene celebrar el presente convenio colectivo de trabajo.

##### Período de vigencia

**Artículo 2°**— La vigencia de las cláusulas generales de este Convenio es de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1° de Julio de 1998, y regirá una vez que sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

##### Ambito de aplicación

**Artículo 3°**— El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

##### Beneficiarios

**Artículo 4°**— Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas al personal en relación de dependencia que se encuentren comprendidos en las planillas anexas y aquellos que acuerden e incorporen la Comisión de Evaluación de Puestos.

##### Día del tabaco

**Artículo 5°**— Dado que el 1° de Junio ha sido instituido como el Día del Tabaco, se define como no laborable y pago el primer lunes de dicho mes, siempre y cuando aquel no coincida con sábados o domingos, en cuyo caso no será modificado.

##### Vigencia de los mayores beneficios

**Artículo 6°**— Los beneficios (ya sea en el aspecto económico, social o laboral) superiores a los que fije el presente Convenio y que estén en vigencia con anterioridad a la firma del mismo

o fueran fijados posteriormente por acuerdo de las partes, tendrán la plena vigencia de este instrumento laboral y serán respetados por las partes.

#### Artículos de Principios

##### Competitividad de las empresas y dignidad de los trabajadores/as

**Artículo 7°**— Las partes signatarias del presente convenio coinciden en afirmar que los esfuerzos hoy prioritarios orientados a fortalecer la competitividad de las empresas de la rama deben ser articulados con las aspiraciones de dignidad salarial, profesional y de condiciones de trabajo de los empleados/as que las integran.

Coinciden además en que espacios privilegiados para avanzar en esta articulación son los siguientes:

- a) La promoción de formas de organización, evaluación y remuneración de los puestos de trabajo que privilegien la creatividad y el aprendizaje que califique al personal.
- b) La estructuración de oportunidades sistemáticas de promoción profesional para todos los trabajadores y las trabajadoras que den muestras de compromiso y dedicación con sus tareas.
- c) La priorización de los esfuerzos dedicados a ofrecer oportunidades igualitarias y equitativas de formación profesional permanente basados en el desarrollo de la capacidad de iniciativa y aprendizaje reflexivo de los/as trabajadores/as.
- d) Afianzar la contratación indefinida de los trabajadores/as, favoreciendo un ambiente de desarrollo y estabilidad, elementos indispensables de todo ciclo económico con responsabilidad social.

##### Promoción del bienestar de los/as trabajadores/as

**Artículo 8°**— Las partes coinciden en que es un objetivo fundamental y prioritario para la promoción del bienestar de los/as trabajadores/s y por consiguiente para la obtención de

mayores rendimientos de productividad, lograr la optimización de las condiciones y del medio ambiente laboral.

En este sentido el Sindicato y las Empresas se comprometen a brindar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de aquellas medidas que consideren convenientes para transformar el ámbito de trabajo en un lugar de realización de las capacidades integrales de los/as trabajadores/as involucrados.

Las Empresas asumen el compromiso de delimitar la utilización de contratación temporal y/o servicios eventuales, como una forma de demostrar su afianzamiento institucional, incorporando como capital estratégico a la Mano de Obra permanente.

Fomentar entre ambas partes el estudio y análisis de la reducción de horas presencia en el ámbito laboral, sin alterar el ingreso neto de los/as trabajadores/as, para favorecer una economía de pleno empleo y desarrollo sostenido.

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Artículo 9°**— El Sindicato y las Empresas coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, lo siguiente:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera de otros sentidos del mismo.
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- d) La penalización de cualquier tipo de comportamiento o expresión de carácter sexista o por razón de género que ofenda a la dignidad de los hombres y las mujeres en el trabajo.

### **Ingresos, Promociones y Reemplazos**

#### **Ingresos y coberturas de puestos vacantes**

**Artículo 10**— En el caso que las empresas decidan cubrir puestos de trabajo existentes o nuevos incluidos en el presente Convenio, comunicarán al Sindicato:

- Cuáles son dichos puestos.
- Las condiciones que deben reunir los/las aspirantes y
- Las características de las pruebas de selección.

Dicha comunicación será efectuada exclusivamente por escrito con constancia de su recepción por la parte interesada. Una copia de la misma como mínimo será exhibida en el

lugar destinado a la información gremial para conocimiento de los/las eventuales interesados/as.

El Sindicato podrá proponer las personas que reúnan las condiciones para cubrir la ó las vacantes referidas. Deberá hacerlo en un plazo no mayor de diez (10) días corridos computados a partir del momento en que se efectúe la comunicación. Vencido dicho plazo se entenderá que el Sindicato no dispone de candidatos/as para cubrir tales vacantes.

### **Opción preferencial al personal de los establecimientos**

**Artículo 11**— En las decisiones de las Empresas respecto de las coberturas de los puestos vacantes existentes o nuevos, así como en la presentación de candidatos/as por parte del Sindicato, se dará preferencia en igualdad de condiciones al personal ya ocupado en los establecimientos, con el objeto de fortalecer las oportunidades de promoción profesional interna.

### **Criterios de promoción**

**Artículo 12**— A los fines de la promoción del personal en condiciones de ser ascendido a puestos vacantes de nivel superior, las Empresas podrán establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

- Titulación acreditada por certificación y/o idoneidad profesional.
- Conocimiento del tipo de tareas a realizar y experiencia profesional.
- Capacidades de cooperación y comunicación en el trabajo.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que deberán ser adecuadas al puesto a desempeñar.

En igualdad de condiciones respecto a estas circunstancias, se tendrá en consideración la antigüedad.

En la formulación y aplicación de estos sistemas de criterios de promoción deberá vigilarse expresamente que no se produzcan situaciones de discriminación por razones de sexo ni edad.

### **Período de prueba**

**Artículo 13**— El empleado/a seleccionado/a para cubrir la vacante podrá ser sometido a un plazo de prueba de 3 (tres) meses, vencido el cual quedará automáticamente confirmado en el nuevo cargo. En caso de no producirse esta circunstancia el o la empleado/a volverá a su puesto anterior y percibirá el sueldo correspondiente a dicho puesto. Pero no le será descontada la diferencia de haberes cobrada durante su desempeño en el cargo superior.

A pedido de cualquiera de las partes, el período de prueba podrá ser prorrogado por un (1) mes. De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho período, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

La no confirmación, luego de cumplido el período de prueba, no constituirá obstáculo para una nueva postulación del/la candidato/a para el mismo o cualquier otro cargo superior.

### **Reemplazo temporario de cargos superiores**

**Artículo 14**— El personal que reemplace en forma temporaria al personal de cargos superiores incluidos en el presente convenio percibirá los haberes correspondientes a dicho cargo durante el lapso que se desempeña en el mismo. En el caso que se reemplace en forma temporaria un cargo excluido en el presente Convenio, la retribución adicional a percibir será equivalente al quince por ciento (15%) de la remuneración que viene percibiendo durante el lapso que se desempeñe en ese cargo superior.

### **Preferencia a familiares de personal jubilado/a ó fallecido/a**

**Artículo 15**— En caso de fallecimiento o jubilación del personal comprendido en este convenio, las Empresas darán preferencia para incorporar a las mismas al esposo/a ó hijo/a del jubilado/a o fallecido/a, siempre que reúna las condiciones exigidas para el ingreso y sea necesario efectuar una nueva incorporación. De no mediar esta última circunstancia la preferencia se otorgará en la oportunidad de una próxima vacante.

### **Decisión final de las empresas**

**Artículo 16**— La decisión final sobre cobertura de vacantes, ascensos, promociones y reemplazos quedará a cargo de las respectivas Empresas. Dicha decisión será comunicada al Sindicato y éste podrá efectuar los reclamos que considere pertinentes.

## **Evaluación de Puestos y Formación Profesional**

### **Comisión de evaluación de puestos**

**Artículo 17**— Estará integrada por cuatro miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y cuatro miembros de las Empresas.

Tendrá por objeto:

- Evaluar los puestos de trabajo de acuerdo con el sistema establecido por cada Empresa cuando las partes los convengan y someterán los resultados a que se arribe a la Comisión de Interpretación y Actualización a efectos de implementar los cambios que se convengan.

- Promover actividades entre Empresas y Sindicato para la reinserción laboral de Mano de Obra Adulta, mayores de 45 años y la formación Teórico - Práctica de los jóvenes, entre 17 y 21 años, familiares directos de los trabajadores/as titulares.

### **Previsión de efectos discriminatorios en las prácticas de formación profesional**

**Artículo 18**— En la promoción y evaluación de actividades de formación profesional, la Comisión prestará explícita atención a la eliminación de aquellos obstáculos que limitan el acceso de mujeres y/o de trabajadores/as de mayor antigüedad a los programas y actividades de esta naturaleza, incluida la formación de carácter tecnológico.

## **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

### **Medio ambiente laboral y seguridad industrial**

**Artículo 19**— Se constituirá una comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial. Esta comisión estará formada por:

- Un representante de la parte sindical que trabaje en la empresa y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del personal.
- Un representante del Area de Producción designado por la empresa.
- Un representante del Departamento de Relaciones Laborales.
- Un profesional del Servicio Médico de la Empresa.
- Un responsable de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaría de la Comisión.

Esta comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de las Empresas.

La comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos comprendidos en legislación vigente.

## **Tiempo de Trabajo**

### **Régimen de vacaciones**

**Artículo 20**— En lo referente a vacaciones, las partes se ajustarán a lo dispuesto por el Título V Capítulo I de la Ley 20.744. Sin perjuicio de ello se conviene lo siguiente:

- a Las Empresas podrán ofrecer al personal comprendido, si lo estima necesario, concederles el goce total o fraccionado de sus vacaciones en el período comprendido

- entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre, y en todos los casos deberá contarse con el acuerdo de los interesados.
- b) Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período legal, y si fuera expresamente solicitado por la Empresa, el personal percibirá un beneficio del 35% en dinero o en días, a opción del mismo.
- c) A los fines de concretar lo convenido en los incisos precedentes se podrá fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:
- Si le corresponden 14 días: 7 y 7 días
  - Si le corresponden 21 días: 14 y 7 días
  - Si le corresponden 28 días: 14 y 14 días
  - Si le corresponden 35 días: 21 y 14 días
- d) **Personal Cíclico:** para el cómputo de vacaciones del personal permanente discontinuo, se aplicará la siguiente fórmula:
1. Si trabaja menos de la mitad más uno de los días laborables del año corresponden:
 

1 día de vacaciones por cada 20 trabajados
  2. Si trabaja más de la mitad más uno de los días laborables por año se hace el siguiente cálculo:
 
$$\frac{\text{Días trabajados en cada uno de los ciclos}}{300} = \text{antigüedad}$$

Con esta antigüedad se define el período de acuerdo a la Ley y se paga proporcionalmente a los días trabajados en el último ciclo.
- Ejemplo:** Si de acuerdo a la Ley corresponden 14 días y trabajó 180 días el reconocimiento por vacaciones será:
- $$\frac{180}{300} \times 14 = 8,4$$

### Régimen de licencias pagas

**Artículo 21**— El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los certificados correspondientes.

- 1) Licencia por fallecimiento de familiares del personal:
  - a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y/o hijos/as: 4 (cuatro) días. Para conceder la licencia en el caso de fallecimiento de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la empresa por escrito, sobre dicha situación.
  - b) Por los padres: 4 (cuatro) días.
  - c) Por los hermanos/as o padrastros: 2 (dos) días.

- d) Por los padres políticos, abuelos/as, cuñados/as, yernos y nueras: 1 (un) día.
  - e) Por los nietos/as: 2 (dos) días.
  - f) Por los tíos/as y sobrinos/as: 1 (un) día. {El del fallecimiento ó el del sepelio}
- 2) Licencia por casamiento de hijo/a:
 

De 1 (un) día por casamiento de cada hijo/a
  - 3) Licencia por nacimiento de hijo/a:
 

De 3 (tres) días corridos, incluido el del nacimiento, debiendo ser uno de ellos hábil.
  - 4) Licencia por casamiento:
 

De 12 (doce) días corridos. Los empleados permanentes podrán solicitar agregar a esta licencia las vacaciones anuales correspondientes si a ellas tuviera derecho.
  - 5) Licencia por mudanza:
 

El día que ésta se realice para lo cual tendrá que efectuar el aviso correspondiente con 10 días de anticipación. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles ó pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por las Empresas.
  - 6) Licencia por enfermedad de familiares:
 

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos/as, y/o hijos/as a su cargo, debidamente comprobada, las Empresas se obligan a conceder al personal el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para el mismo y el interesado/a es la única persona que puede hacerlo. Dicha licencia no podrá exceder de 45 días por año. De tener que hacerlo, por razones de fuerza mayor, la Comisión de Interpretación y Actualización lo evaluará con diez días de anticipación al vencimiento.

### Permisos especiales

**Artículo 22**— Permiso para visita médica: Se permitirá ausentarse del trabajo a aquel/la empleado/a que deba acompañar a sus hijos/as menores de 15 (quince) años al médico otorgándoseles la opción de recuperar las horas que dure esa ausencia durante los treinta (30) días subsiguientes al permiso sin que esto involucre la pérdida de premios por presentismo o similar. Previamente, y a los efectos de validar la necesidad y urgencia del tratamiento o estudio, deberá presentar ante el Servicio Médico de la Empresa, el certificado u orden correspondiente.

### Jornada laboral de estudiantes

**Artículo 23**— Las empresas acordarán al personal estudiante, inscripto como regular, que curse estudios secundarios, terciarios ó universitarios en institutos Oficiales o Privados incorporados a la enseñanza oficial, que lo certifiquen a satisfacción de las mismas y que lo soliciten, siempre y cuando no perjudiquen el normal funcionamiento de las Empresas:

- a) Un horario menor que el establecido normalmente por las mismas en cuyo caso se aplicará un descuento en las remuneraciones estrictamente proporcional al número de horas trabajadas menos.
- b) 0 la compaginación de una jornada que permita a los/as interesados/as atender sus estudios.

### Beneficios

#### Adicional por tareas realizadas entre las 21.00 y las 06.00 horas

##### Artículo 24—

- a) Las Empresas abonarán un adicional del 25% sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el turno comprendido entre las 21.00 y las 06.00 horas.
- b) El personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de 21.00 a 06.00 horas las cobrará con un incremento del 87.5%, dado que, el 25% y el 50% determinado por Ley para el pago de horas extras, se aplica en forma acumulativa.

#### Asignación por comidas

**Artículo 25—** En caso que el personal realice tres (3) ó más horas extras por día percibirá una asignación para gastos de comida que será convenido entre las partes firmantes del convenio.

#### Ropa y útiles de trabajo

**Artículo 26—** El Sindicato convendrá con las Empresas el suministro al personal comprendido, de la ropa y útiles de trabajo necesarios de acuerdo con las modalidades de las tareas y la localización geográfica donde se realice, de acuerdo con usos y costumbres vigentes.

Se adjuntan anexos con detalle de lo acordado en cada planta y en cada empresa.

#### Reconocimiento de antigüedad

**Artículo 27—** Las Empresas otorgarán al personal comprendido a partir del primer año ó ciclo cumplido de iniciadas sus tareas un reconocimiento de antigüedad de acuerdo, con la siguiente escala:

- De 1 (un) año a 10 años de antigüedad: \$ 4. - (cuatro) mensuales por cada año.
- De 11 (once) años a 20 (veinte) años de antigüedad: \$ 4.50 (cuatro con cincuenta) mensuales por cada año.
- De 21 (veintiún) años en adelante de antigüedad: \$ 5. - (cinco) mensuales por cada año.

#### Bonificación especial para el personal que se jubile

**Artículo 28—** El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir al efectivizar su retiro de la Empresa, las siguientes bonificaciones:

- a) De 10 a 15 años de antigüedad: 2 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- b) De 16 a 20 años de antigüedad: 3 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- c) De 21 a 30 años de antigüedad: 4 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- d) Más de 30 años de antigüedad: 5 sueldos calculados en base a la última remuneración básica

#### Jardines maternos

**Artículo 29—** En caso de existir el Jardín Maternal, las trabajadoras tendrán derecho a plazas en la guardería o jardín maternal para sus hijos/as menores de 6 (seis) años, hasta que estos/as alcancen la edad requerida para su ingreso en la escuela general básica (E. G. B.).

El goce de este derecho se extenderá al período que pudiera transcurrir en virtud de la legislación vigente entre la fecha en que el niño/a cumpla edad de iniciación del corriente ciclo lectivo.

Las Empresas reembolsarán a las trabajadoras una suma fija para los gastos que originen las guarderías o jardines maternos, cuando dichas empresas no posean dichas instalaciones.

#### Capacitación del personal de jardines maternos

**Artículo 30—** Se promocionará la asistencia a programas de formación profesional para los/as trabajadores/as del sector de jardín maternal de las Empresas, con la finalidad de mejorar sus competencias, así como la calidad de los servicios prestados.

### Área Ventas

#### Personal de ventas afectado a la distribución de calle

**Artículo 31—** Manipuleo de dinero, cobranzas, trabajos en la vía pública y traslados transitorios

El Sindicato podrá convenir con las Empresas:

- Las condiciones de seguridad del personal que realice trabajos relacionados con el manipuleo de dinero, valores y/o transporte de producto terminado.
- Una elasticidad en el horario de trabajo del personal que, sin uso de vehículo, realice tareas de promoción, propaganda y/o cobranzas en la vía pública.

- La cobertura de los gastos provenientes del desarrollo de su función incluyendo los correspondientes a la comida, movilidad y alojamiento.

### **Jornada y condiciones de trabajo**

La extensión de la jornada de trabajo tendrá como límite máximo aquel que se establezca en la ley correspondiente.

Las empresas establecerán con el Sindicato el medio de compensar los excedentes al horario habitual.

### **Régimen variable de pago**

Se establece para el personal de Ventas y Distribución un régimen de pago variable en función de alcance de objetivos generales de negocios.

Cada empresa establecerá los mecanismos de definición de objetivos y de pago correspondientes según sus particularidades.

### **Provisión de elementos**

El Sindicato convendrá con las Empresas el suministro al personal comprendido, en la función Ventas y Distribución, de la ropa y útiles de trabajo necesarios de acuerdo con las modalidades de las tareas y la localización geográfica donde se realice, de acuerdo con usos y costumbres vigentes.

Será facultad del empleador la asignación de vehículos de movilidad de acuerdo a las necesidades operativas, modalidades particulares y zonas geográficas. Es obligatoria la provisión y uso de todos los elementos de seguridad previstos en la legislación vigente y los específicos para el desarrollo de la función Ventas y Distribución.

## **Salarios**

### **Productividad dedicación e información**

**Artículo 32**— En atención a los objetivos de las actuales políticas gubernamentales de estabilidad económica y reforma estructural, teniendo en cuenta lo establecido en el decreto 1334/91 y normas internas del M.T.S.S., y a los efectos de alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia laboral capaces de fundar genuinos acuerdos salariales, las partes acuerdan lo siguiente:

Las Empresas y el Sindicato intercambiarán información sobre:

- Nuevas tecnologías
- Cambios administrativos
- Innovación en métodos de trabajo
- Proceso de racionalización
- Sistemas de entrenamiento

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas para que futuras correcciones salariales tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos que garanticen la continuidad del proceso de estabilidad de la economía.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por las Empresas.

Las Empresas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

Esto no impide el análisis de la incorporación de Regímenes de Remuneración Variable, de acuerdo a los programas de cada empresa.

## **Relaciones Laborales**

### **Comisión de interpretación y actualización**

**Artículo 33**— Estará integrada por 4 (cuatro) miembros de la Cámara de la Industria del Tabaco y 4 (cuatro) miembros integrantes de la Comisión Directiva del S.U.E.T.R.A. contando con igual número de suplentes para ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.
- b) Evaluar la evolución de los salarios y demás cláusulas de incidencia económica cuando las partes convengan la necesidad de su revisión.
- c) Evaluar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o por la supresión de las existentes.

Para los microemprendimientos y/o subcontrataciones del proceso de tercerización de actividades, el Sindicato tendrá prioridad en su desarrollo y explotación económica, favoreciendo a ex-empeados/as, como forma de expandir la protección y red social, combatiendo la exclusión y marginación laboral, para lo cual será informado con antelación de los proyectos que se evalúen dentro de cada empresa.

### **Relaciones laborales: Comisión interna**

**Artículo 34**— Las relaciones entre las Empresas y el Sindicato se canalizarán a través de la Comisión Interna en una reunión semanal; o cuando a juicio de las partes por razones excepcionales lo estimaron conveniente. En todos los casos se labrará acta por triplicado de lo tratado y lo acordado debiendo un ejemplar de la misma entregarse al Secretario Gremial de la citada entidad sindical.



La contestación de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación a menos que la naturaleza del planteo demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará exclusivamente por escrito.

**Permisos gremiales**

**Artículo 35**— Gozarán de permisos gremiales pagos los integrantes de Comisiones Paritarias de discusión de Convenios Colectivos de Trabajo o de las constituidas para interpretación de las mismas. Los integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato, Delegados generales y sub-Delegados tendrán derecho a permisos gremiales, quedando limitado a cinco días (5) por mes el número de tales permisos con goce de sueldo. En todos los casos el Sindicato deberá comunicar previamente por nota todas las ausencias.

**Medios de difusión sindical, (Tableros, pizarras o vitrina)**

**Artículo 36**— Las Empresas facilitarán al Sindicato carteleras para insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches, notas, etc.) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual habilitará algunos de los medios idóneos señalados en el título, en lugares visibles.

Una copia de los mismos será entregada previamente a la Dirección de la Empresa para su autorización.

**ANEXO I**

Entre el SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y NOBLEZA PICCARDO S.A.C.I.F. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

**Planta San Martín**

Grados	Puestos	Remuneración Total
4	Empleado Administrativo JR.	707,00
5	Empleado Administrativo Intermedio	772,00
6	Empleado administrativo Señor.	874,00
	Chofer.	
	Enfermero.	
	Inspector Señor. Aseguramiento de Calidad.	
7	Operador de Almacén.	983,00
	Telefonista Recepcionista.	
	Analista.	
7	Dibujante Técnico.	983,00
	Coordinador Administrativo	

Grados	Puestos	Remuneración Total
8	Jefe Territorial.	1.122,00
	Analista Junior.	
	Comprador.	
	Chofer Gerencia General.	
	Dibujante.	
	Encargado Alm. Lib.	
	Asistente Dental.	
9	Encargado Calidad.	1.275,00
	Operador Técnico.	
	Encargado Mantenimiento Gráfico.	
	Soporte a Usuarios.	
	PRDOR. Ingeniero Esencias.	
	Supervisor de Almacén.	
	Técnico Electrónico.	
9	Encargado Técnico Servicio Mantenimiento	1.275,00
	Procesador Junior	
	Atención Servicio al Consumidor.	
	Analista Intermedio.	
10	Encargado Impresión y Corte	1.455,00
10	Programador Señor. Producción	1.455,00

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y MASSALIN PARTICULARES S.A. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

**Buenos Aires**

Grado	Puesto	Remuneración Total
3	Empleado Administrativo C-E.	810,00
	Empleado Administrativo A.	
	Empleado Caja.	
	Empleado Protección de Planta.	
	Mozo Alem.	
4	Recepcionista Telefonista	888,00
	Chofer de Reparto.	
	Empleado Administrativo B.	
5	Empleado Almacenes.	974,00
	Inspector Control de Calidad Junior	
	Chofer Asignado.	
	Empleado Administración Depósito.	
	Empleado Administrativo C.	
	Empleado Despacho Repuestos.	
	Empleado Mesa de valores.	
	Empleado Servicios al Personal.	
	Enfermero.	
Nurse.		
5	Operador Microcomputadora.	974,00
	Vendedor Junior	

Grado	Puesto	Remuneración Total
6	Analista Contable Junior	1.071,00
	Analista Control Industrial	
	Analista Operaciones Bancarias.	
	Asistente de Seguridad Patrimonial	
	Asistente Eventos Especiales.	
	Carpintero.	
	Control de Medios.	
6	Dibujante Técnico.	1.071,00
	Empleado Administrativo De Comunicaciones.	
	Empleado Administración de Personal.	
	Empleado Administrativo Repuestos.	
	Empleado de Almacenes MP y Tabaco.	
	Empleado Estadísticas Compras.	
	Empleado Eventos Especiales Promoción.	
	Empleado Expedición.	
	Empleado gerencia.	
	Empleado Producción NOA.	
	Enfardelado.	
	Maestra Jardinera.	
	Preventista.	
	Promotor de ventas.	
	Supervisor Choferes.	
	Vendedor Impact.	
	Vendedor Señor	
7	Activador de Compras.	1.181,00
	Analista Contable.	
	Analista de Cobranzas.	
	Analista Legales.	
	Analista de Planificación.	
	Analista de Tráfico.	
	Analista Junior Administración Compras.	
	Analista Junior Sistemas y Procedimientos.	
	Auditor Calidad.	
	Cajero.	
	Empleado de Trademkt.	
	Empleado Imprenta.	
	Empleado Preparación de Blend.	
	Empleado Relaciones Industriales.	
	Inspector Señor. Control de Calidad.	
	Inspector Señor. Recep/Control Calidad Mat.	
	Mecánico General.	
	Mecánico Taller Central Señor.	
	Merchan. G. Station.	
	Mechandiser.	
	Operador Señor. Computador.	
	Secadoras.	
	Supervisor Limpieza General Planta.	
	Supervisor Limpieza Lubricación.	
	Técnico Automotores.	
	Técnico de Calidad.	
	Técnico Químico.	
Telemarketer.		

Grado	Puesto	Remuneración Total
8	Control Calidad Procesos.	1.316,00
	Coordinador paneles.	
	Depósito Tabaco.	
	Despalillado.	
	Empleado Expedición y Prod. Term.	
	Empleado Respuestos Repuestos.	
	Empleado Señor. Adm. de Personal.	
	Liquidación Tabacos.	
	Mecánico.	
	Mecánico Secundario Señor.	
	Programador.	
	Sup. Depósito de Promoción.	
	Supervisor Abastecimiento.	
	Supervisor Almacenes.	
	Supervisor Mantenimiento / Proyecto Edificio.	
	Supervisor Pago Proveedores.	
	Técnico de Automotores Señor.	
	Técnico de Campo Junior	
	Técnico de Desarrollo.	
	Técnico Operador Impresión.	
	Técnico Proyectista.	
	Técnico Químico.	
	Técnico Señor Laboratorio.	
Telemarketer.		
9	Analista Administración de Compras.	1.462,00
	Analista Comercio Exterior.	
	Analista Contable Señor.	
	Analista de Desarrollo.	
	Analista Impuestos.	
	Analista Planning	
	Analista Servicios y Beneficios.	
	Comprador de tabaco Junior	
	Despalillado.	
	Empleado Señor. De Trademkt.	
	Líder Mantenimiento Servicios.	
	Líder Mecánico Señor.	
	Reclasificador Señor.	
	Soporte Técnico Laboratorio.	
	Supervisor Administración.	
	Supervisor Administración de Personal.	
	Supervisor Mantenimiento Alem.	
	Supervisor Producción.	
	Supervisora Jardín Maternal.	
	Técnico de Campo Señor.	
Técnico en Comunicaciones.		
Técnico Señor. Control Ingredientes.		

Grado	Puesto	Remuneración Total
10	Analista Coordinador Marketing.	1.632,00
	Analista Créditos y Cobranzas.	
	Analista de Sistemas.	
	Analista en Tecnología.	
	Analista Junior Información de Mercado.	
	Analista Multifunción Señor.	
	Analista Presupuesto e Inform. Gerencial.	
	Comprador.	
	Comprador tabaco Señor.	
	Líder de Imprenta.	
	Líder de Mantenimiento.	
	Líder de Stock y Expedición.	
	Líder Fabricación.	
	Liquidador de haberes tabaco.	
	Merchandiser.	
	Reclasificador Junior	
	Reclasificador Señor.	
	Representante Comercial.	
	Supervis. Control Calidad Recep. Mat.	
	Supervisor Administración de Personal.	
	Supervisor ALM. Rep. M.P. y Tabaco.	
	Supervisor Almac. Rep. MP.y Tabaco.	
	Supervisor Depósito Dist. Conjunta.	
Supervisor Laboratorio.		
Supervisor Mantenimiento.		
Supervisor Operaciones Bancarias.		
Supervisor Preventa.		
Supervisor Ventas.		
Supervisor Ventas OSF.		
Técnico en Seguridad e Higiene.		
Técnico materiales Empaque.		
Técnico Proyectista Señor.		
Técnico Señor.		
Tecnologista de Producto.		
Trainee.		
11	Líder Elaboración P100/X1/X2.	1.979,00
	Líder Mantenimiento P100/X1/X2.	
	Supervisor Pos.	

## ANEXO II

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y NOBLEZA PICCARDO SACIF se acuerda la asignación de ropa de trabajo de acuerdo con el siguiente detalle:

**Empleados:** Dos camisas sport cada doce meses.

**Empleadas:** Dos blusas cada dieciocho meses.

**Recepcionistas:** Un traje con dos faldas y tres blusas cada veinticuatro meses (invierno y verano).

**Empleados de Producción:** Dos camisas con logotipo y dos pantalones cada dieciocho meses.

**Mecánicos:** Tres pantalones y tres camisas con logotipo cada doce meses.

**Consultorio Médico:** Chaqueta y Pantalón o Pollera cada doce meses.

**Ventas:** Dos pantalones, cuatro camisas, una campera, un pilotín y un sweater.

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y MASSALIN PARTICULARES S.A. se acuerda la asignación de ropa de trabajo de acuerdo con el siguiente detalle:

**Empleados:** Dos camisas y dos pantalones cada 12 meses

**Empleadas:** \$ 180 por reintegro.

**Empleados de Producción:** Dos camisas, dos pantalones un buzo cada 12 meses.

Una campera cada 3 años si corresponde por el sector de trabajo.

**Empleadas de producción:** \$ 180 por reintegro.

**Mecánicos:** Dos camisas, dos pantalones y un buzo cada 12 meses.

Una campera cada 3 años si corresponde por el sector de trabajo.

**Consultorio:** Dos chaquetas, dos pantalones, cada 12 meses.

**Laboratorio:** Un guardapolvo Blanco cada 12 meses.

**Ventas:** Cuatro camisas y cuatro pantalones cada 12 meses.  
Pantalones: Dos de verano y dos de invierno.

Camisas : Dos de verano, dos de invierno.

### Resolucion N° 21 (S.S.R.L.)

Buenos Aires, 15/01/99.

VISTO el Expediente N° 1.004.809/95 y agregados; y

CONSIDERANDO:

Qué a fojas 67/94 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA con la CAMARA DE LA INDUSTRIA DEL TABACO.

Que ha sido acreditada fehacientemente la representación que invisten las partes.

Que se fija un ámbito de aplicación en todo el territorio de la República Argentina para el personal en relación de dependencia que se encuentren comprendidos en el Anexo I.

Que, en cuanto a la vigencia temporal, las partes la establecen en (24) veinticuatro meses contados a partir del 11 de julio de 1998.

Que en las cláusulas normativas y obligacionales pactadas, no se advierte contradicción respecto de la normativa laboral vigente.

Que a fojas 100/101 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, dictaminando en igual sentido la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por el artículo 3° de la Ley 14.250 (t.o. 1988), artículos 3° y 3° bis del Decreto N° 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93, y artículo 1° del Decreto N° 200/88, a la vez que tampoco se advierte colisión con las previsiones del último párrafo del artículo 4° de la Ley 14250 (t.o. Decreto N° 108/88).

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, celebrada entre el

SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con la CÁMARA DE LA INDUSTRIA DEL TABACO.

**Artículo 2°**— Regístrese esta Resolución Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Gírese luego este expediente a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 67/94.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

**Artículo 6°**— Cumplido, notifíquese por donde corresponde a las partes signatarias, girándose luego para la guarda del presente legajo.

# EMPLEADOS DE COOPERATIVAS DE TABACO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 410/2005*

(B.O. DEL 13/07/2005)

### **Resolución N° 62/2005**

Buenos Aires, 21/06/2005

VISTO el Expediente N° 1.102.242/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 113/133 del Expediente N° 1.102.242/2004 obra el Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Acopio de Tabaco celebrado entre el Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina (S.U.E.T.R.A.) y la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina (A.COO.TAB.), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el plexo convencional acordado sustituirá en todos sus términos al Convenio Colectivo de Trabajo N° 364/2003, que oportunamente fuera denunciado y nominados sus miembros negociadores.

Que la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo está establecida en veinticuatro (24) meses comenzando a regir el día 1° de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2006, previa homologación por la autoridad administrativa laboral.

Que el ámbito personal y territorial de aplicación que se establece comprende a los trabajadores consignados en el texto de su artículo 4°, y abarca todo el territorio argentino en que las cooperativas tengan personal empleado en relación de dependencia.

Que dicho ámbito de aplicación personal y territorial se corresponde estrictamente con la aptitud representativa de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les correspon-

de a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de la Rama Acopio de Tabaco celebrados entre el Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina (S.U.E.T.R.A.) y la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina (A.COO.TAB.), obrante a fojas 113/133 del Expediente N° 1.102.242/2004.

**Artículo 2°**— Fíjase, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones para la Cooperativa de Tabacaleros de Corrientes, en la suma de setecientos

dieciséis pesos con cincuenta y cinco centavos (\$ 716,55) y el tope indemnizatorio en la suma de dos mil ciento cuarenta y nueve pesos con sesenta y cinco centavos (\$ 2.149,65), el importe promedio de las remuneraciones para la Cooperativa de Tabacaleros de Misiones, en la suma de mil ciento setenta y nueve pesos con treinta y tres centavos (\$ 1.179,33) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil quinientos treinta y ocho pesos (\$ 3.538), el importe promedio de las remuneraciones para la Cooperativa de Tabacaleros de Jujuy, en la suma de mil ciento dos pesos con diecisiete centavos (\$ 1.102,17) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil trescientos seis pesos con cincuenta centavos (\$ 3.306,50), el importe promedio de las remuneraciones para la Cooperativa de Tabacaleros de Salta, en suma de mil ciento setenta y ocho pesos con cincuenta y siete centavos (\$ 1.178,57), y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil quinientos treinta y cinco pesos con setenta y un centavos (\$ 3.535,71), todos correspondientes al Convenio que se homologa, con fecha de vigencia a partir del 1° de enero de 2005.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 113/133 del Expediente N° 1.102.242/2004.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada de la presente resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 7°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Guillermo F. J. Alonzo Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales, M.T.E. y S.S..

**Expediente N° 1.102.242/2004**

Buenos Aires, 24 de junio de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 62/2005 (S.S.R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 113/133 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 410/2005.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
ENTRE EL SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS  
DEL TABACO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA  
Y LA ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS  
TABACALERAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**

## ARTÍCULOS INTRODUCTORIOS

### Partes contratantes

**Artículo 1°**— Entre el Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina, en adelante el Sindicato, en representación del personal empleado que se desempeña en relación de dependencia comprendido en los anexos de categorías (rama acopio y pre-industrialización de tabaco), por una parte, y la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina (A.COO.TAB.) en adelante las cooperativas por la otra parte, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Período de vigencia

**Artículo 2°**— Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Convenio, tendrán una vigencia de veinticuatro (24) meses, comenzando a regir desde el día 01/01/2005 al 31/12/2006 previa homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

### Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina en que las cooperativas tengan personal empleado en relación de dependencia.

### Beneficiarios

**Artículo 4°**— Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas al personal que presten servicios bajo las distintas formas y actividades que configuren la administración total: secretarías, especialidades, técnicas, venta, supervisión, intendencia y personal jerarquizado (hasta subgerente departamental inclusive) de todas estas áreas y maestranza, en la administración, en la industria y/o manufactura y/o comercialización del tabaco, abarcando en el área producción desde la categoría de empleado cadete en adelante, y el personal de apoyo del sector tabacalero.

### Vigencia de los mayores beneficios

**Artículo 5°**— Los beneficios, ya sea en el aspecto económico, social o laboral superiores a lo que fija el presente Convenio Colectivo de Trabajo y que estén en vigencia con anterioridad a la firma del mismo o fueran fijados posteriormente por acuerdo de las partes, tendrán la plena vigencia de este instrumento legal y serán respetados por las partes.

### Cumplimiento de leyes

**Artículo 6°**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajusta en un todo con las disposiciones contenidas en las leyes, decretos, reglamentos y toda otra norma o disposición que fija en materia laboral en vigencia o se legisle en el futuro. Las partes contratantes del presente Convenio se comprometen al cumplimiento estricto de todos los artículos del mismo y de sus anexos.

## DE PRINCIPIOS

### Rentabilidad o eficiencia de las cooperativas y dignidad de los trabajadores/as

**Artículo 7°**— Las partes signatarias del presente Convenio coinciden en afirmar que los esfuerzos hoy prioritarios orientados a fortalecer la rentabilidad o eficiencia de las cooperativas, deben ser articulados con las aspiraciones de dignidad salarial, profesional y condiciones de trabajo de los empleados/as que las integren.

Los aspectos a tomar en cuenta para esta articulación son los siguientes:

- a) La promoción de formas de organización, evaluación y remuneración de los puestos de trabajo que privilegien la creatividad y el aprendizaje calificante al personal.
- b) La estructuración de oportunidades sistemáticas de promoción profesional para todos los empleados/as que den muestras de compromiso y dedicación en sus tareas.
- c) La prioridad de los esfuerzos dedicados a ofrecer oportunidades igualitarias y equitativas de formación profesional permanente basadas en el desarrollo de la capacidad de iniciativa y aprendizaje reflexivo de los empleados/as.

Asimismo, las cooperativas asumen el compromiso de establecer en igualdad de condiciones una prioridad para el Sindicato cuando se trate de tercerizar actividades o delegar tareas en microemprendimientos, a los efectos de estimular la creación de empleo con familias de trabajadores tabacaleros.

### Promoción del bienestar de los trabajadores/as

**Artículo 8°**— Las partes coinciden además en que es un objetivo fundamental y prioritario para la promoción del bienestar de los/as trabajadores/as y por consiguiente para la obtención de mayores rendimientos de productividad, lograr la optimización de las condiciones y medio ambiente laboral.

En este sentido el Sindicato y las cooperativas se comprometen a brindar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de aquellas medidas convenientes para transformar el ámbito de trabajo en un lugar de realización de las capacidades integrales de los/as trabajadores/as involucrados.

### Igualdad de oportunidad y no discriminación

**Artículo 9°**— El sindicato y las cooperativas coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades, sistemática y planificada, lo siguiente:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en sus condiciones de empleo y capacidad.

- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- d) La penalización de cualquier tipo de comportamiento o expresión de carácter sexista o por razón de sexo que ofenda a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo.

## INGRESOS, PROMOCIONES Y REEMPLAZOS

### Ingresos y cobertura de puestos vacantes

**Artículo 10**— En el caso de que las cooperativas decidan cubrir puestos de trabajo existentes o nuevos, incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, ellas comunicarán al Sindicato:

- a) Descripción de dichos puestos de trabajo.
- b) Las condiciones y requisitos que deben reunir los/as aspirantes.

Dicha comunicación será efectuada exclusivamente por escrito con constancia de su recepción por la otra parte. Una copia de la misma será exhibida en el lugar destinado a la información gremial para conocimiento de los/as eventuales interesados/as.

El Sindicato podrá proponer, en un plazo no mayor de diez (10) días corridos, computados a partir de recibida la notificación, las personas que reúnan las condiciones para cubrir las vacantes en cuestión. Vencido dicho plazo se entenderá que el Sindicato no dispone de candidatos/as para cubrir tales vacantes.

### Preferencial opción al personal de los establecimientos

**Artículo 11**— En las decisiones de las cooperativas respecto de las coberturas de los puestos vacantes existentes o nuevos, así como en la presentación de candidatos/as por parte del Sindicato, se dará preferencia en igualdad de condiciones al personal ya ocupado en los establecimientos, con el objeto de fortalecer las oportunidades de promoción profesional interna.

### Criterios de promoción

**Artículo 12**— A los fines de la promoción del personal en condiciones de ser ascendido a puestos vacantes de nivel superior, las cooperativas podrán establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

- Títulos acreditados por certificación y/o idoneidad personal.
- Conocimiento del tipo de tareas a realizar y experiencia profesional.
- Capacidades de cooperación y comunicación en el trabajo.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que deberán ser adecuadas al puesto a desempeñar.

- En igualdad de condiciones respecto a estas circunstancias, se tendrá en consideración la antigüedad.

En la formulación y aplicación de estos sistemas de criterios de promoción, deberá estar presente el esfuerzo expreso para evitar situaciones discriminatorias por razones de sexo y edad.

### **Período de prueba. Cobertura de puestos vacantes por promoción y reemplazo**

**Artículo 13**— El empleado/a seleccionado/a para cubrir la vacante podrá incorporarse a un plazo de prueba de tres (3) meses, vencido el cual quedará automáticamente confirmado en el nuevo cargo. En caso de no producirse esta circunstancia el o la empleado/a volverá a su puesto anterior y percibirá el sueldo correspondiente a dicho puesto, pero no le será descontada la diferencia de haberes cobrada durante su desempeño en el cargo superior a prueba.

A pedido de cualquiera de las partes, el período de prueba podrá ser prorrogado por un (1) mes. De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho período, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

La no confirmación, luego de cumplido el período de prueba, no constituirá obstáculo para una nueva postulación del/la candidato/a para el mismo o cualquier otro cargo superior.

### **Reemplazo temporario de cargos superiores**

**Artículo 14**— El personal que reemplace en forma temporaria al personal de cargos superiores incluidos en el presente Convenio percibirá los haberes correspondientes a dicho cargo durante el lapso que se desempeña en el mismo. En el caso que se reemplace en forma temporaria un cargo excluido en el presente Convenio, la retribución adicional a percibir será equivalente al quince por ciento (15%) de la remuneración que viene percibiendo, durante el lapso que se desempeña en ese cargo superior.

### **Preferencia a familiares de personal jubilado/a o fallecido/a**

**Artículo 15**— En caso de fallecimiento o jubilación del personal comprendido en este Convenio, las cooperativas darán preferencia para incorporar a la misma al esposo/a o hijos/as del jubilado/a o fallecido/a, siempre que reúna las condiciones exigidas para el ingreso y sea necesario efectuar una nueva incorporación. De no mediar esta última circunstancia, la preferencia se otorgará en la oportunidad de una próxima vacante.

### **Decisión final de las cooperativas**

**Artículo 16**— La decisión final sobre cobertura de vacantes, ascensos, promociones y reemplazos quedará a cargo exclusivo de las cooperativas. Dicha decisión será comunicada al Sindicato y éste podrá efectuar los reclamos que considere pertinentes.

## **EVALUACIÓN DE PUESTOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Comisión de Evaluación de Puestos y Formación Profesional**

**Artículo 17**— Estará integrada por cuatro (4) miembros de las cooperativas y cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por cada empresa, cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo, por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes. El resultado de estas evaluaciones se someterá a la decisión de la Comisión descripta en el artículo 34 de este Convenio, para su posterior homologación en la autoridad de aplicación.
- b) A solicitud del Sindicato y a los fines de resolver eventuales situaciones de inequidad para un puesto en particular, debidos a la aplicación de los sistemas de evaluación, las Comisiones de Evaluación de Puestos establecerán pautas de comparación de puestos no idénticos que permitan establecer la misma remuneración para puestos que requieran análogas calificaciones y responsabilidades.

### **Capacitación**

**Artículo 18**— A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, las cooperativas, podrán organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, en el ámbito local o en el exterior cuando lo considere necesario, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de las cooperativas con su propia dotación, estimulando la aptitud, la actividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica. La cobertura de vacantes futuras que se produzcan deberán ser cubiertas preferentemente con personal de la empresa siempre que cumplan todos los requisitos de los artículos 10 al 16 del presente Convenio y la capacitación debe garantizar dicho proceso.

Las cooperativas deberá establecer metodologías claras y específicas consensuadas de manera tal que garanticen la equidad de ambos procesos.

Por último, la capacitación debe tender a alcanzar un concepto integral de la eficiencia desde el punto de vista de la productividad, la calidad y la seguridad industrial.



## CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

### Medio ambiente laboral y seguridad industrial

**Artículo 19**— Se constituirá una comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a medio ambiente laboral y seguridad industrial. Esta comisión estará formada por:

- Un representante de la parte sindical que trabaje en las cooperativas y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del personal.
- Un representante del área de producción designado por las cooperativas.
- Un profesional del servicio médico de las cooperativas.
- Un representante de medio ambiente laboral y seguridad industrial, designado por las cooperativas, quien tendrá a su cargo la Secretaría de la Comisión.

Esta comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la dirección de las cooperativas.

La comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos siguientes y todos aquellos contenidos en la legislación vigente:

- Elaborar o colaborar con la formulación de un plan o programa anual de análisis en las condiciones de trabajo que se oriente a la prevención de riesgos y a la promoción de la salud de los trabajadores/as. Evaluar el programa de prevención presentado por las cooperativas y proponer las modificaciones o correcciones que juzgue necesarias.
- Promover y coordinar actividades de capacitación en materia de prevención de riesgos y de aquellas condiciones de trabajo que puedan resultar perjudiciales para la salud de los trabajadores/as. Estas actividades deben excluir cualquier efecto discriminatorio.
- Poner en conocimiento del empleador las deficiencias que se encuentren en materia de condiciones de trabajo que potencialmente puedan generar riesgos laborales y solicitar su eliminación dentro de un plazo razonable.

### Libreta sanitaria

**Artículo 20**— En aquellas jurisdicciones donde sea obligatoria la obtención o renovación de la libreta sanitaria, los gastos que demande la misma estarán a cargo de las cooperativas.

## TIEMPO DE TRABAJO

### Jornada semanal de trabajo

**Artículo 21**— Las condiciones generales de trabajo de salarios que se establezcan por este Convenio quedarán fijadas sobre la base de una jornada laboral normal de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Las mismas podrán ser extendidas cuando la empresa, por razones operativas, crea necesario el uso de la extensión horaria convencional ya que preindustrializa materia prima perecedera, abonando las mismas conforme lo establece la legislación vigente como horas extraordinarias.

### Retribución en caso de prestación transitoria o accidental de trabajo en tareas de menor remuneración

**Artículo 22**— El personal permanente o permanente discontinuo que realice con carácter transitorio o accidental durante la época de acopio y de preindustrialización de tabaco, tareas de menor remuneración a las que cumple en forma habitual, percibirá en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

### Día del tabaco

**Artículo 23**— Se instituye como Día del Tabaco el 1° de junio de cada año, y se define como día no laborable y pago, el primer lunes de dicho mes siempre y cuando aquel no coincida con sábado o domingo, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 23.555. En dicha jornada no se prestarán tareas y será considerada no laborable paga.

Los empleados permanentes discontinuos y los contratados en cualquier modalidad existente que hubieran finalizado su ciclo de labor con anterioridad y habiendo trabajado cuando menos cuatro (4) meses, o cien (100) días reales de trabajo pago percibirán igualmente el jornal correspondiente a dicha fecha.

### Régimen de vacaciones

**Artículo 24**— En lo referente a vacaciones, las partes se ajustarán a lo dispuesto por el Título V, Capítulo 1 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (t.o.). Sin perjuicio de ello se conviene lo siguiente:

- Las cooperativas podrá ofrecer al personal comprendido, si lo estima necesario, concederles el goce total o fraccionado de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre, y en todos los casos deberá contarse con el acuerdo de los interesados.
- Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período legal, y si fuera expresamente solicitado por la empresa, el personal percibirá un beneficio del treinta y cinco por ciento (35%) en dinero o en días, de común acuerdo con las partes.
- A los fines de concretar lo convenido en los incisos precedentes se podrán fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:
  - Si corresponden catorce (14) días: 7 y 7.
  - Si corresponden veintiún (21) días: 14 y 7.
  - Si corresponden veintiocho (28) días: 14 y 14.

d) Personal cíclico: Para el cómputo de vacaciones del personal permanente discontinuo, se aplicará la siguiente fórmula:

- Si corresponden treinta y cinco (35) días: 21 y 14.
- Si trabaja menos de la mitad más uno (1) de los días laborables del año corresponden: Un (1) día de vacaciones por cada veinte (20) trabajados.
- Si trabaja más de la mitad más uno de los días laborables por año se hace el siguiente cálculo:  
Días trabajadores en cada ciclo  
$$\frac{\text{uno de los ciclos}}{300} = \text{Antigüedad}$$

Con esta antigüedad se define el período de acuerdo a la ley y se paga proporcionalmente a los días trabajados en el último ciclo.

Ejemplo:

Si de acuerdo a la Ley corresponden catorce (14) días y trabajó ciento ochenta (180) días el reconocimiento por vacaciones será:

$$\frac{180 \times 14}{300} = 8,4 \text{ días}$$

## Régimen de licencias pagas y permisos especiales

**Artículo 25**— El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los certificados correspondientes:

- 1) Licencia por fallecimiento de familiares del personal.
  - a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio: Cuatro (4) días. Para conceder la licencia en el caso de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la empresa por escrito dicha situación.
  - b) Por los padres o hijos: Cuatro (4) días.
  - c) Por los hermanos, padrastros o madrastras: Dos (2) días.
  - d) Por los padres políticos, nietos, abuelos, cuñados, yernos y nueras: Un (1) día.
  - e) Por los tíos y sobrinos: Un (1) día (el de fallecimiento o el del sepelio).
- 2) Licencia por casamiento de hijo/a: Un (1) día, el del casamiento del hijo/a.
- 3) Licencia por nacimiento o adopción de hijo/a: Tres (3) días corridos debiendo ser uno de ellos hábil.
- 4) Licencia por casamiento: Doce (12) días corridos. En el caso del personal permanente, podrán agregar las vacaciones anuales correspondientes, sí a ellas tuviese derecho y fueran solicitadas.

5) Licencia por mudanza: El día que ésta se realice, para lo cual el empleado tendrá que efectuar el aviso correspondiente con diez (10) días de anticipación no debiendo exceder el máximo de un (1) día cada dos (2) años. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles o pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por las cooperativas.

6) Licencia por enfermedad de familiares: En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos a su cargo, debidamente comprobada, las cooperativas concederán al personal el permiso necesario para atender al paciente si tal cuidado es indispensable para el mismo y el interesado es la única persona que puede hacerlo, presentándose los certificados correspondientes. Dicha licencia no podrá exceder de treinta (30) días pagos. De tener que hacerlo por razones de fuerza mayor, la Comisión de Interpretación y Actualización lo evaluará con diez (10) días de anticipación al vencimiento.

7) Permiso para visita médica: Se permitirá ausentarse del trabajo al empleado/a que deba acompañar a sus hijos menores de quince (15) años al médico, otorgándosele la opción de recuperar las horas que dure esta ausencia durante los treinta (30) días subsiguientes al permiso, sin que ello habilite la pérdida de premios por presentismo o similar, debiendo presentar el certificado del médico o profesional consultado.

8) Permiso para hijo/a en edad escolar: Se permitirá ausentarse del trabajo al trabajador/a para asistir a reuniones programadas por la escuela a la que concurren sus hijos/as, otorgándoseles la misma opción del punto anterior, sin pérdida de derecho a gozar de premios o similares. Este permiso se otorgará con un máximo de dos (2) días al año y por hijo/a en edad escolar, debiendo presentar el certificado respectivo.

## Jornada laboral de estudiantes

**Artículo 26**— Las cooperativas acordarán al personal estudiantes, inscripto como regular, que curse estudios secundados, terciarios o universitarios en institutos oficiales o privados incorporados a la enseñanza oficial, que lo certifiquen a satisfacción de las mismas y que lo soliciten siempre y cuando no perjudiquen el normal funcionamiento de las empresas:

- a) Un horario menor que el establecido normalmente por las mismas en cuyo caso se aplicará un descuento en las remuneraciones estrictamente proporcional al número de horas trabajadas menos.
- b) O la compaginación de una jornada que permita a los/as interesados/as atender sus estudios.

## Aviso por enfermedad

**Artículo 27**— Los empleados tendrán plazo durante las dos primeras horas de cada turno para dar aviso de su ausencia de enfermedad inculpable, accidente o enfermedad y accidente, siempre y cuando no existan razones extraordinarias que se lo impidan, pudiendo el empleado utilizar

cualquier medio de comunicación, incluyendo el aviso a través de un familiar directo.

## BENEFICIOS

### Adicional por tareas realizadas entre las 21:00 y 6:00 horas

**Artículo 28**— El adicional por tareas realizadas entre las 21:00 horas y las 06:00 horas se liquidará de la siguiente manera:

- a) Un adicional del veinticinco por ciento (25%) sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el turno comprendido entre las 21:00 y las 06:00 horas.
- b) Para el personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de 21:00 a 06:00 horas, las cobrará con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%) incluido el cincuenta por ciento (50%) determinado por ley para el pago de horas extras.

### Asignación por comidas

**Artículo 29**— En aquellos casos en que la cooperativa no brinde el servicio de comida, el personal que realice tres (3) o más horas extras por día percibirá una asignación para gastos de comida que será convenida entre las partes firmantes del Convenio.

### Provisión de ropa de trabajo

**Artículo 30**— Las cooperativas suministrarán anualmente a todo el personal permanente continuo y discontinuo la ropa de trabajo por año, adecuada a la naturaleza del trabajo y a las normas de seguridad.

Su uso será obligatorio dentro de las cooperativas y en las horas de trabajo. Esta ropa laboral constará de:

- Personal masculino: Dos (2) camisas y dos (2) pantalones cada doce (12) meses.
- Personal femenino: A determinar de acuerdo al sector y puesto de trabajo.
- Se proveerá también, y de acuerdo a las tareas que desarrollen, los elementos de protección personal de acuerdo a lo previsto en la Ley de Higiene y Seguridad y demás normas en vigencia (L.R.T.).
- En todos los casos la ropa de trabajo será de uso exclusivo para la tarea asignada.

### Reconocimiento de antigüedad

**Artículo 31**— Las cooperativas convienen en mantener la bonificación que por antigüedad abonan a la fecha a sus empleados cada cooperativa y conforme a los Anexos de cada una de ellas.

### Bonificación especial para el personal que se jubile

**Artículo 32**— El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir, al efectivizar su retiro de las cooperativas, las siguientes bonificaciones:

- a) De diez (10) a quince (15) años de antigüedad: Dos (2) sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- b) De dieciséis (16) a veinte (20) años de antigüedad: Tres (3) sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- c) De veintiún (21) a treinta (30) años de antigüedad: Cuatro (4) sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- d) Más de treinta (30) años de antigüedad: Cinco (5) sueldos calculados en base a la última remuneración básica.

Las cooperativas procurarán para el personal próximo a jubilarse la implementación de una etapa creativa de adaptación a efectos de aprovechar toda su experiencia adquirida durante el tiempo trabajado para la misma.

### Plan solidario de retiro anticipado

**Artículo 32 bis**— El plan solidario de retiro anticipado, alcanzará al personal que no puede jubilarse por no alcanzar la edad mínima, que quiera retirarse de su empleo, y que cuente para ello con la previa y expresa conformidad de la cooperativa. Se instrumentará de la siguiente manera:

- a) En el momento en que la cooperativa lo indique, el trabajador podrá optar por renunciar a su empleo, percibiendo desde ese momento y hasta obtener la jubilación ordinaria una renta mensual equivalente al ochenta por ciento (80%) de su remuneración bruta al momento de renunciar. A tal efecto el trabajador, al llegar a la edad mínima exigida para obtener el mencionado beneficio previsional, deberá comunicar en forma fehaciente a la cooperativa, la iniciación del trámite jubilatorio correspondiente, con indicación del número de expediente asignado. En caso de fallecimiento del trabajador en el período indicado, los derechohabientes del mismo, seguirán percibiendo la renta mensual enunciada en el punto anterior, siempre que acrediten su condición y presenten la documentación de iniciación del trámite provisional que corresponda.
- b) Durante dicho período la cooperativa realizará el aporte y contribución de ley sobre la renta mensual a percibir por el trabajador a favor de OSETRA conforme la Ley N° 23.660.
- c) A los efectos de dar continuidad al sistema provisional de jubilaciones y pensiones, para el supuesto de falta de años de aportes, la cooperativa depositará en forma mensual a favor del trabajador en el ente correspondiente, el monto equivalente a la categoría "B" de trabajadores autónomos hasta la obtención del beneficio provisional.
- d) Los pagos mencionados en los puntos a), b) y c) cesarán a partir del momento en que el trabajador obtenga el beneficio provisional según lo exigido por la ley vigente o al año de iniciado el trámite pertinente, se obtenga o no dicho beneficio.

- e) En caso de incrementos salariales generales al personal en actividad, dicho incremento también será trasladado a la renta mensual mencionada en el punto a).
- f) La administración de los fondos mencionados en los puntos a), b) y c) será realizada por la cooperativa o por la empresa que ésta designe, manteniendo la responsabilidad legal la cooperativa.
- g) Toda persona calificada para acogerse al plan solidario de retiro anticipado, con el previo consentimiento expreso de la cooperativa, tendrá la opción de aceptar el mismo tal como se lo describe en este artículo o de recibir la indemnización correspondiente al momento de su desvinculación.
- h) En el caso que la suma de los pagos descriptos en los puntos a), b) y c) sea menos que la suma que correspondería por indemnización simple, la diferencia será pagada por la cooperativa como gratificación extraordinaria al egreso, mientras que si dicha suma fuera superior a la indemnización simple, la cooperativa absorberá esa diferencia.

### **Manipuleo de dinero, cobranzas, trabajos en la vía pública y traslados transitorios**

**Artículo 33**— El sindicato podrá convenir con las cooperativas:

- a) Las condiciones de seguridad del personal que realice trabajos relacionados con el manipuleo de dinero, valores y/o transporte de productos terminados.
- b) Una elasticidad en el horario de trabajo del personal que, sin uso de vehículo, realice tareas de promoción, propaganda y/o cobranza en la vía pública.
- c) Una asignación de viático diario de 0,4% de su remuneración básica mensual para el personal que deba trasladarse por razones de trabajo dentro del país a más de doscientos (200) kilómetros de su sede habitual de trabajo y permiso pago de tres (3) días cuando el traslado transitorio superase los treinta (30) días.

## **RELACIONES LABORALES**

### **Comisión de Interpretación y Actualización del Convenio**

**Artículo 34**— Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y cuatro (4) miembros de las cooperativas, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.
- b) Evaluar la evolución de los salarios y demás cláusulas de incidencia económica cuando las partes así lo convingan.

- c) Evaluar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo por incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o por la supresión de las existentes.

### **Permisos gremiales**

**Artículo 35**— Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas del Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina, como asimismo los delegados, para ausentarse de las cooperativas en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos las cooperativas abonarán los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas previamente por el Sindicato, según sea el caso, mediante nota. Quedan ellos limitados a cinco (5) días por mes no acumulables.

### **Medios de difusión sindical (tableros, pizarras o vitrinas, etcétera)**

**Artículo 36**— Las cooperativas autorizan al Sindicato a insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de obra social (comunicados, afiches, notas, etcétera) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual se habilitarán algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles.

Una copia de la información, será entregada previamente a la dirección de cada cooperativa, para su conocimiento sin la cual no podrán ser colocados o distribuidos internamente.

### **Comisión Interna**

**Artículo 37**— Las relaciones entre las cooperativas y el Sindicato se canalizarán a través de la Comisión Interna en una reunión semanal o cuando a juicio de las partes por razones excepcionales lo estimaran conveniente. Los asuntos a tratar deberán ser entregados por escrito. En los casos que se considere conveniente a pedido de las partes, se labrará acta por triplicado de lo tratado y acordado, debiendo un ejemplar de la misma entregarse al Secretario Gremial de la citada entidad sindical.

La respuesta de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación, a menos que la naturaleza de lo solicitado demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará exclusivamente por escrito.

### **Personal cíclico**

**Artículo 38**— Se denomina empleado cíclico al trabajador permanente discontinuo que por requerimiento de la materia prima debe trabajar en los períodos comprendidos e interpretados como acopio y proceso.

- a) El empleado contratado que hubiere conformado en su tarea a la empresa y que fuera llamado nuevamente después de un acopio o proceso, pasará a incorporarse como empleado cíclico.
- b) El ingreso del personal cíclico se efectuará respetando a la mayor antigüedad en el sector y/o especialidad. En

cuanto al egreso deben ser los primeros en marcharse aquellos que tengan menor antigüedad en el sector y/o especialidad.

- c) Cuando se presenten puestos a cubrir, de carácter permanente, tendrán prioridad para los mismos los trabajadores de carácter cíclico, antes que los contratados.

### SALARIOS

#### Productividad e información

**Artículo 39**— A los efectos de alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia laboral capaces de fundar genuinos acuerdos salariales, las partes acuerdan lo siguiente:

- Programas de incorporación de nuevas tecnologías.
- Proyectos de cambios en las áreas de administración y gestión de producción.
- Programas de innovación en métodos de trabajo.
- Programas de racionalización.

La información será proporcionada con una antelación razonable a la implementación de los mismos y continuará siendo suministrada durante el transcurso del desarrollo de los mencionados programas para hacer posible su seguimiento y evaluación.

Dicha información estará destinada a evaluar el impacto que estos cambios y programas tendrá sobre la productividad de las cooperativas, de modo tal que las futuras correcciones salariales acompañen su evolución.

Las partes acuerdan la conformación en cada cooperativa de un Comité que deberá estar integrado por los sectores clavos de producción y administración, el que tendrá por responsabilidad establecer los objetivos y procedimientos a implementarse eventualmente sobre productividad, para lo cual deberá contar con información precisa tomando como base las matrices de productividad existentes para este tipo de gestión teniendo en cuenta las particularidades de cada cooperativa.

Este Comité discutirá las alternativas de distribución a aplicarse ante los resultados obtenidos por productividad.

Queda expresamente convenido que la parte sindical se compromete a mantener expresa reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por las cooperativas. Estas últimas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio puede afectar la libre competencia, interés cooperativo y empresarial, de acuerdo a la normativa legal vigente.

### ANEXO I ESCALAS SALARIALES

#### COOPERATIVA DE TABACALEROS DE CORRIENTES

Grado	Función	Escala Salarial \$
1	Maestranza – Portero inicial	532,40
2	Portero – Administrativo inicial	585,00
3	Administrativo "C" – Técnico inicial	630,00

Grado	Función	Escala Salarial \$
4	Administrativo "B" – Técnico "C" – Encargado inicial	680,00
5	Administrativo "A" – Técnico "B" – Encargado "C" – Técnico Campo Inicial	735,00
6	Técnico "A" – Encargado "B" – Técnico Campo "C"	790,00
7	Encargado "A" – Técnico Campo "B"	850,00
8	Técnico Campo "A"	930,00

(En estos salarios básicos no se incluyen las bonificaciones no remunerativas establecidas por Decreto N° 1.347/2003 de cincuenta pesos (\$ 50) como tampoco de cien pesos (\$ 100) establecida por Decreto N° 2.005/2004).

#### COOPERATIVA DE TABACALEROS DE MISIONES

Grado	Función	Escala Salarial \$
1	Telefonista, administrativo inicial, maestranza, mantenimiento inicial	637,00
2	Maestranza, mantenimiento "A", administrativo "B", instructor inicial, empleado mantenimiento planta	724,00
3	Mecánico rodados, empleado insumos, calderista, supervisor de planta "A"	824,00
4	Encargado depósito, recibidor administrativo "C", supervisor planta "B", reclasificador "A"	924,00
5	Instructor "A", administrativo "D"	1.039,00
6	Administrativo "E", instructor "B", secretaria, cajera	1.174,00
7	Administrativo "F", instructor "C", analista, programador, empleado comercialización, reclasificador "B", supervisor planta "C"	1.344,00
8	Instructor "D"	1.724,00
9	Supervisor de campo	2.224,00

Nota: Estos básicos no incluyen las bonificaciones no remunerativas otorgadas por los Decretos Nros. 1.347/2003 y 2.005/2004.

Asimismo, se conviene entre la cooperativa y el SUETRA que antes del 1° de marzo de 2005 se acordará la recategorización del personal cuyas remuneraciones están desactualizadas.

#### COOPERATIVA DE TABACALEROS DE JUJUY LTDA.

Cate- gorías	Descripción	Actual	Básico
1,1	Op. sist. acopio "A"	3,75	750,00
1,2	Maestranza "A"	3,75	750,00
1,3	Enfermera "A"	3,75	750,00
2,1	Aux. administrativo	4,00	800,00
2,2	Op. Sist. Acopio "B"	4,00	800,00
2,3	Enfermera "B"	4,00	800,00
2,4	Seguridad "A"	4,00	800,00
2,5	Técnico "A"	4,00	800,00
2,6	Maestranza "B"	4,00	800,00
2,7	Telefonista "A"	4,00	800,00

Cate- gorias		Descripción	Actual	Básico
3,1	Técnico "B"	Mecánico, electricista con antigüedad	4,37	874,00
3,2	Seguridad "B"	Vigilancia con antigüedad	4,37	874,00
3,3	Maestranza "C"	Mozo, cafetería	4,37	874,00
3,4	Encargado sector inicial	Supervisor de sectores en planta de proceso inicial	4,37	874,00
3,5	Administrativo "A"	Pañol, planta, administración, picadura, estiba	4,37	874,00
3,6	Operador Sist. Acopio "C"		4,37	874,00
3,7	Telefonista "B"		4,37	874,00
3,8	Enfermera "C"		4,37	874,00
4,1	Encargado Sector "A"	Supervisor de sectores en planta de proceso inicial	4,74	948,00
4,2	Técnico "C"	Mecánico, electricista con antigüedad	4,74	948,00
4,3	Seguridad "C"	Vigilancia con mayor antigüedad	4,74	948,00
4,4	Administrativo "B"		4,74	948,00
4,5	Operador Cómputos "A"		4,74	948,00
4,6	Telefonista "C"		4,74	948,00
5,1	Administrativo "C"		4,79	958,00
5,2	Técnico "D"	Mecánico, electricista con antigüedad	4,79	958,00
5,3	Operador de Cómputos "B"		4,79	958,00
5,4	Encargado de Sector "B"	Supervisor de sectores en planta de proceso con antigüedad	4,79	958,00
5,5	Reclasificador inicial		4,79	958,00
6,1	Administrativo "D"		5,27	1.054,00
6,2	Encargado de Sector "C"	Supervisor de sectores en planta de proceso de antigüedad	5,27	1.054,00
6,3	Operador de cómputos "C"		5,27	1.054,00
7,1	Encargado de Sector "D"	Supervisor de sectores en planta, encargado de pañol	5,32	1.064,00
7,2	Reclasificador de tabacos "A"		5,32	1.064,00
7,3	Comprador de tabaco inicial		5,32	1.064,00
7,4	Administrativo "E"	Estiba tareas diversas de producción	5,32	1.064,00
7,5	Técnico campo "A"	Extensionistas inicial	5,32	1.064,00

Cate- gorias		Descripción	Actual	Básico
7,6	Encargado de turno "A"	Jefe de turno de proceso inicial	5,32	1.064,00
8,1	Encargado de turno "B"	Jefe de turno de proceso con antigüedad	5,85	1.170,00
8,2	Supervisor vigilancia inicial	Supervisor de vigilancia y seg. industrial	5,85	1.170,00
8,3	Administrativo superior	Administración, laboratorio de nicotina, estiba, impuestos	5,85	1.170,00
8,4	Técnico "E"	Mecánico, electricista con antigüedad	5,85	1.170,00
8,5	Encargado sector "E"	Supervisor de sectores en planta de proceso con antigüedad	5,85	1.170,00

Cate- gorias		Descripción	Actual	Básico
8,6	Reclasificador de tabacos "B"		5,85	1.170,00
8,7	Comprador de tabacos "B"		5,85	1.170,00
8,8	Técnico de campo "B"	Extensionista con antigüedad	5,85	1.170,00
8,9	Encargado de mantenimiento		5,85	1.170,00
8,10	Encargado de mantenimiento eléctrico		5,85	1.170,00
9,1	Supervisor mantenimiento		5,91	1.182,00
9,2	Técnico de campo "C"		5,91	1.182,00
9,3	Comprador de tabaco "B"		5,91	1.182,00
9,4	Reclasificador de tabaco "C"		5,91	1.182,00
9,5	Encargado de turno "C"	Jefe de turno	5,91	1.182,00
9,6	Administración funciones esp. inicial		5,91	1.182,00
10,1	Analista de sistema inicial		6,50	1.300,00
10,2	Supervisor general de mantenimientos		6,50	1.300,00
10,3	Comprador de tabacos "C"		6,50	1.300,00
10,4	Encargado de turno "D"	Jefe de turno de proceso con antigüedad	6,50	1.300,00
10,5	Encargado de departamento	Departamento asociado, laboratorio, mov. de tabaco	6,50	1.300,00
11,1	Analista de sistemas "A"		6,56	1.312,00
11,2	Administración funciones especiales	Tareas de responsabilidad en administración	6,56	1.312,00
11,3	Reclasificador superior		6,56	1.312,00
11,4	Superior vigilancia	Supervisor de vigilancia y seg. industrial con antigüedad	6,56	1.312,00
12,1	Comprador de tabacos "D"		7,29	1.458,00
12,2	Encargado de turno superior		7,29	1.458,00
12,3	Encargado de departamento superior	Enc. de dpto. asociados, lab., mov. de tabacos con antigüedad	7,29	1.458,00
12,4	Analista de sistema superior		7,29	1.458,00
12,5	Administrativo superior		7,29	1.458,00
13,1	Comprador tabaco "E"		8,10	1.620,00
13,2	Reclasificador superior c/antigüedad		8,10	1.620,00
13,3	Analista de sistema superior c/antigüedad		8,10	1.620,00
14,1	Comprador superior		9,00	1.800,00

Nota: Estos valores remunerativos incluyen la bonificación no remunerativa otorgada por el Decreto N° 1.347/2003. Estos básicos se abonarán a partir del 1° de enero de 2005.

C.T.J. asume el compromiso de abonar la bonificación no remunerativa establecida en el artículo 1° del Decreto N° 2.005/2004.

**COOPERATIVA DE PRODUCTORES  
TABACALEROS DE SALTA LIMITADA**

Cuadro general de categorías empleados. Nómina general				
ID	Categoría	Código	Función asociada	Escala salarial
1	Técnico especializado	TE	Producción, fertilizante, tabaco, mantenimiento, administración, sistema	1.552,00
2	Supervisor "A"	SPA	Producción, fertilizante, tabaco, mantenimiento, administración, sistema	1.552,00
3	Supervisor "B"	SPB	Producción, fertilizante, tabaco, mantenimiento, administración, sistema	1.349,00
4	Encargado	EN	Producción, fertilizante, tabaco, mantenimiento, administración, sistema	1.188,00
5	Nivel general "A"	NGA	Administrativo "A", mecánico "A", electricista "A", producción "A", tabacos "A", sistema "A"	1.026,00
6	Nivel general "B"	NGB	Administrativo "B", electricista "B", producción "B", tabacos "B", sistema "B"	865,00
7	Nivel general "C"	NGC	Administrativo "C", mecánico "C", electricista "C", producción "C", tabacos "C", sistema "C"	718,00

Nota: Se deja constancia que la grilla salarial no incluye el monto de cincuenta pesos (\$ 50) otorgado por Decreto N° 1.347/2003 (P.E.N.) que se abona por separado y como no remunerativo hasta su incorporación a partir del mes de abril de 2005, conforme el artículo 6° del Decreto del N° 2.005/2004 (P.E.N.).

A partir del 01/01/2005 se abonará la asignación no remunerativa de cien pesos (\$ 100) mensuales establecidos por Decreto del N° 2.005/2004 (P.E.N.).

**ANEXO II  
ANTIGÜEDAD**

- Cooperativa de Tabacaleros de Jujuy Ltda.

- 0,50% del salario por año de servicio.
- Cooperativa de Productores Tabacaleros de Salta Ltda.
  - Uno por ciento (1%) del salario por año.
- Cooperativa de Tabacaleros y Productores Agropecuarios de Corrientes Ltda.
  - Uno (1) a diez (10) años: \$ 1,45
  - Once (11) a veinte (20) años: \$ 2,16
  - A partir de veintiún (21) años: \$ 2.80
- Cooperativa Tabacalera de Misiones Ltda.
  - \$ 2.42 por año de antigüedad.

**Expediente N° 1102242/2004**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a seis días del mes de abril del año dos mil cinco, siendo las doce y treinta horas, comparecen en la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo ante el Señor Pedro Antonio Lell Secretario de Relaciones Laborales del Departamento N° 3, los Dres. Fernando José Yecora y Daniel Enrique Monge conjuntamente con el Señor Miguel Enrique Abud en representación de la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina, por una parte; y por la otra lo hace el Señor Ángel Luciano Costa y Raúl Quiñones en representación del Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y cedido la palabra a los comparecientes: Que agregan a las actuaciones nota que rola a fojas 110/112 como así el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo para renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 364/2003, que obra a fojas 113/132 reiterando el pedido de homologación. Con lo que finalizó el acto, firmado de conformidad previo lectura y ratificación ante el actuario que certifica.





# TRABAJADORES DEL TABACO - RAMA ACOPIO Y PREINDUSTRIALIZACIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 435/2006*

**(B.O. DEL 23/02/2006)**

### **Resolución N° 33/2006**

Buenos Aires, 27/01/2006

VISTO el Expediente N° 1.100.512/2004 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 79/97 del Expediente N° 1.100.512/2004, obre el proyecto del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina (A.COO.TAB), que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 368/2003, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias del expediente.

Que el ámbito de aplicación del presente se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que las corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina (A.COO.TAB), obrante a fojas 79/97 del Expediente N° 1.100.512/2004.

**Artículo 2°**— Fíjase, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, con vigencia al 1° de junio de 2005, para la Cooperativa Tabacalera de Misiones Ltda. el importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio en la suma de setecientos cinco pesos (\$ 705) y en la suma de dos mil ciento quince pesos (\$ 2.115), respectivamente; para la Cooperativa de Productores Tabacaleros de Salta Ltda. en la suma de setecientos sesenta pesos con noventa y cuatro centavos (\$ 760,94) y en la suma de dos mil doscientos ochenta y dos pesos con ochenta y un centavos (\$ 2.282,81), respec-

tivamente; para la Cooperativa de Tabacaleros y Productores Agropecuarios de Corrientes Ltda. en la suma de setecientos cincuenta pesos con treinta y ocho centavos (\$ 750,38) y en la suma de dos mil doscientos cincuenta y un pesos con trece centavos (\$ 2.251,13), respectivamente; para la Cooperativa de Tabacaleros de Jujuy Ltda. en la suma de setecientos cincuenta y nueve pesos con cincuenta centavos (\$ 759,50) y en la suma de dos mil doscientos setenta y ocho pesos con cincuenta centavos (\$ 2.278,50), respectivamente.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 79/197 del Expediente N° 1.100.512/2004.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.100.512/2004**

Buenos Aires, 31 de enero de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 33/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 79/97 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 435/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación D.N.R.T.

#### **Partes contratantes**

**Artículo 1°**— Entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina, en adelante la Federación, en representación del personal que se detalla en los anexos de categorías (Rama acopio y preindustrialización), por una parte, y de la Asociación de Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina (A.COO.TAB), en representación de las Cooperativas del sector tabacalero, en adelante las Cooperativas por la otra parte, se convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Período de vigencia**

**Artículo 2°**— La vigencia de las cláusulas generales de este Convenio es de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1° de enero de 2005 y regirá una vez que sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

#### **Beneficiarios**

**Artículo 4°**— Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas a todos los obreros en relación de dependencia, cualquiera sea la modalidad de contratación que los vincule con las Cooperativas Tabacaleras. Le cabrá al personal de cada Cooperativa además del articulado de este Convenio, los Anexos al presente, firmados por las respectivas Cooperativas.

#### **Día del tabaco**

**Artículo 5°**— Se instituye como Día del Tabaco el 1° de junio de cada año, y se define como día no laborable y pago, el primer lunes de dicho mes siempre y cuando aquel no coincida con Sábado o Domingo, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 23.555. Los obreros permanentes discontinuos y los contratados en cualquier modalidad existente que hubieren finalizado su ciclo de labor con anterioridad percibirán igualmente el jornal correspondiente a dicha fecha.

#### **Acuerdo de alcances particular**

**Artículo 6°**— Las partes contratantes podrán acordar con alcance particular al personal de una Cooperativa, la modificación, alteración o supresión de alguna condición de trabajo, contenida o no en las cláusulas de este Convenio. Los beneficios en más, ya sean en el aspecto económico, social o laboral, superiores a los que fija el presente Convenio y que hayan sido otorgados con anterioridad y que se encuentren en vigencia a la firma del mismo o que fueran fijados con posterioridad con acuerdo de las partes tendrán la plena vigencia de este instrumento y serán respetados por las mismas, de acuerdo a lo que es uso y práctica en cada Cooperativa.

#### **Libreta sanitaria**

**Artículo 7°**— En aquellas jurisdicciones donde sea obligatoria la obtención o renovación de la Libreta Sanitaria, los gastos que demande la misma serán a cargo de las Cooperativas.

#### **Incorporación de personal**

**Artículo 8°**— Cuando las Cooperativas seleccionen nuevo personal, éste deberá reunir las siguientes condiciones:

- a) Aptitud psicofísica.
- b) Conocimientos y/o estudios.
- c) Antecedentes y experiencia.

Para la cobertura de los puestos a cubrir en igualdad de condiciones se dará preferencia a:

- 1) Hijos de personal fallecido.
- 2) Hijos de personal jubilado.

- 3) Propuestas por la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina o Sindicatos Adheridos.
- 4) Inscriptos en la empresa.

La decisión final sobre ingresos, promociones y reemplazos quedará a cargo de las Cooperativas. La Federación o sindicatos adheridos, podrán efectuar a las Cooperativas los reclamos que consideren pertinentes.

### Reincorporación

**Artículo 9°**— Se realizará en un todo de acuerdo a lo reglado por los artículos 96 y 98 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El reingreso se efectuará respetando la antigüedad, salvo en los casos en que la especialidad sea fundamental en cuyo caso la empresa podrá acordar con el Sindicato la forma más conveniente en los casos particulares. Igual modalidad que la establecida en el reingreso, se tendrá en cuenta para el egreso ante la finalización de cada ciclo o temporada.

Para la Cooperativa de Tabacaleros y Productores Agropecuarios de Corrientes Ltda. el ciclo o temporada se inicia con el acopio del tabaco criollo correntino.

### Capacitación

**Artículo 10**— A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, las Cooperativas, de acuerdo a sus necesidades organizarán y dictarán cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de las Cooperativas con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica.

### Cobertura de vacantes

**Artículo 11**— Las vacantes que se produzcan deberán cubrirse con el personal más antiguo del sector que a criterio de la dirección de las mismas, reúna las aptitudes psicofísicas, apruebe el curso de capacitación y se encuentre en condiciones de desempeñar el cargo.

Se entiende por condiciones de desempeñar el cargo, entre otras, la conducta y la capacidad.

En igualdad de condiciones, inclusive la antigüedad, se tendrán en cuenta las cargas de familia.

### Régimen de vacaciones

**Artículo 12**— En lo referente a vacaciones, las partes se ajustarán a lo dispuesto por el Título V – Capítulo I de la Ley N° 20.744.

Sin perjuicio de ello se conviene lo siguiente:

- a) Las Cooperativas podrán otorgar al personal permanente, por las características especiales de su actividad, el goce total o fraccionado de las vacaciones en el período comprendido entre el 1° de mayo y el 30 de sep-

tiembre, y en todos los casos deberá contarse con el acuerdo del interesado.

- b) Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período legal, el personal recibirá un beneficio del treinta y cinco (35%) en dinero o días, a opción del mismo.

A los fines de concretar lo convenido en el párrafo Interior se podrán fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:

- Si corresponden catorce (14) días: Siete (7) y siete (7)
  - Si corresponden veintiún (21) días: Catorce (14) y siete (7)
  - Si corresponden veintiocho (28) días: Catorce (14) y catorce (14)
  - Si corresponden treinta y cinco (35) días: Veintiún (21) y catorce (14)
- c) Para el cómputo de vacaciones del personal permanente discontinuo, se aplicará la siguiente fórmula cuando el obrero no cumpla con el tiempo mínimo de prestación de servicio mencionado en el artículo 151 de la Ley de Contrato de Trabajo. A saber:

$$\frac{\text{días reales trabajados} \times \text{días de vacaciones} \times \text{antigüedad}}{\text{días laborables anuales}} =$$

Ejemplo:

- Días reales trabajados = sesenta (60) días
- Días de vacaciones por antigüedad, veintiún (21) años = treinta y cinco (35) días
- Días laborales anuales (25 x 12) = trescientos (300) días

$$\frac{60 \times 35}{300} = 7 \text{ días}$$

Para el personal obrero de la Cooperativa de Productores Tabacaleros de Salta Ltda. se aplicará la escala acordada en el Anexo respectivo.

### Régimen de licencias pagas

**Artículo 13**— El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los certificados correspondientes:

- 1) Licencia por fallecimiento de familiares del personal:

- a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio: Cuatro (4) días.

Para conceder la licencia en caso de fallecimiento de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado por escrito en forma previa a la Cooperativa.

- b) Por los padres o hijos: Cuatro (4) días;
- c) Por los hermanos o padrastrós: Dos (2) días;

- d) Por padres políticos, nietos, abuelos; cuñados, yernos y nueras: Un (1) día;
- e) Por los tíos y sobrinos: Un (1) día (el del fallecimiento o el del sepelio);
- 2) Licencia por casamiento de hijo: Un (1) día, el del casamiento del hijo.
- 3) Licencia por nacimiento de hijo: De tres (3) días corridos, incluido el del nacimiento, debiendo ser uno de ellos hábil.
- 4) Licencia por casamiento para personal permanente: De doce (12) días corridos, a los que se agregarán las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho y fueran solicitadas.
- 5) Licencia por mudanza: El día que ésta se realice, para lo cual tendrá que efectuar el aviso correspondiente con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles o pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por las Cooperativas.
- 6) Licencia por enfermedad de familiares: En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos a su cargo, debidamente comprobada, las Cooperativas se obligan a conceder al personal el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para el mismo, y el interesado es la única persona que puede hacerlo.
- 7) Por donación de sangre: Un (1) día, el de la extracción.
- 8) Licencia por examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por años calendarios. Los exámenes deberán estar referidos a planes de enseñanzas oficiales o autorizado por organismos provincial o nacional. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el organismo en el cual curse los estudios.

### **Bonificación especial para personal que se jubila (Ordinaria e incapacidad)**

**Artículo 14**— El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir al efectivizar su retiro de la Cooperativa, las siguientes bonificaciones:

- a) De diez (10) a quince (15) años de antigüedad: Dos (2) sueldos calculados en base a la última remuneración básica;
- b) De dieciséis (16) a veinte (20) años de antigüedad: Tres (3) sueldos calculados en base a la última remuneración básica;
- c) De veintiún (21) a treinta (30) años de antigüedad: Cuatro (4) sueldos calculados en base a la última remuneración básica;

- d) Más de treinta (30) años de antigüedad: Cinco (5) sueldos calculados en base a la última remuneración básica.

A los fines de este artículo, se considerará la antigüedad conforme al tiempo efectivamente trabajado en la Cooperativa o reconocido por esta última.

Para el personal permanente discontinuo a los fines de este artículo, el total del tiempo efectivamente trabajado en la cooperativa, será multiplicado por el coeficiente de corrección acordado en los Anexos de las respectivas Cooperativas.

### **Asignación por comida**

**Artículo 15**— El personal comprendido en este Convenio, que realice (3) tres o más horas extras por día en forma continua, percibirá una asignación especial para afrontar gastos de comida que, como hasta el presente, será convenida entre las partes y según las condiciones que se establezcan en los Anexos de este convenio. Esta asignación podrá ser reemplazada por un refrigerio a cargo de la Cooperativa. En todo caso, de trabajarse horas extras, se deberá respetar entre dos (2) jornadas, el descanso mínimo de doce (12) horas, conforme a la ley de contrato de trabajo.

### **Reconocimiento de antigüedad**

**Artículo 16**— Las Cooperativas otorgarán al personal comprendido en este Convenio, a partir del primer año cumplido de dependencia con las mismas, un reconocimiento por antigüedad de acuerdo a los valores acordados en los Anexos respectivos de cada Cooperativa.

### **Adicional por tareas realizadas entre las 21:00 y las 06:00 horas**

**Artículo 17**—

- a) Las Cooperativas abonarán un adicional del veinticinco por ciento (25%) sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el turno comprendido entre las 21:00 y las 06:00 horas.
- b) El personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de 21:00 a 06:00 horas las cobrará con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%) incluido el cincuenta por ciento (50%) determinado por ley para el pago de horas extras.

### **Provisión de ropa de trabajo**

**Artículo 18**— Las Cooperativas suministrarán a todo el personal permanente y personal permanente discontinuo dos (2) uniformes de trabajos por año, adecuados a la naturaleza del trabajo y a las normas de seguridad.

Al personal permanente se le entregará un (1) equipo adicional cuando las Cooperativas consideren que el que tiene en uso esté deteriorado.

Su uso será obligatorio dentro de las Cooperativas y en las horas de trabajo.

Estos uniformes constarán de:

- Personal masculino: Una (1) camisa y un (1) pantalón.
- Personal femenino: Un (1) guardapolvo y una (1) cofia.

Aquellas Cooperativas que tengan fermentado, proveerán además al personal de dicha sección dos (2) pantalones cortos por años.

Se proveerá también, y de acuerdo a las tareas que desarrolle, los elementos de protección personal de acuerdo a lo previsto en la Ley de Higiene y Seguridad y demás normas en vigencia (L.R.T.).

### **Retribución en caso de reemplazos en tareas de mayor remuneración**

**Artículo 19**— El personal permanente o permanente discontinuo que realice tareas accidentales o temporarias en un puesto de mayor remuneración que su categoría habitual, percibirá la diferencia de jornal por el tiempo efectivamente trabajado, relacionado con el nuevo puesto, siempre y cuando se desempeñe en la nueva tarea en un lapso no inferior a una jornada.

Las Cooperativas tendrán a disposición del trabajador un formulario de suplencias para posibilitarle un mejor control de las mismas.

### **Retribución en caso de prestación transitoria o accidental de trabajo en tareas de menor remuneración**

**Artículo 20**— El personal que realice con carácter transitorio o accidental durante la época de acopio y de preindustrialización de tabaco, tareas de menor remuneración a las que cumple en forma habitual, percibirán en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

### **Reconocimiento gremial**

**Artículo 21**—

- Las Cooperativas reconocen a la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y a los Sindicatos adheridos, como representantes del personal comprendido en el presente Convenio y, por lo tanto, se comprometen a mantener con dichas entidades gremiales toda relación o tratativa vinculada con el citado personal.
- Comisión Interna: Las Cooperativas atenderán como mínimo a la Comisión Interna cada quince días, salvo aquellos casos excepcionales en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse requieran una atención inmediata. El número máximo de asistentes a las reuniones será de cinco delegados.

La respuesta de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación, a menos que la naturaleza de lo solicitado demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará por escrito, de ser ello necesario.

### **Permisos gremiales**

**Artículo 22**— Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y Sindicatos adheridos a la misma, como asimismo los Delegados Generales y Subdelegados Generales, para ausentarse de la Cooperativa en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos las Cooperativas abonarán los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas previamente por la Federación o por los Sindicatos, según sea el caso, mediante telegrama o nota. Quedan ellas limitadas a cinco (5) días por mes, salvo casos excepcionales a juicio de la Dirección de la Cooperativa y las mismas no serán aplicables en jornadas de horario nocturno y con el pago de horas extraordinarias.

Esta limitación no regirá para los miembros de las comisiones Directivas de la Federación y sindicatos adheridos durante el período de temporada (acopio y preindustrialización).

### **Medios de difusión sindical (tableros, pizarra o vitrina, etcétera)**

**Artículo 23**— Las Cooperativas autorizan a la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y a los Sindicatos adheridos a insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches, notas, etcétera) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual se habilitará algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles.

Una (1) copia de la información, será entregada previamente a la Dirección de cada Cooperativa, para su autorización.

### **Medio ambiente laboral y seguridad industrial**

**Artículo 24**— Se constituirá una Comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial.

Esta Comisión estará formada por:

- Un representante de la parte Sindical que trabaje en la Cooperativa y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del personal.
- Un representante del Área de Producción designado por la Cooperativa.
- Un representante del Área del Personal de la Cooperativa.
- Un representante de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Cooperativa, quién tendrá a su cargo la Secretaría de la Comisión.

Esta Comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de la Cooperativa.

La Comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos contenidos en la legislación vigente.

### **Manipuleo de los fardos**

**Artículo 25**— Los fardos superiores a los cincuenta (50) kilogramos deberán ser manipulados por dos operarios.

### **Situación especial por falta de trabajo, fuerza mayor, terminación del trabajo cíclico**

**Artículo 26**— Cuando por falta de trabajo o causa de fuerza mayor en época de proceso, en especial falta o disminución de materia prima, la Cooperativa se viera obligada a suspender personal de alguna Sección, podrá ocupar a dicho personal en cualquier otra tarea, liquidándole los salarios de acuerdo con la tarifa establecida para dicho trabajo o suspenderlo hasta tanto pueda reanudar las tareas en esa Sección dentro de la misma cosecha.

Esta suspensión se hará por orden de antigüedad. En el primer caso, la disminución de salarios y/ o cambio de las de las condiciones de trabajo, no podrá ser interpretado como situación de despido. Tampoco será obligación de las Cooperativas adjudicar otra tarea cuando haya concluido el ciclo de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo no exime del cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 218, 220, 221, 222 y 223 bis de la Ley de Contrato de Tabaco.

### **Tareas en época de receso**

**Artículo 27**— En caso que para el desarrollo de tareas eventuales o extraordinarias en época de receso sean convocados a efectuarlas obreros permanentes discontinuos, los mismos serán ingresados por especialidad, capacidad y de acuerdo a las tareas a realizar y sin orden de antigüedad. Entre la Cooperativa, la Federación y el Sindicato local, se acordarán los jornales a pagar y las modalidades de trabajo, sin que estas nuevas y temporarias condiciones hagan perder al obrero permanente discontinuo su carácter de tal y sus beneficios en la próxima temporada.

Este reingreso fuera del ciclo no significará la permanencia continua, ni tampoco la obligatoriedad que dicha actividad se repita en la cosecha siguiente.

### **Comisión de Interpretación y Actualización**

**Artículo 28**— Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y cuatro (4) miembros de la A.COO.TAB, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.

- b) Evaluar la evolución de los salarios y demás cláusulas de incidencia económica cuando las partes convengan la necesidad de su revisión.

### **Comisión de Evaluación de Puestos**

**Artículo 29**— Estará integrada por cuatro (4) miembros de A.COO.TAB y cuatro (4) miembros integrantes de la Comisión Directiva de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por cada Cooperativa.

Cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo; por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.

- b) El resultado de estas evaluaciones se someterán a la decisión de la comisión descripta en el artículo anterior.

### **Productividad – Dedicación e información**

**Artículo 30**— Las Cooperativas y el Sindicato intercambiarán información sobre:

- Nuevas tecnologías.
- Cambios administrativos.
- Innovación en métodos de trabajo.
- Procesos de racionalización.
- Sistemas de entrenamiento, etcétera.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por las Cooperativas.

Las Cooperativas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

Toda esta información redundara en el análisis de los procesos, en la mejora continua y en los aumentos de productividad que implica.

No obstante las Cooperativas podrán, en mérito a los requerimientos del mercado mundial, adecuar la estructura de mano de obra a las exigentes condiciones de competitividad que los mercados plantean, con el objetivo cierto de sostener e incrementar su participación en las exportaciones, y en consecuencia contribuir a la estabilidad de las fuentes de trabajo.

### **Contratación de servicios de terceros**

**Artículo 31**— Las empresas que proveen trabajos y/o servicios a las Cooperativas respecto a los obreros ocupados en tareas específicas alcanzadas por este Convenio, deberán cumplir el mismo en todas sus partes.

### Aviso por enfermedad

**Artículo 32**— Los obreros/as tendrán durante la jornada de trabajo para dar aviso de su ausencia por enfermedad inculpable, accidente o enfermedad/accidente.

### Aplicación y forma de pago de los aumentos salariales

**Artículo 33**— Todo aumento de sueldo que le corresponda percibir a trabajador beneficiario del presente Convenio, por imperio de ascenso, promociones, cambio de categoría y/o cualquier forma que origine modificar su situación de revista, se aplicará indefectiblemente a partir de la fecha en que comience a desempeñar en el nuevo cargo, y su pago se hará efectivo, a más tardar, dentro del mes siguiente de su comunicación.

### Jornada semanal de trabajo

**Artículo 34**— Las condiciones generales de trabajo y de salarios que se establezcan por este convenio quedarán fijadas sobre la base de cuarenta y cuatro (44) horas semanales de lunes a sábados.

### Autoridad de aplicación y vigilancia

**Artículo 35**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las agencias territoriales o agencias de trabajo provinciales, quien fuere competente en las diversas zonas del país, serán los organismos de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en el mismo. La violación de las condiciones estipuladas será reprimida por las leyes y reglamentaciones vigentes.

### Carácter del trabajador permanente discontinuo

**Artículo 36**— Tratándose de un trabajador permanente discontinuo y conforme a los términos del artículo 9° de este Convenio, cuando el trabajador realice tareas originadas en la necesidad propia del giro normal de la Cooperativa que cumplen solamente en determinadas épocas del año y estén sujetas a repetirse por un lapso dado en cada ciclo y en razón de la naturaleza de la actividad, deberá ser llamado en la temporada siguiente, conforme al turno que le corresponda.

### Modificación de las condiciones de trabajo

**Artículo 37**— Las condiciones de trabajo fijadas por esta convención y las que estén comprendidas en lo dispuesto por el artículo de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) no podrán ser modificadas por las partes, sin previo acuerdo entre la Federación y las Cooperativas.

### Cumplimiento de leyes

**Artículo 38**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajusta en un todo a las leyes, decretos, reglamentos y toda otra norma o disposición que rija en material laboral. Las partes contratantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento estricto de todos los artículos del mismo y de sus anexos.

#### ANEXO SALARIOS

Salarios expresados en pesos y vigentes a partir

del 1° de junio de 2005.

- Cooperativa Tabacalera de Misiones T.D.A.

Categoría	Función	Hora \$	Jornal \$
1	Obrero	3,28	26,24
2	Obrero laboratorio	3,39	27,12
3	Chofer autoelevador – sereno	3,51	28,08
4	Obrero mantenimiento	3,92	31,36

Estos salarios no incluye la asignación mensual de cien pesos (\$ 100) no remunerativa del Decreto N° 2.004/2005, la que se seguirá abonando con igual criterio.

- Cooperativa de Productores Tabacaleros de Salta Ltda.

Categoría	Jornal \$
1	27,85
2	29,40
3	31,16
4	33,34

- Estos salarios no incluye la asignación mensual de cien pesos (\$ 100) no remunerativa del Decreto N° 2.004/2005, la que se seguirá abonando con igual criterio.

- Antigüedad: Uno por ciento (1%) por ciento del salario básico por cada ciclo o temporada, con vigencia a partir del 1° de junio de 2005 para todo el personal en relación de dependencia.
- Vacaciones proporcionales: Para los casos en que un obrero no alcanzara a trabajar ciento cincuenta (150) días en un ciclo, el pago de las vacaciones proporcionales se efectuará de acuerdo a la siguiente escala:

1 a 5 años	1,16 días por cada 20 días trabajados
5 a 10 años	1,75 días por cada 20 días trabajados
10 a 20 años	2,33 días por cada 20 días trabajados
20 o más años	2,92 días por cada 20 días trabajados

- Cooperativa de Tabacaleros y Productores Agropecuarios de Corrientes Ltda.

Categoría	Jornal \$
<b>Obreros Producción</b>	
1	27,41
2	28,44
3	29,53
4	30,67
<b>Mantenimiento</b>	
1	29,27

2	30,40
3	31,58
4	32,82

- Estos salarios incluyen como remunerativa la asignación mensual de cien pesos (\$ 100) establecida por el Decreto N° 2004/2005 y tendrán vigencia a partir del 1° de junio de 2005.

Antigüedad	
Uno (1) a diez (10) años	2
Once (11) a veinte (20) años	3
más de veinte (20) años	4
Comida	3

- Cooperativa de Tabacaleros de Jujuy Ltda.
  - Obrero Producción

Categoría	Valor Hora \$
1	3,20
2	3,42
3	3,66
4	3,94

- Obreros Mantenimiento – Picadura – Reconstituido

Categoría	Valor Hora \$	Descripción
1	3,72	Ayudante
2	3,95	1/2 oficial
3	4,16	oficial
4	4,33	oficial especializado

Estos salarios no incluye la asignación mensual de cien pesos (\$ 100) no remunerativa del Decreto N° 2.004/2005, la que se seguirá abonando con igual criterio.

Antigüedad	Remuneración \$
Uno (1) a diez (10) años	3,06
Once (11) a veinte (20) años	4,08
Más de veinte (20) años	5,10

Comida	4,00
--------	------

### ANEXO PARA TODAS LAS COOPERATIVAS POR BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN (Artículo 14)

El coeficiente de corrección para el personal permanente discontinuo de todas las Cooperativas con excepción de la Cooperativa de Tabacaleros y Productores Agropecuarios de Corrientes Ltda. A los fines de la bonificación extraordinaria por jubilación es un peso con cincuenta centavos (\$ 1,50).

El coeficiente de corrección para el personal permanente discontinuo de la Cooperativa de Tabacaleros y Productores Agropecuarios cede Corrientes Ltda. es 1,20.

### Cuadro de funciones obreros de producción. Cooperativa Productores Tabacaleros de Salta

Grado	Función	Descripción de tareas
1	Materia extraña	Materia extraña
2	Operador tareas varias	Barredor
		Armador de cajas
		Colocador de tarjetas
		Abridor de Fardos
		Cadete de puerta de compra
3	Operador de mesa, atención de procesos y manipulación de tabaco	Descargador de camión
		Descargador de cintas a racks
		Emboquillador
		Preneros
		Sunchador
		Boleteador
		Operador control de calidad
		Picking
		Arrime de tabacos
		Mesa de alimentación gral.
4	Operador especializado	Conductor de autoelevador y vehículos
		Operador de prensa
		Planilleros
		Operador avanzado en mecánica del automotor
		Operador de mantenimiento de edificios (oficiales).



# SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 36/75*

### **TRABAJADORES**

**Partes intervinientes:** Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y Empresas de Electricidad de todo el país.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 19 de junio de 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores dependientes de Entidades prestatarias del Servicio Público de Electricidad, pertenecientes al Estado Nacional, Provincial, Municipal, Comunal, Cooperativas y particulares, afectados a Producción, Transmisión, Distribución y/o Comercialización o Indistintamente a sus servicios auxiliares: Riego y Obras, Estudios y Proyectos, manuales, técnicos y/o administrativos.

**Zona de aplicación:** Todo el Territorio Nacional.

**Período de vigencia:** Desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1977.

### **Aplicación del Convenio**

**Artículo 1°—** El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores dependientes de Entidades prestatarias del Servicio Público de Electricidad, ya sean pertenecientes al Estado Nacional, Provincial, Municipal, Comunal, Cooperativas y particulares afectados a cualquiera de las siguientes etapas: Producción, Transmisión, Distribución y/o Comercialización o indistintamente a sus servicios auxiliares Riego y Obras, Estudios y Proyectos, manuales, técnicos y/o administrativos. Y los que en el futuro se incorporen al mismo, como consecuencia de los adelantos tecnológicos que se operen en las Entidades y para aquellos trabajadores que las partes hayan convenido y/o convengan en adelante.

El cumplimiento integral de este Convenio es obligatorio en todo el Territorio Nacional.

**Exclusiones:** Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio:

1. Los Directores, Vicedirectores, Subdirectores y Gerentes.

### **Vigencia**

#### **Artículo 2°—**

- a) El presente Convenio se aplicará, a todos sus efectos, a partir del 19 de junio de 1975, por el término de dos años, es decir hasta el 31 de mayo de 1977;
- b) La Federación podrá denunciar los salarios y demás cláusulas económicas insertadas en el presente Convenio y que se abonan sobre la base de porcentuales o sumas fijas, el 31 de marzo de 1976;

De producirse, dicha denuncia, se constituirá la Comisión Paritaria cuyo acuerdo tendrá aplicación a partir del 19 de junio de 1976.

Las remuneraciones Convenidas tendrán el tratamiento establecido en el Decreto N° 1.643/75 cuyo artículo 69 asegura la defensa del salario real y reajuste automático.

- c) En caso que la Federación presentare un nuevo petitorio, deberá hacerlo con dos meses de antelación al 31 de mayo de 1977, o sea el 31 de marzo de 1977, en cuyo caso el nuevo Convenio que surja se aplicará desde el 1° de junio de 1977;
- d) Si el nuevo petitorio fuere presentado por la Federación con posterioridad a la fecha indicada, su aplicación se postergará desde el 1° de junio en tanto tiempo como días se demore dicha presentación. Como fecha de presentación se entiende el día en que la Federación haga entrega oficial al Ministerio de Trabajo y a las Entidades del nuevo petitorio;
- e) La Federación hace expresa reserva que la firma de este Convenio no significa su renuncia sobre el salario móvil establecido en el artículo 2° del Convenio firmado en el año 1958 y que considera vigentes sus derechos a los efectos de su restablecimiento; así como de establecerse con el Gobierno de la Nación o Cámaras Legislativas el funcionamiento del Instituto de Remuneraciones (Ley N° 12.921) o se aplique la movilidad de los salarios (Salario Móvil) reclamará su aplicación, teniendo como base el valor cien (100) convenido en el Convenio firmado en el año 1958, a los salarios y demás cláusulas económicas insertas en el presente Convenio y que se abonen en base a porcentuales o sumas fijas, las

que serán incrementadas desde el 19 de junio de 1975, en un porcentaje igual al aumento que en esa fecha haya experimentado el costo de la vida en con agosto de 1958.

## Ingresos

### Artículo 3°—

- a) Las Entidades solicitarán a la Bolsa de Trabajo de cada Sindicato, todos los trabajadores que necesiten para ocupar cualquier tarea o cargo previsto en el Convenio.

Los Sindicatos afiliados a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, deberán proponer en un plazo de diez (10) días hábiles al o los trabajadores solicitados que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir.

En caso de ser rechazado el o los candidatos, las Entidades volverán a solicitar por dos veces más, nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo, obligándose el Sindicato a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de siete (7) y cinco (5) días hábiles, respectivamente. Cumplidas todas estas instancias, las Entidades quedarán en libertad de designar sus propios candidatos.

En casos de excepción, que por motivos de fuerza mayor no pueda presentarse el postulante propuesto, la Organización Gremial comunicará a las Entidades tal hecho, corriendo un nuevo plazo de diez (10) días hábiles, para la presentación del citado postulante.

- b) El postulante, al ser rechazado por las Entidades por razones físicas, puede recurrir a la Organización Sindical, la que en caso de discrepancia podrá apelar ante el Ministerio de Salud Pública. En caso de que el postulante eliminara las anteriores causales será inmediatamente ingresado por la Entidad y en caso de haber sido cubierta la vacante para la cual fue postulado, quedará como personal "*Fijo no individualizado en el plantel básico*" y a cuenta de futura vacante.
- c) El ingreso a las Entidades no estará limitado por razones de sexo dentro de los términos de la Ley N° 20.744.
- d) En todos los casos en que se necesite certificar la capacidad del aspirante, la Entidad podrá someterlo a un examen, en el que tendrá participación la Organización Sindical. A tal efecto el examen será fiscalizado, revisado y calificado por la Entidad, juntamente con el veedor que designe el Sindicato. La Comisión de Capacitación del personal será la encargada de elaborar los temarios de los exámenes para cada una de las especialidades.
- e) Las Entidades admitirán cubrir las vacantes de ingreso con hasta el cuatro por ciento (4%) de los trabajadores disminuidos físicamente, pero aptos para desempeñar eficazmente el puesto a cubrir;

- f) Para el ingreso a las Entidades se requerirá una edad mínima de dieciocho (18) años, con las siguientes excepciones:

I) Al hijo o hija del trabajador fallecido en la actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.

II) A la esposa o a la mujer con quien estuviere unido en aparente matrimonio el trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.

III) Al personal ingresante de los apartados I) y II) de este inciso, quienes deberán reunir como mínimo la edad de catorce (14) años, se los asimilará a la categoría 1ª, que determina el artículo 13 del presente Convenio, los que cubrirán la primera vacante que se produzca en el Plantel Básico, luego de aplicado el Régimen de promociones, para la que reúna las condiciones dentro de los términos de la Ley N° 20.744.

IV) Las Entidades procederán a efectuar las designaciones que correspondan en todos los casos dentro de los treinta (30) días siguientes de producido el fallecimiento del trabajador en actividad. Este derecho será de aplicación para uno solo de los beneficiarios mencionados en los apartados I) y II) de este artículo.

- g) En el futuro no podrá ingresar a las Entidades personal que percibiera una jubilación;
- h) Las Entidades admitirán como máximo el ingreso del veinticinco por ciento (25%) de extranjeros de acuerdo a las leyes vigentes, del total de vacantes que se produzcan en un año, a menos que falten trabajadores de nacionalidad argentina;
- i) El cargo de cadete será normalmente cubierto con el personal ingresante por el inciso f), del presente artículo y de no haber candidatos, podrán ser cubiertos con trabajadores menores de dieciocho (18) años, dentro de los términos de la Ley N° 20.744.

## Efectividad

### Artículo 4°—

- a) Todos los trabajadores que ingresen a las Entidades gozarán de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados;
- b) La efectividad alcanzará también al personal transitorio propio de las Entidades, que cumpliera cinco (5) años de servicio continuado o no con goce de haberes.

## Tareas transitorias

**Artículo 5°**— Se entiende por tareas transitorias aquellas que no pueden cumplirse con los trabajadores efectivos de las Entidades, por requerir momentáneamente un gran aporte concentrado de mano de obra o por tratarse de actividades extraordinarias, que no corresponden a la índole de las que realizan normalmente.

Cuando las Entidades ejecuten trabajos considerados transitorios con personal propio, este personal gozará de los mismos beneficios previstos en el presente Convenio para el personal permanente. Con la sola excepción de la estabilidad y del Régimen Promocional, mientras no se cumpla lo prescripto por el artículo 4°, inciso b), de este Convenio.

Cuando utilice a contratistas será obligación de las Entidades hacer constar en los respectivos contratos, que los mismos deberán atenerse a las leyes laborales y sociales vigentes.

### a) Tareas transitorias:

- 1) Ampliaciones: Construcciones de edificios y obras hidráulicas, montaje y desmontaje de calderas y turbogeneradores con todas sus instalaciones auxiliares, extensiones y redes de alta tensión que representen la colocación de más de diez (10) kilómetros de cables en un solo tiraje continuo.
- 2) Tareas accidentales: Las que se realicen motivadas por incendio, inundaciones, accidentes graves, tales como explosiones de calderas, destrucciones de turbinas y corto circuitos en transformadores de más de diez mil (10.000) kWh.
- 3) Todo trabajo que por la índole del mismo las Entidades deban realizar con personal transitorio propio o contratista transitorio, podrá ser ejecutado previo acuerdo con el Sindicato. Comunicándole al mismo diez (10) días antes de iniciar las tareas por contratos, a quién se contrata, los trabajos a realizar, duración aproximada de ellos y costo de los mismos.

### b) Personal transitorio de Empresa Contratista:

- 1) En ningún caso se admitirá que el personal transitorio de Empresa contratista sea dirigido por personal de las Entidades, involucrado en este Convenio o viceversa, salvo las tareas de fiscalización y contralor inherentes a los trabajos.
- 2) En ninguna circunstancia se permitirá que los trabajadores transitorios contratistas trabajen en cuadrillas mixtas con el personal de la Empresa, salvo el montaje de nuevas instalaciones para la producción de la energía eléctrica.
- 3) El personal transitorio contratista solamente usará equipos o herramientas especiales de la Entidad cuando este uso no afecte al trabajador de las mismas.

## Estabilidad

**Artículo 6°**— Dentro del término que confiere la ley para la jubilación ordinaria y los plazos del artículo 9° (Personal en condiciones de jubilarse), los trabajadores gozarán de estabilidad absoluta en su empleo. Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial o religioso, no serán causas de sanciones disciplinarias o despido.

El trabajador que fuere despedido sin justa causa, apreciada conforme lo previsto en el párrafo anterior, tendrá derecho a requerir la reinstalación en su puesto de trabajo.

En caso de haberse requerido la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo y mediando resolución del órgano instituido por el artículo 84 (Comisión de Reclamaciones y Tribunal Paritario Nacional) de este Convenio que así lo disponga, la negativa de la Entidad a cumplimentar dicha resolución dará derecho al trabajador a percibir las remuneraciones correspondientes, hasta tanto se efectivice la reinstalación o alcance las condiciones para jubilarse.

## Aplicación de la Ley N° 20.744

**Artículo 7°**— Los beneficios y demás disposiciones de la Ley N° 20.744 y sus complementarias, serán de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## Cantidad de cargos

**Artículo 8°**—

- 1) Las Entidades se obligan a mantener la estructura actual de la Organización en las mismas, pudiendo modificarla únicamente por adelantos técnicos científicos. Si por este motivo se modificaran las estructuras de los planteles básicos, las Entidades se comprometen a efectuarlas previo acuerdo con la Federación y/o Sindicatos adheridos.

Las Entidades se obligan a mantener, durante la vigencia del presente Convenio, la dotación que resulte de la clasificación ya establecida y aquellas a establecer, de acuerdo a las actas firmadas entre cada una de las Entidades con la Federación y/o Sindicato del personal en servicio a la firma del presente Convenio.

- 2) Si como consecuencia de aplicación de este artículo, algún trabajador quedara sin tarea, pasará a integrar un plantel móvil el cual se adaptará a la siguiente reglamentación:
  - a) Los trabajadores que pasen a integrar el plantel móvil, continuarán clasificados en la misma categoría que tenían en su puesto de origen, manteniéndoseles las remuneraciones que percibían, las que se incrementarán en la misma proporción que aumentan los salarios. Estos trabajadores podrán ser desplazados, mientras pertenezcan al plantel móvil, a distintas secciones para cubrir atrasos y trabajos extraordinarios, o tareas acordes a su categoría.
  - b) A los efectos de los pagos que puedan corresponder según el Convenio Colectivo de Trabajo tales

como tiempo y gastos de traslado, se tendrá en cuenta para estos trabajadores los puntos de concentración ya fijados por convenio entre la Entidad y Sindicato y las que en el futuro deberán fijarse entre las partes en el orden local. Si el lugar de trabajo al cual se le enviara a realizar sus tareas fuera en la misma localidad y dentro de un radio de tres (3) km. de su anterior lugar de trabajo, no corresponderá asignarle tiempo de traslado, pero sí el reembolso mayor de gastos de traslado que pudiera tener el trabajador. Cuando la distancia fuera mayor de tres (3) km. corresponderá asignarle la diferencia de tiempo de traslado que hay de su domicilio y el lugar de trabajo asignado, comparándolo con el anterior, como así también el reembolso mayor de gasto de traslado.

Cuando se los traslade fuera de la localidad será de aplicación lo normado en el artículo 41 (Traslados transitorios).

- 3) Los trabajadores integrantes del plantel móvil deberán ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en las distintas secciones. También podrán ocupar vacantes de categoría superior, compitiendo de acuerdo al artículo 16 en los avisos generales.
- 4) Los trabajadores que después de pasar al plantel móvil, se los destine a determinadas secciones a cuenta de futuras vacantes, previa comunicación al Sindicato para su conformidad, ocuparán la primera vacante de su categoría en esa sección, comenzando a regir, desde esta fecha, su antigüedad en esa sección, a los efectos de postularse en circulares internas de acuerdo con el artículo 17.
- 5) Cuando un trabajador dejare de pertenecer al plantel móvil, por haberse ubicado en un puesto definitivo y la remuneración que le corresponda al nuevo puesto fuese inferior a la que percibía en el plantel móvil, se le mantendrá la diferencia como un sobresueldo que será absorbido solamente por ascensos incrementándose en la misma proporción en que se aumenten los salarios. Si la remuneración del puesto que fuera a ocupar fuera mayor, se le asignará ésta a todos sus efectos.
- 6) Si cualquiera de los trabajadores contemplados en este artículo, fuese desestimado para ocupar vacantes, tendrá derecho a reclamar de acuerdo a lo previsto en el artículo 17.
- 7) Los trabajadores que quedaran en disponibilidad en pequeñas entidades y localidades les será de aplicación lo estipulado precedentemente, de no ser posible su ubicación en la misma Entidad, ésta se obliga a realizar todas las gestiones con otras Entidades de la jurisdicción del Sindicato correspondiente o el más cercano para que se ubique al trabajador, en el menor tiempo posible siendo de aplicación en el ínterin lo estipulado en el presente artículo.

## Personal en condiciones de jubilarse

### Artículo 9°—

- a) Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener la jubilación ordinaria están obligados a acogerse a los beneficios de la misma. A esos efectos la Entidad respectiva comunicará a sus trabajadores, que estén en condiciones de jubilarse, que deberán acogerse a ese beneficio dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días. Dicho plazo a solicitud del trabajador, deberá prorrogarse hasta que el ente previsional otorgante reconozca el derecho al beneficio petitionado, pudiendo el trabajador optar por efectivizar su retiro de la actividad en forma inmediata o hacia la finalización del año calendario en que hubiere obtenido el acuerdo de la Caja, no pudiendo exceder dicho término en ningún caso. Esta modalidad será también de aplicación para los beneficios derivados de la incapacidad del trabajador, debiéndose, en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare, conservándole, no obstante, hasta su retiro la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieran corresponderle según su última función. Además de los beneficios establecidos en el presente Convenio y a los efectos de que estos trabajadores no sufran ningún perjuicio económico por cualquier demora que se produzca en el pago del beneficio jubilatorio, las Entidades anticiparán mensualmente y a partir del cese del trabajador una suma equivalente al ochenta por ciento (80%) del haber jubilatorio que le correspondiera percibir y con cargo a éste. Esta modalidad será también de aplicación para los casos de otros beneficios previsionales.

Los haberes jubilatorios anticipados por las Entidades serán reintegrados a las mismas por las respectivas Cajas de Jubilaciones, las que lo harán descontando los importes que le correspondieren a los respectivos beneficios de jubilaciones, de acuerdo a los convenios suscriptos por las Entidades y las Cajas de Jubilaciones, con la participación de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y Sindicatos adheridos.

- b) A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación, como así también al derechohabiente del trabajador fallecido en actividad, se le acordará al retirarse o a su deceso, respectivamente, una bonificación equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual, cuando tuviere hasta cinco (5) años de antigüedad.

Este beneficio será aumentado en dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros.

- 1) El pago de la bonificación prevista en el inciso b), se efectuará en base a la remuneración que el trabajador que se jubile o falleciere tuviere asignada al último día o promedio de los últimos seis (6) meses si éste fuera superior, en que formare parte del personal de la Entidad, aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.

- 2) Para el cálculo de la bonificación establecida en el inciso b), no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del artículo 66 (Licencia por enfermedad) pudiere tener el trabajador.
  - 3) En los casos que por vencimiento de los plazos estipulados en el artículo 66 (Licencia por enfermedad) algún trabajador fuere declarado cesante, las Entidades abonarán la bonificación establecida en el inciso b), siempre que tenga el acuerdo del beneficio jubilatorio o existiere el derechohabiente legalmente establecido.
  - 4) Para los trabajadores que, por aplicación del artículo 8° (Cantidad de cargos) y del artículo 59 (Incapacidad física) se encuentren revistando en categorías inferiores, el certificado de cesación de servicios será confeccionado de acuerdo a la categoría, puesto y remuneración que tenía asignada antes de la aplicación de los artículos mencionados precedentemente.
  - 5) Para el cómputo del tiempo, las fracciones superiores a seis (6) meses se considerarán un año entero.
  - 6) Los beneficios enumerados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondiere.
  - 7) Las bonificaciones correspondientes al presente artículo estarán exentas de descuentos por todo concepto.
- c) Fondo Compensador de Jubilaciones:

**Integración:** El Fondo Compensador estará formado por el aporte establecido en el artículo 57 de la Convención N° 72/73 y por:

- a) Aporte de los trabajadores:

Hasta 10 años de antigüedad . . .	0,50%
De 10 a 20 años de antigüedad . .	1,00%
Más de 20 años de antigüedad . . .	1,50%

Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios de los trabajadores y destinadas al Fondo Compensador, que administra la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

- b) Aporte de las Empresas: Mensualmente se calculará una suma –que de común acuerdo se establezca como resultado de un estudio económico– que permita llegar al ochenta y dos por ciento (82%) para los jubilados y al setenta y cinco por ciento (75%) para pensionados, si el haber de la Caja de Jubilaciones, el artículo 57 de la Convención N° 72/73 y el punto a) del inciso e) de este artículo, no alcanzaran a esos porcentajes (82% y 75%).

**Administración:** Será ejercida por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

**Objeto:** El fondo así constituido se utilizará para distribuir entre el personal que hasta la fecha del presente Convenio y a lo que en el futuro se acojan a algún beneficio jubilatorio, hubieran sido o no afiliados, abonándose la diferencia entre el haber jubilatorio y el ochenta y dos por ciento (82%) de su remuneración como si estuviera en actividad, en el caso de jubilados y la diferencia entre los haberes que percibe y el setenta y cinco por ciento (75%) en el caso de pensionados.

### Servicio militar

**Artículo 10—** Todo trabajador que deba abandonar sus tareas por tener que prestar el servicio militar obligatorio o por ser incorporado a las fuerzas armadas por llamado especial, o por tener que cumplir el servicio militar obligatorio en la Policía Federal u Organismo de Seguridad, percibirá mensualmente de la Entidad y hasta su licenciamiento, el siguiente porcentaje de la remuneración de la categoría que tenía al ser incorporado:

- a) Si es casado, viudo o soltero con familiares a su exclusivo cargo, el cien por ciento (100%). Los familiares a su exclusivo cargo, son los previstos en este Convenio.
- b) Si es viudo o soltero sin familiares a su exclusivo cargo, el cincuenta por ciento (50%).
- c) La vacante producida por tal causa será cubierta de acuerdo con el artículo 18 (Reemplazos provisionales).
- d) Si el trabajador fuera llamado a incorporarse o reincorporarse con el grado de oficial o suboficial y el sueldo correspondiente al grado fuera inferior al que percibía en la Entidad, ésta deberá abonarle mensualmente la diferencia.
- e) El trabajador, durante el tiempo que permanezca bajo bandera gozará de todos los beneficios del presente Convenio a excepción del régimen de vacantes y reemplazos.
- f) La Entidad está obligada a además a reservar el puesto hasta treinta (30) días posteriores a su licenciamiento, sin pago de sueldo por los últimos quince (15) días de este plazo, y computarle el tiempo ausente como antigüedad a los efectos de todos los beneficios que establece este Convenio.
- g) Si dentro de los treinta (30) días posteriores al de su licenciamiento, el trabajador no pudiera reincorporarse al trabajo por razones de enfermedad o accidente, certificado por médico de la Entidad u Oficiales, se reintegrará en esas condiciones, gozando de inmediato de todos los beneficios que establece el presente Convenio.
- h) Si la incorporación como reservista fuera voluntaria, el trabajador quedará por tal circunstancia en situación de cesante.

### Compatibilidad

**Artículo 11—**

- a) Las Entidades no podrán impedir al personal la realización de otras tareas u ocupaciones de orden particular fuera de la misma.

- b) Cuando dichas tareas o actividades que pudiera desempeñar fuera de la Entidad, sean incompatibles con la función específica que cumpla o desempeñe el trabajador de la misma, le estará expresamente prohibida la realización de éstas de acuerdo a la pertinente reglamentación.
- c) Ningún trabajador podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros que mantengan relación contractual con las Entidades.
  - 1) **Técnico:** No se podrá programar, proyectar, ejecutar, dirigir, asesorar ni tramitar trabajos sujetos a aceptación de las Entidades.
  - 2) **Administrativo:**
    - a) No podrán ser proponentes, contratistas ni concesionarios de las Entidades de su dependencia.
    - b) Tampoco podrán ser gestores, intermediarios ni tramitadores en el caso del inciso a) ni en gestiones que terceras personas efectúen ante la Entidad a los efectos de obtener alguno de los servicios que la misma está encargada de prestar y/o recibir.
  - 3) **Docente:** Ningún trabajador de las Entidades podrá desempeñar funciones o cargos docentes que comporten una dedicación exclusiva. En los casos que hubiere coincidencia parcial de horario las Entidades, con la intervención del Tribunal Paritario o Comisiones respectivas, determinará en cada caso la compensación correspondiente. Todo trabajador que ejerce o ejerciera en el futuro función docente deberá comunicarlo por escrito a la Oficina de Personal, con detalle de horarios y en concepto de declaración jurada; igual procedimiento deberá efectuarse cuando se le modifique el horario docente.
  - 4) Asimismo ningún trabajador podrá efectuar su actividad con dedicación exclusiva a trabajos u ocupaciones ajenos a la Entidad y que comparten su atención en horas de servicio.
  - 5) Otros casos que no están contemplados en la presente reglamentación se remitirán al Tribunal Paritario o Comisión respectiva para su tratamiento.

**Salarios**

**Artículo 12**— Todos los trabajadores serán mensualizados y sus sueldos se determinarán según las escalas siguientes, conforme a la categoría y antigüedad.

Las Escalas Básicas de Sueldos Iniciales son las siguientes:

Categoría	Sueldo \$
1	3.690,80
2	3.742,40
3	3.768,60

Categoría	Sueldo \$
4	3.802,50
5	3.835,80
6	3.871,10
7	3.908,20
8	3.947,40
9	3.986,70
10	4.028,00
11	4.070,00
12	4.360,40
13	4.767,50
14	5.355,30
15	6.063,50
16	6.669,90
17	7.336,90
18	8.070,60

Por otra parte al actualizarse el Registro de Denominaciones, éste se adecuará a la escala de salarios según las categorías enunciadas precedentemente.

La Comisión a que se refiere el artículo 13 (Registro de Denominaciones) adecuará, de ser necesario, el número de categorías mencionadas anteriormente.

- a) Los trabajadores que a la aplicación del presente Convenio se encontraran excedidos de las escalas respectivas seguirán excedidos de las mismas, percibiendo los aumentos que se acuerdan a sus respectivas categorías, como así también los aumentos progresivos fijados en las mismas y las diferencias de sueldos en los casos de cambios de categorías.
- b) Todo trabajador comprendido en el artículo 1° de este Convenio percibirá un aumento de sueldo por antigüedad, conforme al cómputo del artículo 23 (Cómputos de antigüedad) sobre la escala de sueldos precedente y conforme se detalla a continuación:
  - 1) Al cumplir diez (10) años hasta veinticuatro (24) años de servicios, un aumento mensual equivalente al cinco por ciento (5%) del sueldo que resulte de la aplicación de las escalas de sueldos precedentes.
  - 2) Al cumplir veinticinco (25) años y en adelante, un aumento mensual equivalente al quince por ciento (15%) de aumento, que se aplicará con el mismo concepto que se aplicó el cinco por ciento (5%) precitado y que absorberá al mismo. A los trabajadores que tuvieran sueldos excedidos de las escalas, este aumento del cinco por ciento (5%) y del quince por ciento (15%) se aplicará también sobre el exceso.

El personal femenino gozará de este beneficio del quince por ciento (15%) al cumplir veintidós (22) años de servicios.

- c) Al solo efecto del pago de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal horario, se computarán ciento cincuenta y cuatro (154) horas mensuales en jornadas semanales de treinta y cinco (35) horas para el personal administrativo y ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales en jornadas de treinta y seis (36) horas para el resto del personal.
- d) Los sueldos de todos los trabajadores comprendidos en este Convenio deberán ajustarse estrictamente a las escalas previstas en el mismo, no pudiendo las Entidades abonarles en concepto de bonificación suma alguna, salvo que configure dicha bonificación la aplicación de algún artículo del presente Convenio o ésta haya sido o sea establecida por acuerdo de partes con la intervención de la F.A.T.L.Y.F..
- e) Para las restantes cláusulas económicas en base a porcentuales a que se hace referencia en los artículos del presente Convenio, se procederá de la siguiente manera: En todos los casos, salvo expresa aclaración en contrario, cualquiera sea la categoría del trabajador y antigüedad, se tomará el sueldo de la categoría 11 de la escala básica inicial y se aplicarán allí los porcentuales enunciados en cada uno de los artículos.

Los importes que abonen las Entidades resultantes de esta modalidad, en ningún caso serán inferiores al monto que la Entidad abone a sus trabajadores por el mismo concepto como consecuencia de la aplicación de otros convenios y/o regímenes de trabajo existentes en las mismas.

- f) El sueldo básico de la categoría 16 será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 15 habida cuenta de su antigüedad.

El sueldo básico de la categoría 17 será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 16 habida cuenta de su antigüedad.

El sueldo básico de la categoría 18 será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 17 habida cuenta de su antigüedad.

- g) **Sobre de pago:** A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los sobres correspondientes a los haberes de los trabajadores se consignarán en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría, denominación y remuneración respectiva.
- h) **Régimen de Especialización:** Teniendo en cuenta las funciones que realmente se realizan en las Entidades, acordes con los avances tecnológicos incorporados y a una conformación lógica y proporcionada en la carrera del personal, la que permitirá una mayor agilidad y proyección en la realización de las tareas y una constante incentivación del personal, se establece un régimen de reconocimiento por mayor especialización aplicable a determinados niveles de las carreras, donde se hace necesario preservar la mano de obra más calificada, de manera tal que posibilite la prosecución de su carrera

dentro de la especialidad requerida, sin que tenga necesidad para ello de postularse en puestos de mayor categoría en especialidades distintas a la que desempeña.

- 1) El régimen de especialización será aplicable a partir de la categoría séptima (7°) sin variar la situación de revista del trabajador, y consistirá en la percepción del sueldo de la categoría superior exclusivamente, el que será otorgado de acuerdo a los siguientes requisitos:

**Categoría séptima:** Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría octava, exclusivamente.

**Categoría octava:** Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría novena, exclusivamente.

**Categoría novena:** Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría décima, exclusivamente.

**Categoría décima:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría once (11) exclusivamente, y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría décima, pasará a percibir el sueldo de la categoría doce (12), exclusivamente.

**Categoría once:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría doce (12) exclusivamente y al cumplir los cuatro (4) años de antigüedad en la categoría once, pasará a percibir el sueldo de la categoría trece (13), exclusivamente.

**Categoría doce:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría trece (13) exclusivamente y al cumplir los cuatro años de antigüedad en la categoría doce, pasará a percibir el sueldo de la categoría catorce (14), exclusivamente.

**Categoría trece:** Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría catorce (14) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría trece pasará a percibir el sueldo de la categoría quince (15), exclusivamente.

**Categoría catorce:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría quince (15) exclusivamente y al cumplir los cuatro (4) años de antigüedad en la categoría catorce, pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciséis (16), exclusivamente.

**Categoría quince:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciséis (16) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad pasará a per-

cibir el sueldo de la categoría diecisiete (17), exclusivamente.

**Categoría dieciséis:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría diecisiete (17) exclusivamente y al cumplir cuatro años de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciocho (18), exclusivamente.

**Categoría diecisiete:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciocho (18) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría 18 incrementada en un diez por ciento (10%) exclusivamente.

**Categoría dieciocho:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría se le incrementará el sueldo en un diez por ciento (10%) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad se incrementará su sueldo exclusivamente en otro diez por ciento (10%).

- i) El reconocimiento de las antigüedades en las categorías a los efectos de la especialización, se computará a partir del 1° de enero de mil novecientos setenta y tres.
- j) Los trabajadores mantendrán, a los efectos del cubrimiento de vacantes su categoría de revista con prescindencia del sueldo de la categoría superior que pudieran estar percibiendo.
- k) El cubrimiento de vacantes de la misma categoría de revista y dentro de la misma especialización (pase horizontal) no alterará la percepción del sueldo de la categoría superior por especialización ni interrumpirá la computación del tiempo para adquirir dicho sueldo.
- l) Los trabajadores que en virtud del artículo 17 (Normas para cubrir vacantes) del presente Convenio Colectivo de Trabajo pasaran a ocupar vacantes correspondientes a la categoría a la cual están equiparados a los efectos del sueldo, siempre que continúen en la misma especialización, serán equiparados al sueldo de la categoría superior o superiores según corresponda.
- m) Todo el personal percibirá además, mensualmente, una suma fija de mil pesos (\$ 1.000). Ésta integra la remuneración a todos sus efectos y se incrementará cuando corresponda, con el cinco por ciento (5%) y quince por ciento (15%), de acuerdo a lo normado en el inciso b) del presente artículo. Esta suma se incrementará en el futuro en el mismo porcentaje en que se incremente la categoría once (11) de la escala básica inicial.
- n) **Cláusula transitoria:** Se establece que a aquel personal que por aplicación del Registro de Denominaciones pase a ocupar un puesto de plantel de categoría inferior a aquella en que revista para el régimen de especialización, se tendrá en cuenta su anterior categoría de revista.

- o) **Cláusula transitoria:** Las Entidades, dentro de un término de sesenta (60) días convendrán con la F.A.T.L.Y.F. un régimen para los profesionales, el que contemplará la especialización y la carrera profesional, como así preservar y estimular el desarrollo y la investigación.

## Registro de Denominaciones

### Artículo 13—

- a) La ubicación de los trabajadores en las distintas categorías, de acuerdo a la clasificación a establecer entre las Entidades, Federación y Sindicatos, se incorporará al registro de denominaciones, que formará parte del presente Convenio.
- b) Teniendo en cuenta las distintas estructuras vigentes actualmente en las Entidades y en virtud de la diversidad de categorías de trabajo y valoración de funciones que rigen por imperio de los acuerdos existentes, las partes convienen en crear una Comisión Especial entre los representantes de las Entidades, Federación y Sindicatos, cuya labor será la confección del registro de denominaciones, mediante una evaluación y tipificación de los cargos y las categorías, en el orden nacional, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho registro adaptará las denominaciones, incluyendo además los nuevos puestos que fueren creados, dentro de las categorías 1° a 18 o las que determinen la Comisión. El estudio de evaluación y tipificación de tareas será realizado por las partes tomando como referencia las distintas estructuras a los fines de lograr una adecuada valoración de las tareas que se realizan en las Entidades.

El trabajo total de esta Comisión deberá concluir en el plazo de ciento ochenta (180) días y sus resultados tendrán la misma vigencia que el presente Convenio.

- c) Hasta tanto se apruebe el nuevo Registro de Denominaciones se mantendrán vigentes los actuales registros y categorías con los incrementos porcentuales en el total de las remuneraciones que determinarán las cláusulas económicas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) La aprobación del nuevo Registro de Denominaciones no significará en ningún caso, la rebaja de las remuneraciones o la pérdida de bonificaciones y/o sobreasignaciones que los trabajadores tuvieren asignadas, de igual manera mantendrán el derecho a los aumentos de las referidas remuneraciones, bonificaciones y/o sobreasignaciones que se dispusieren por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por cualquier aumento de carácter general que correspondiere.

## Bonificaciones varias

**Artículo 14—** Las bonificaciones al personal vigente a la fecha, se modifican de la siguiente manera:

- 1) Bonificación al personal de oficio:  
Se abonará una bonificación mensual a los trabajadores que en el Registro de Denominaciones figuren



como personal de oficio, realicen esas tareas o las supervisen, de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría	Bonificación %
3 y 4	6,24
5	8,32
6	10,40
7 y 8	12,48
9 y 10	14,56
11	16,64
12	19,639
13	21,556
14	28,544
15	35,50

- 2) Bonificación al personal técnico:  
Los trabajadores que se desempeñen en puestos de tareas técnicas, percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría	Bonificación %
6 y 7	12,48
8 y 9	14,56
10 y 11	16,64
12	19,639
13	26,279
14	36,47
15	46,70

- 3) Bonificación al personal contable y/o administrativo:  
Al trabajador que realice o supervise tareas de índole contable y/o administrativas se le abonarán, las siguientes bonificaciones de acuerdo a la categoría:

Categoría	Bonificación %
3 y 4	4,00
5	5,76
6 y 7	8,32
8 y 9	10,40
10 y 11	12,48
12	15,98
13	19,485
14	26,279
15	33,00

- 4) Bonificación al personal manual y de operaciones:  
Se abonará una bonificación al personal que desarrolle o supervise tareas manuales y de operación de acuerdo a su categoría:

Categoría	Bonificación %
2	2,88
3 y 4	4,00
5 y 6	5,76
7 y 8	8,32
9 y 10	10,40
11	12,48
12	15,98
13	19,485
14	26,279
15	33,00

- 5) Bonificación al personal con función jerárquica:  
A todo trabajador ubicado en cualquier categoría de las que se enuncian y que por la índole de sus tareas tuviera mando jerárquico y aquellos trabajadores que en el Registro de Denominaciones se determine que son mando jerárquico percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría	Bonificación %
5 y 6	10,40
7	12,48
8	16,64
9	19,76
10	22,88
11	26,00
12	29,54
13	33,56
14	38,13
15	42,84
16	47,56
17	52,28
18	57,00

- 6) Dedicación funcional:  
Los trabajadores de conducción, que por la índole de sus tareas extienden su jornada normal en forma habitual y permanente, independientemente de los gastos de comida, se le abonarán las bonificaciones mensuales de acuerdo a su categoría, que a continuación se detallan:

Categoría	Bonificación %
13	43,33
14	49,84

Categoría	Bonificación %
15	53,11
16	61,09
17	70,97
18	77,79

- 7) Bonificaciones varias:  
Las bonificaciones o sobreasignaciones que se perciban a la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo y no se hallen comprendidos en los incisos precedentes se mantendrán vigentes.
- 8) Los trabajadores que se desempeñan en puestos con función jerárquica y tengan a su cargo trabajadores que perciben algunas de las restantes bonificaciones previstas en este artículo, percibirán la o las mismas, pero en base a su categoría de revista.
- 9) Las bonificaciones especificadas en 1), 2), 3) y 4) del presente régimen de bonificaciones no serán acumulables entre sí y sólo corresponderá percibir la de mayor porcentaje.

### Vacante

**Artículo 15**— Se considerará vacante un puesto:

- Cuando el trabajador que lo ocupaba lo haya dejado definitivamente;
- Cuando debido a modificación o reestructuración de secciones u oficinas, se crearan nuevos puestos.

### Plazos para cubrir vacantes

**Artículo 16**—

- Las Entidades cubrirán las vacantes de inmediato. Cuando no exista personal elencado, dichas vacantes se cubrirán dentro de un plazo máximo de hasta treinta (30) días. Al personal elencado se le pagará las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto a partir del primer día de producida la vacante. En los casos en que las vacantes deban ser cubiertas por personal no elencado, por no existir éstos, corresponderá el pago a partir del momento en que cubran efectivamente la vacante, dentro de los treinta (30) días establecidos precedentemente; para este último caso se reconocerá la antigüedad en la categoría desde el primer día de producida la vacante.
  - En los casos de jubilación o renuncia los trabajadores deberán notificar por escrito a las Entidades, con una antelación de treinta (30) días, que dejarán de prestar servicios en las mismas; debiéndose cubrir dicha vacante, a partir de la fecha en que dejen los trabajadores de formar parte del personal de las Entidades.
- b) Ningún trabajador ascendido podrá ser retenido en su puesto de origen por más de treinta (30) días, a partir de la fecha de producida la vacante.

Vencido el plazo citado, el Sindicato lo comunicará a la Entidad, debiendo ésta en un plazo no superior a diez (10) días, desde la fecha de comunicación del Sindicato, desplazar indefectiblemente al trabajador a su nuevo puesto.

- Los trabajadores ascendidos percibirán a partir de la fecha de producida la vacante, en tanto se den las condiciones del artículo 17, la remuneración que les corresponda percibir de acuerdo a la modalidad o diagrama del puesto a ocupar aunque fueren retenidos en su puesto anterior, con la sola exclusión de aquellas sumas que se paguen en el nuevo puesto, en concepto de reembolso de gastos y horas extras y las que por un mismo concepto percibe en sus puestos de origen. Estas últimas como forma de evitar una duplicidad de pago.
- A los trabajadores que sean retenidos en sus puestos de origen dentro de los plazos establecidos en el inciso b), se les abonará la pertinente diferencia por gastos de locomoción cuando el costo del traslado desde su domicilio al punto de retención del trabajador sea mayor al que resultaría desde su domicilio al nuevo destino. Corresponderá reembolsos de gastos de comida cuando la diferencia en más del tiempo de traslado entre los respectivos puntos de concentración con relación a su domicilio sea de una (1) hora o más.

Se les abonará la pertinente diferencia por tiempo de traslado, cuando el tiempo de traslado desde su domicilio al punto de retención del trabajador sea mayor al que resultaría desde su domicilio al nuevo destino. De corresponder, estos pagos comenzarán a regir a partir de la fecha de producida la vacante.

- Cuando siguiera desempeñándose en su puesto de origen y tuviera que realizar horas extras y/o trabajos en sábados, domingos y feriados, le serán abonados sobre la base del sueldo de su nueva categoría.

### Normas para cubrir vacantes

**Artículo 17**— El régimen para cubrir vacantes o nuevos puestos, se ajustará a las siguientes normas:

- Tendrán prioridad los trabajadores que les corresponde por antigüedad y que posean la capacidad necesaria para el cargo, clasificados en la categoría inmediata inferior, dentro de las secciones establecidas o convenidas por las partes según corresponda la vacante;
- A los efectos de cubrir una vacante, todo trabajador deberá tener aprobado el examen respectivo de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto vacante, o tener aprobado el curso de capacitación que comprende el puesto vacante, o poseer el título reconocido en el artículo 31 (Reconocimiento profesional), equivalente a los conocimientos teórico-prácticos que se requieren para el puesto vacante.

Las normas para las calificaciones serán determinadas oportunamente por la Comisión Mixta de Becas.

c) A los efectos del cumplimiento de los incisos anteriores se procederá a la siguiente forma:

- 1) En cada sección se llevará un libro, que será controlado por el Delegado Gremial, en el cual serán registrados los nombres de los trabajadores que tengan aspiración de ocupar puestos en su sección de hasta dos (2) categorías superiores, ya sean temporarias (artículo 18 – Reemplazos provisionales) o definitivas (artículo 15 – Vacantes); a los aspirantes así registrados en un plazo de quince (15) días hábiles se les someterá a examen. Si el trabajador tuviera aprobado algún curso de capacitación o tuviera título, equivalente a ambos conocimientos teóricos-prácticos que se requieren en el puesto (de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto) quedará exceptuado del examen y aprobado como aspirante al puesto solicitado. El resultado del examen o revisión del certificado o título se comunicará al candidato en un término de veinticuatro (24) horas.
- 2) Los trabajadores aprobados como aspirantes quedarán elencados según orden de escalafonamiento y desde el momento de su inscripción serán aspirantes a las próximas vacantes transitorias o definitivas de dichos puestos.
- 3) Los trabajadores que no estén registrados en el libro de aspirantes, no tendrán derecho a ser promovidos a las vacantes que se produzcan.
- 4) A los efectos de dar cumplimiento a lo especificado en el punto 1 el número de trabajadores a los cuales se les deberá tomar examen para incorporarlos al registro, serán diez (10) trabajadores por cada denominación, categoría, especialidad y régimen de trabajo. Se aclara que en el caso de que un trabajador por cómputos de antigüedad modifique su elencamiento y pase a estar mejor ubicado que otros que ya han aprobado el examen, si lo solicita, se le deberá tomar examen a los efectos de que si lo aprueba, se lo tenga en cuenta como aspirante. A medida que se produzcan promociones de los aspirantes registrados, deberá actualizarse la cantidad establecida en este artículo.

Queda aclarado que a los efectos de que los diez (10) trabajadores mejor escalafonados pueden estar registrados como aspirantes, el registro estará abierto en forma permanente.

d) Al producirse una vacante definitiva o transitoria, en este último caso cuando se den las causales previstas en el artículo 18 (Reemplazos provisionales), ésta será cubierta de inmediato con el aspirante aprobado de la sección mejor escalafonado, quien tendrá la obligación de ocupar el puesto siempre y cuando no hubiera renunciado antes de haberse producido la vacante.

Se entiende por renuncia el pedido de un trabajador de ser retirado del registro para cubrir una vacante. Los trabajadores que hubieran renunciado, no podrán vol-

ver a ser registrados como aspirantes a la misma vacante por el término de un (1) año a contar desde a fecha de su renuncia.

Las vacantes temporarias (reemplazo), en el caso que el aspirante aprobado que le pertenezca el puesto, esté en otro puesto y horario, por hasta cinco (5) días hábiles será cubierto por el aspirante aprobado del mismo servicio y horario; lo precedentemente expuesto rige para las secciones que tengan más de dos (2) turnos, no así, para el resto del personal, para el cual no deberá ser mayor de cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo necesario para cubrir el puesto por el mejor escalafonado. Transcurridos los mencionados cinco (5) días y/o cuarenta y ocho (48) horas, corresponderá hacerse cargo de la vacante transitoria por reemplazo, al primer escalafonado de los aspirantes aprobados de la sección. En todos los casos en que se efectúe un reemplazo de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 (Reemplazos provisionales), al reemplazante se le deberá abonar la remuneración que corresponda a la categoría del reemplazado, desde la fecha de producida la vacante transitoria.

Al trabajador del mismo servicio y horario se le abonará el tiempo que realizó las tareas.

e) De no existir aspirante aprobado en la sección, el reemplazo será cubierto mediante el método siguiente:

- 1) Para tener la posibilidad de acelerar el trámite para efectuar el cubrimiento de vacantes transitorias, cuando se prevea la falta de aspirantes aprobados para determinados puestos, las secciones publicarán un aviso único para que puedan inscribirse los trabajadores de todas las categorías inferiores y tomarán exámenes a los aspirantes elencándolos en un libro aparte del que se encuentran los aspirante por aplicación del inciso c) del presente artículo.
- 2) Estos aspirantes tendrán derecho a cubrir por reemplazo las vacantes transitorias producidas, una vez que se haya agotado el procedimiento del inciso c), del presente artículo.
- 3) La inscripción se mantendrá abierta en forma permanente.
- 4) El elencamiento deberá reordenarse en virtud de las eventuales modificaciones en la situación de los aspirantes.
- 5) Para dicho elencamiento no se tendrá en cuenta la antigüedad de un (1) año en la sección para ordenar por escalafonamiento, primero a los interesados que cuenten con la misma y en segundo término a los que no la posean, estos últimos por su antigüedad en las Entidades.
- f) 1) Los puestos de oficio de la categoría más baja que, de acuerdo al Registro de Denominaciones (artículo 13) puedan ser cubiertos por egresados de las Escuelas Técnicas de las Entidades, Escuelas dependientes del C.O.N.E.T. y Escuelas Técnicas de

la Nación y/o Provinciales se cubrirán de a siguiente forma: De cada diez (10) vacantes de los puestos de la categoría número, cinco (5) se cubrirán con aspirantes de dichos Institutos, siempre que existan candidatos de estas procedencias, y cinco (5) con los aspirantes aprobados de la misma sección mejor escalafonados. En este caso el candidato deberá rendir un examen que se tomará sobre la base de los conocimientos mínimos requeridos al personal de oficio y a discriminación de tareas.

- 2) De la categoría 3 a 12 se cubrirán con el aspirante aprobado mejor escalafonado de la categoría inmediata inferior de la sección, cuyo nombre esté registrado para la vacante en cuestión conforme lo indicado en el inciso d), del presente artículo. Si la categoría inmediata inferior a la de la vacante fuera con mando, y no existieran aspirantes aprobados de esta categoría de la sección, se recurrirá a trabajadores de categoría inmediata inferior sin mando de la misma sección, pero que estén registrados como aspirantes aprobados.
- g) Las vacantes que correspondan a puestos de categorías 13 a 18 se cubrirán de acuerdo a las siguientes prioridades:
  - 1) Los aspirantes de la sección
  - 2) De no reunir las condiciones los aspirantes de la sección o no haber candidatos, la Entidad publicará un aviso interno general durante cinco (5) días en todos los lugares de trabajo.
  - 3) Los candidatos que se anoten se escalafonarán en primer lugar por categoría y luego por antigüedad.
- h)
  - 1) La antigüedad en la categoría inmediata inferior requerida para los ascensos, se computará hasta un máximo de dos (2) años; siendo mayor de dos esa antigüedad o a paridad de la misma, se tomará en cuenta la antigüedad en la Entidad. En casos de ascensos de más de dos (2) categorías se cubrirán mediante un aviso general.
  - 2) En todos los casos, para ascender se requerirá, por lo menos, un año de antigüedad en la sección, salvo que dentro de la misma no exista un trabajador que reúna dicho requisito, en cuyo caso los candidatos entrarán a competir con los del departamento respectivo.
- i) Trabajadores ausentes: Cuando un trabajador se encuentre ausente del servicio, por enfermedad, accidentes de trabajo, licencia anual, permiso gremial o permiso de cualquier naturaleza con goce de sueldo, no perderá por tales circunstancias su derecho al ascenso, publicación de vacantes o beneficios de este artículo.

Para ello la Entidad comunicará al Sindicato las situaciones que se produzcan a fin de tener informado al trabajador y éste pueda decidir su aceptación o no al cargo.

De no producirse el reintegro del trabajador habiendo aceptado el cargo, quien cubra al mismo lo hará en carácter de reemplazo de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 (Plazos para cubrir vacantes).

El trabajador ausente percibirá las remuneraciones del cargo desde la fecha que se produjo la vacante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 (Plazos para cubrir vacantes).

En caso que el trabajador deba rendir examen, de serle imposible concurrir por razones de enfermedad o ausencia de la localidad, lo hará apenas esté en condiciones de cumplimentar tal requisito. De aprobar el examen, percibirá sus haberes desde la fecha de producida la vacante.

- j) En todos los casos de ascensos, si después de ocupado un puesto, el ascenso fuese cuestionado y correspondiere rectificar la designación, el promovido en primer término volverá a su posición anterior, pero en el lapso que ocupó el puesto de categoría superior será remunerado de acuerdo con la escala que corresponda a dicha categoría.
- k) Una vez confirmada la ocupación de una vacante deberá publicarse una circular por el término de cinco (5) días hábiles donde se especificará el puesto cubierto, categoría, nombre y apellido, antigüedad en la categoría y en la Entidad del trabajador ascendido.

Si algún trabajador se considerase lesionado en sus derechos, podrá reclamar dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a contar de la fecha en que tomó conocimiento oficial, y en el caso de que hubiera que tomarle examen con veedor sindical, el mismo se efectuará en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de la presentación del respectivo reclamo.

- l) Cuando de acuerdo a lo previsto en este artículo un trabajador solicitara examen con veedor sindical, procederá a presentar la correspondiente reclamación a su Delegado Gremial, quien dentro de los plazos previstos procederá a presentarla al jefe respectivo el cual tomará los recaudos necesarios para que, por la vía correspondiente de cada Entidad, la haga llegar a la Comisión prevista en el Convenio a tal efecto.
- m) Los trabajadores que no resulten aprobados para la postulación de determinadas vacantes, y no solicitasen examen con veedor sindical, no podrán por el término de noventa (90) días a contar de la fecha de rendición del examen, solicitar uno nuevo para el mismo puesto o para otro de la misma discriminación de tareas. Igual temperamento se seguirá en los casos que solicita examen con veedor sindical y no resulten aprobados.
- n) Transitorio: Se crea una Comisión integrada por cinco (5) miembros de las Entidades y cinco (5) representantes de los Sindicatos y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, la que deberá producir despacho dentro de un plazo no mayor de ciento veinte (120) días a partir de la firma del presente Convenio. Dicha Comisión estudiará la aplicación y adecuación

del presente régimen de ascensos, como así también el régimen de reemplazos provisionales y pase horizontal (opción a puestos vacantes).

En el ínterin se seguirán aplicando las distintas modalidades establecidas por los Convenios Colectivos de Trabajo anteriores, como así los acuerdos.

## Reemplazos provisionales

### Artículo 18—

a) Cuando un trabajador falte a sus tareas por cualquier motivo, la Entidad ocupará desde el primer día la vacante producida por esta situación, designando reemplazante al trabajador a quien corresponda de acuerdo con el artículo 17 (Normas para cubrir vacantes) del Convenio Colectivo de Trabajo.

Los puestos, por este motivo temporariamente vacantes, serán cubiertos en igual forma.

- b) 1) La obligación de efectuar el reemplazo la tiene siempre el aspirante aprobado mejor escalafonado en el momento de producirse la vacante transitoria. Por consiguiente, también de producirse simultáneamente en una misma sección dos o más vacantes transitorias de igual categoría y estar cubiertas ellas, por ejemplo, por el primero y segundo aspirantes aprobados, de reintegrarse a sus tareas el trabajador reemplazado por el primer escalafonado, éste deberá hacerse cargo del reemplazo que venía efectuando hasta esos momentos el segundo escalafonado.
- 2) En los casos en que el reemplazante, luego de haber iniciado el reemplazo faltare a su vez por enfermedad, vacaciones o permisos previstos en este Convenio igualmente continuará percibiendo la pertinente diferencia de remuneración por todo el tiempo que le hubiera correspondido seguir efectuando el reemplazo.
- 3) Las Entidades abonarán a partir del primer día de producida la vacante a los trabajadores que efectúen el reemplazo de acuerdo a su antigüedad y mientras dure el mismo las remuneraciones y otros beneficios que determine el presente Convenio, para el puesto reemplazado.
- 4) Cuando los trabajadores que revisten en categorías de 1 a 6 pasen a desempeñar tareas clasificadas en categoría superior entre esas categorías, durante un período de seis (6) meses, ya sea de una sola vez o en varias, les corresponderá gozar definitivamente del sueldo asignado a la categoría que reemplazó. Este beneficio corresponderá sólo a los trabajadores que hayan efectuado reemplazo de trabajadores ausentes.

Cada Entidad tomará los recaudos necesarios para dar cumplimiento a lo que en este artículo se ha establecido en materia de reemplazos provisionales.

## Opción a puestos vacantes. Pase horizontal

### Artículo 19—

- a) Cuando en una sección deba cubrirse una vacante, los trabajadores de esa sección que correspondan a la misma categoría y discriminación de tareas, podrán optar el puesto a cubrir;
- b) Cuando varios trabajadores soliciten hacer uso de esa opción, se dará preferencia al más antiguo; estableciéndose la antigüedad de acuerdo al artículo 17;
- c) Asimismo se establece que si un trabajador hace uso de la opción por este artículo, no está inhibido de volver a hacerlo en otras vacantes futuras;
- d) En los casos en que una vacante sea cubierta por aplicación de este artículo, la fecha de pase de los trabajadores que opten a la misma es a partir de la fecha de la vacante y el ascenso por aplicación del artículo 17 del trabajador que cubre el puesto dejado por el último optionante, se hará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16;
- e) A los efectos de optar a vacantes de acuerdo con lo establecido en este artículo, se procederá tal cual lo prevé el artículo 17, inciso c), del presente Convenio, quedando elencados los trabajadores como aspirantes a determinados puestos.

## Permutas

### Artículo 20—

- 1) Las Entidades aceptarán permutas entre los trabajadores pertenecientes a las mismas u otras Entidades solicitadas por los trabajadores, siempre que con ello no lesionen intereses de otros trabajadores y con el acuerdo de los Sindicatos respectivos y/o Federación.
- a) Para permutar entre sí, en todos los casos, trabajadores que lo soliciten deberán ser de la misma categoría;
- b) Cuando las permutas se realicen dentro de la misma sección y lista de escalafonamientos, a los efectos de los ascensos, los trabajadores que permuten sus puestos quedarán ocupando el mismo lugar que tenían en la lista antes de hacer el movimiento;
- c) Cuando las permutas se lleven a cabo entre los trabajadores de distinta sección, ambos interesados pasarán a ocupar en las dos nuevas listas de escalafonamiento, la misma antigüedad tomando como tal la menor en la Entidad y en la categoría de los permutantes al solo efecto de los ascensos.
- 2) Cuando las permutas se lleven a cabo entre los trabajadores de la misma Entidad, pero de distinta jurisdicción Sindical o de distintas Entidades, ambos interesados pasarán a ocupar en las nuevas listas de escalafonamiento la misma categoría y antigüedad, tomando como tal, la menor de los permutantes, al solo efecto de los ascensos.

- a) Las permutas normalmente se realizarán entre los trabajadores de la misma categoría, de no ser posible las mismas, se podrá realizar entre trabajadores de distintas categorías teniendo preferencia para ello el de categoría inmediata inferior a la ofrecida y de mayor antigüedad. En este caso ambos trabajadores pasarán a ocupar en las dos (2) nuevas listas de escalafonamientos la categoría y la antigüedad tomando como tal la menor de los permutantes, al solo efecto de los ascensos. A tal fin en la sección a la que pertenecía el de mayor categoría se deberá previamente a la permuta, realizar para cubrir el cargo dejado los correspondientes corrimientos de promociones de acuerdo al artículo 17.
- 3) A los efectos de los ascensos no corresponden los beneficios del artículo 17, inciso h), debiendo los trabajadores a los fines enunciados, contar su antigüedad a partir de la que tomen en el momento de efectuarse la permuta.
- a) No se autorizarán permutas a los trabajadores que estén en condiciones de obtener los beneficios de la jubilación;
- b) Todo trabajador que desee cambiar de puesto mediante la concertación de una permuta, deberá dirigirse por escrito a la Entidad por intermedio de su jefe, expresando tal deseo e indicando en forma explícita el puesto y la sección a la cual aspira a pasar;
- c) En el caso que los trabajadores permutantes fueren de distinta especialidad o distinta sección, la Entidad le podrá tomar un examen a los efectos de establecer si reúne las condiciones necesarias para ocupar el puesto solicitado, pudiendo el trabajador, en caso de no estar de acuerdo con la calificación del examen, reclamar según con lo establecido en el artículo 85 (Normas para las reclamaciones);
- d) La Entidad publicará un aviso interno en la sección a la cual pertenece el puesto al que aspira a pasar el trabajador que solicita la permuta;
- e) Los trabajadores de la sección en la cual se publica el aviso y que deseen efectuar la permuta, deberán expresarlo por escrito mediante nota dirigida a la Entidad, que presentará a su jefe respectivo;
- f) Entre los trabajadores que opten por la permuta tendrá mejor derecho el más antiguo, de acuerdo con el artículo 17, inciso h), siempre que reúna las condiciones necesarias para ocupar el puesto;
- g) Una vez publicado el aviso, los trabajadores no podrán desistir de la permuta que ofrecen.

El trabajador que como consecuencia de la permuta pase a ocupar un puesto de menor remuneración, seguirá excedido hasta que los aumentos de la nueva escala equiparen.

- h) Los casos previstos y no previstos por el presente artículo serán resueltos entre la Entidad y el Sindicato y/o Federación.

### **Cambio voluntario de sección**

**Artículo 21**— Los cambios voluntarios de sección se efectuarán en los siguientes casos:

- 1) Cuando la razonable vocación de un trabajador lo justifique por acuerdo entre las Entidades y el Sindicato y siempre que aquél tuviere la capacidad necesaria para el puesto a cubrir.
- 2) A cuenta de futuras vacantes a los trabajadores becados que estén cursando estudios y/o los tengan terminados, siempre que ellos tengan afinidad con las secciones o sectores donde puedan aplicar los conocimientos adquiridos, siempre que se trate de estudios universitarios o de escuelas industriales superiores o escuelas comerciales de la Nación, Provincial o Municipal.
- 3) Las Entidades tendrán en cuenta en todos los casos el pedido al producirse una vacante si no perjudica a ningún trabajador, en caso contrario el solicitante ocupará la categoría más baja que hubiera vacante en la especialidad, con la remuneración del puesto a cubrir. Cuando la misma, al momento del pase sea mayor a la del nuevo puesto seguirá excedido hasta que los aumentos de la nueva escala lo equiparen.
- 4) En los casos excepcionales las partes podrán convenir una ubicación preferencial del transferido.

### **Lista de escalafonamiento**

**Artículo 22**— Las Entidades estarán obligadas a mantener actualizada una lista de escalafonamiento, la que se tomará en cuenta para la designación de los trabajadores que deban efectuar reemplazos o cubrir vacantes o nuevos puestos.

A los efectos de que todos los trabajadores conozcan su ubicación en cada sección, las Entidades pondrán en lugar visible listas de escalafonamiento para poder ser consultadas por los trabajadores, donde se registrarán todos los puestos que componen el Plantel Básico por orden de categorías, su correspondiente denominación, nombre y apellido del trabajador que lo ocupa, antigüedad en la Entidad y en la categoría.

En observaciones se dejará constancia de los puestos de la categoría inmediata superior donde figure como aspirante aprobado.

### **Cómputos por antigüedad**

**Artículo 23**—

- a) A los efectos del presente Convenio, con la sola excepción del Régimen de Ascensos, se computará como antigüedad del trabajador, aunque éste hubiera sido indemnizado por cesación del servicio o falta de trabajo, todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no, prestados en las distintas Entidades prestatarias del servicio público de electricidad establecidos en el país o en servicios públicos incluidos en este Convenio y/o reconocido por las respectivas Entidades y

los servicios prestados en la Administración Pública, sean éstos municipales, provinciales o nacionales, los cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los certificados correspondientes que el trabajador presente, reconocimiento que regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos. Se computará como antigüedad, el tiempo estado bajo bandera, las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeños de cargos electivos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas o edilicias no electivas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial de acuerdo con la Ley N° 20.596.

Para este cómputo se considerarán también los casos ocurridos antes de la vigencia de este Convenio.

Además y al solo efecto del cómputo por antigüedad para el otorgamiento de la licencia ordinaria, se tomará en cuenta el tiempo de servicios prestados por el trabajador en cualquier otro tipo de actividad asalariada y debidamente acreditada ante autoridad competente.

- b) A los efectos del régimen de ascensos serán computados como antigüedad todos los servicios efectivos o no, continuados o no que el trabajador haya prestado en la Entidad, sus antecesoras o incorporadas con la excepción del inciso d) de este artículo;
- c) En relación al inciso b), de este artículo se deja claramente establecido que se respetará la antigüedad que cada trabajador tenía computada para el régimen de ascensos a la fecha de la firma de este Convenio;
- d) A los trabajadores reingresantes, el tiempo trabajado anteriormente se les reconocerá a los efectos de su antigüedad en las Entidades pero no como antigüedad a los efectos de los ascensos;
- e) Las diferencias abonadas en más por las Entidades de acuerdo a Convenios anteriores serán mantenidas;
- f) Al personal transitorio propio de las Entidades, cumplidos los requisitos del artículo 4°, inciso b), de este Convenio se le computará el tiempo trabajado como antigüedad a todos sus efectos;
- g) Bonificación por antigüedad: Las entidades abonarán a sus trabajadores por cada año de antigüedad cumplido de acuerdo al presente artículo del Convenio Colectivo de Trabajo el 1,9657%, el que será incrementado de acuerdo a lo establecido en el inciso b), puntos 1 y 2 del artículo 12.

### **Pagos de aumentos**

**Artículo 24**— Los aumentos que le corresponda percibir a un trabajador por antigüedad, ascensos o promociones, reclasificaciones y demás beneficios emergentes del presente Convenio, se computarán a partir de la fecha en que el trabajador tenga derecho a los mismos y se harán efectivos dentro del mes siguiente a más tardar.

### **Capacitación del personal**

**Artículo 25**— Las Entidades, con intervención de la Federación o Sindicatos, crearán cursos de capacitación para sus trabajadores conforme al siguiente sistema:

- a) Se constituirá en cada Entidad, una Comisión Central, integrada por tres (3) representantes de las Entidades y tres (3) representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, quien tendrá a su cargo las decisiones en todo lo concerniente a la programación, funcionamiento, implementación, control y desarrollo en los planes de capacitación. Asimismo programará y concretará la realización de cursos de capacitación a nivel primario, secundario y universitario concertando los acuerdos respectivos con las entidades educacionales nacionales, provinciales o privadas;
- b) Las Comisiones Locales se constituirán en la medida que el desarrollo de los planes de capacitación así lo exijan y estarán integradas en forma similar a la Comisión Central, es decir, por tres (3) representantes de las Entidades pertenecientes al Servicio que corresponda y tres (3) representantes del Sindicato Local;
- c) La Comisión Central ejercerá el control y brindará el asesoramiento necesario a las Comisiones Locales;
- d) Será función de las Comisiones Locales:
  - 1) Reunirse en forma periódica, por lo menos una vez por mes, sin perjuicio de que puedan efectuarse con menor asiduidad si las circunstancias así lo exigieran. De cada reunión se deberá labrar la correspondiente acta, donde se dejará constancia de los asuntos tratados, así como de las soluciones logradas y las posiciones de cada una de las partes, cuando las mismas estuviesen en desacuerdo. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de suscribirse las actas deberá remitirse copia a la Comisión Central.
  - 2) Propondrá la nómina de asistentes a los diversos cursos, cumpliendo para las designaciones con las normas y reglamentaciones que dicte la Comisión Central.
  - 3) Deberá vigilar el cumplimiento estricto de la concurrencia de los participantes elegidos para los cursos, interviniendo en forma inmediata ante el Servicio y ante la Comisión Central cuando se presentaren obstáculos para la concurrencia.
  - 4) Arbitrará los medios necesarios para dar solución a los problemas que pudieran presentarse en orden local.
  - 5) Coordinar los horarios de estudio, adaptándolos a las modalidades de cada servicio.
  - 6) Deberá actuar formalmente sugiriendo a las Jefaturas de la Empresa y a la Organización Sindical, toda actividad que pueda significar el comienzo de una campaña integral de capacitación, sensibili-

zando al personal para que en un futuro inmediato participe activamente en capacitación.

- 7) Será función primordial de las Comisiones Locales, sugerir a la Comisión Central la programación de todo tipo de curso que, de acuerdo a la necesidad y experiencia en el servicio se considere necesario implantar. En el mismo sentido propondrá las modificaciones de programas actualmente en práctica, dándose los fundamentos técnicos y prácticos en cada caso.
  - 8) Las Comisiones Locales con asiento en los Servicios donde desarrollan su actividad los Centros o Unidad de Capacitación, al comienzo de cada curso y dentro de las primeras cuarenta y ocho (48) horas, pondrán en conocimiento de la Comisión Central, la ausencia de participantes designados para cada curso cuando por tratarse de agentes de otros servicios, no pudieran solucionarse los inconvenientes en el orden local.
- e) La Comisión Central podrá crear Comisiones Locales de Capacitación en aquellos distritos o zonas que por la distancia o importancia del servicio así lo justifiquen.
  - f) La Comisión Central implantará las normas referentes a la selección de candidatos, obligaciones de los mismos en su carácter de asistentes a los cursos, y de prioridades para concurrir a los cursos, teniendo como base que los mismos serán gratuitos y obligatorios para aquellos trabajadores que seleccionados por la Comisión Local, conforme a las normas que se establezcan, acepten su concurrencia. Considerándose condición mínima e indispensable el tener aprobados los estudios de enseñanza primaria completos (séptimo grado o equivalente).
  - g) Para los cursos que se programen con dedicación exclusiva de los trabajadores, los asistentes a los mismos deberán dar cumplimiento a los horarios que se establezcan a través de la Comisión Central.
  - h) Si el curso fuera sin dedicación exclusiva, la Comisión Local podrá solicitar a la Entidad la autorización para que el trabajador que asista al curso pueda retirarse de su lugar de trabajo los días de clase, tantas horas antes como horas dure la misma, hasta un máximo de dos (2) horas. En el caso de que los horarios de los cursos así lo aconsejen, el mismo temperamento se adoptará para la entrada.
  - í) El trabajador que resida en localidades cercanas a la que se dictan los cursos, podrá concurrir a los mismos gozando de las franquicias establecidas en el punto anterior, computándose además, el tiempo que demande el viaje de ida y vuelta a su localidad.
  - j) Cuando los cursos se dicten en ciudades o localidades donde existan Entidades prestatarias del servicio eléctrico, se tratará de coordinar los mismos con asistencia proporcional según la cantidad de trabajadores en cada Entidad. Si momentáneamente una sola Entidad auspiciara los cursos, también permitirá asistir a los mismos a trabajadores de la otra, siempre que la cantidad de vacantes así lo permita y luego de dar prioridad a sus trabajadores.
  - k) En los casos de personal de turno y que por razones de servicio no puedan acogerse a los beneficios previstos en el inciso h), en lo referente a la franquicia en la entrada o en la salida, por tal beneficio se compensará con un día de franco por cada seis (6) horas de permanencia en clase. Estos francos se otorgarán de acuerdo a las modalidades que convengan las respectivas Comisiones Locales.
- 1) Los trabajadores egresados de los cursos de capacitación no adquieren por los mismos ninguna prioridad para el cubrimiento de futuras vacantes, las que en todos los casos, se cubrirán de acuerdo a las normas establecidas en el presente Convenio. Solamente se le dará por cumplidos los requisitos exigidos para la ocupación de vacantes, cuyos conocimientos teóricos y/o prácticos haya aprobado en el curso correspondiente. A través de la Comisión Central de Capacitación se determinarán los puestos y categorías que cada curso comprende a esos efectos.
  - m) En los casos que la asistencia de un trabajador a un curso, obligue a la Entidad a reemplazar al trabajador, éste desempeñará las tareas hasta que el trabajador que realizó el curso se reintegre a su puesto.
  - n) La Comisión Central fijará las normas de evaluación a la que estarán sujetos los asistentes a los cursos.
  - ñ) A los efectos del reconocimiento de los certificados de estudio obtenidos por los trabajadores en los cursos de capacitación dictados por las Entidades, se considerarán cursos de capacitación completos aquellos que durante uno o más ciclos o mediante cursos complementarios de una misma especialidad manual, técnica o administrativa contable, configuren una capacitación integral con dedicación exclusiva y habiendo aprobado el o los cursos correspondientes.
  - o) Las Entidades harán efectivo el pago del certificado a partir del primer día del mes siguiente de haber finalizado el curso. Las Entidades que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo tuvieran en funcionamiento establecimientos dedicados a la capacitación y/o formación del personal, continuarán con los mismos, debiendo progresivamente ir adaptándolos a las normas, procedimientos y/o regímenes que fije la Comisión Central.

### Becas

**Artículo 26**— Las Entidades empleadoras otorgaren, a los trabajadores en actividad avalados por los Sindicatos de Luz y Fuerza adheridos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, la cantidad de una beca cada doscientos (200) trabajadores para estudios universitarios o su especialización, secundarios y/o técnicos que tengan aplicación en las actividades que desarrollan las Entidades.



Las becas mencionadas se otorgarán en forma anual y consistirán en un permiso con goce de los beneficios que establece el Convenio Colectivo de Trabajo. A tal efecto se crea una Comisión Mixta de Becas, la que estará integrada por igual número de miembros en representación de las Entidades Empleadoras y de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (F.A.T.L.Y.F.).

## Reglamentación de becas

### Apartado I – Comisión Mixta de Becas

- a) La Comisión Mixta de Becas (C.M.B.) estará integrada por cuatro (4) representantes de las Entidades y por cuatro (4) representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, bajo la presidencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dicha Comisión funcionará en dependencias de la F.A.T.L.Y.F.

### Apartado II – Competencia de la Comisión de Becas

Será competencia de esta Comisión:

1. Llevar el registro de inscripción de los postulantes, el que permanecerá abierto hasta el 30 de enero de cada año.
2. Seleccionar y adjudicar las becas en un todo de acuerdo al presente Convenio y reglamentación vigente.
3. Comunicar a la Entidad a la que pertenece el trabajador, al Sindicato respectivo y al becado la adjudicación del beneficio y las directivas accesorias.
4. Llevar el legajo personal de cada becado, con todos sus antecedentes, compromisos, certificaciones, etcétera.
5. Fiscalizar el desarrollo de los estudios de los becados y sancionar, dentro del régimen de becas, el incumplimiento total o parcial de los compromisos de becas contraídos, pudiendo suspender o hacer cesar el beneficio cuando los becados no dieran cumplimiento a las obligaciones inherentes al usufructo de la beca o a las obligaciones emergentes de las directivas impartidas por la Comisión.
6. En los supuestos enunciados en el punto anterior (5) la Comisión Mixta de Becas elevará sendos informes a la Entidad empleadora y a la Organización Sindical que corresponda, lo suficientemente detallados como para que permitan determinar acabadamente la situación planteada, a tal fin de poder graduar adecuadamente la medida disciplinaria que administrativamente sea pertinente.
7. Adjudicar las becas con una anticipación mínima de diez (10) días a la fecha de comienzo de las clases del año lectivo correspondiente.
8. Para el análisis del cumplimiento por parte de los becados, del compromiso contraído al ser beneficiario de becas, se procederá de la siguiente forma:

- a) Del 1° al 15 de enero de cada año, la Comisión Mixta de Becas efectuará un primer análisis del cumplimiento de los becados. En dicha oportunidad se labrará la correspondiente acta, en la que se incluirá a todos los becados que dieron cumplimiento integral al compromiso contraído.
- b) Cuando se trate de becados que soliciten nueva beca para continuar estudios y que a la fecha de la adjudicación de las mismas hubieran dado cumplimiento a por lo menos setenta y cinco por ciento (75%) del compromiso contraído el año anterior, la evaluación se efectuará al momento de la mencionada adjudicación.
- c) Los compromisos de beca tendrán como fecha tope de cumplimiento, el día 10 de abril del año siguiente; a tal efecto, los resultados de los becados no contemplados en los ítems a) o b) del presente inciso deberán ser analizados por la Comisión Mixta de Becas antes del 15 de abril de cada año.

9. Otorgar becas a los trabajadores que no hubieran cumplido el compromiso contraído en una beca anterior, siempre y cuando al presentar la nueva solicitud hubieran aprobado las materias adeudadas y previo estudio del caso.
10. Ajustar la adjudicación de becas a los respectivos comienzos de los años lectivos de acuerdo al calendario escolar de cada Instituto de Enseñanza y hasta la terminación de los mismos oportunidad en que los becados deberán reintegrarse a sus respectivos lugares de trabajo.
11. Ampliar el usufructo del beneficio, cuando se prolonguen más allá de la terminación de los cursos los exámenes finales o la entrega de trabajos prácticos por tanto tiempo como sea esa prolongación, fijando como fecha tope el 31 de diciembre de cada año, debiendo el beneficiario presentar constancia de la autoridad competente que avale su pedido.
12. Ampliar excepcionalmente el término fijado en el punto anterior por más días, siempre que así lo resuelva la Comisión Mixta de Becas.

### Apartado III – Distribución de las becas

- a) Veintisiete por ciento (27%) de las becas para las carreras de Ingeniería Electromecánica, en las especialidades u orientaciones electricista y mecánica e hidráulica.
- b) Diez por ciento (10%) de las becas para las carreras de Arquitectura, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones, Civil, Industrial u otras especialidades dentro de la Ingeniería.
- c) Seis por ciento (6%) de las becas para carreras de Ciencias Económicas (Contador Público), Estadísticas o Administración de Empresas.
- d) Cuatro por ciento (4%) de las becas para las carreras de Química o Derecho (Abogacía y/o Procuración).

- e) Cuatro por ciento (4%) de las becas para carreras universitarias no incluidas en los incisos anteriores, que sean de aplicación en las Entidades.
- f) Treinta y cuatro por ciento (34%) de las becas para estudios secundarios en escuelas industriales o técnicas y en sus distintas especialidades.
- g) Diez por ciento (10%) de las becas para estudios secundarios en escuelas o colegios para las siguientes especialidades: Comercial, Construcción de Obras, Telecomunicaciones, Bachillerato o Magisterio.
- h) Tres por ciento (3%) de las becas para estudios a nivel terciario de especialidades que sean de aplicación en las Entidades.
- i) Dos por ciento (2%) de las becas para especialización, que serán usufructuadas por aquellos que posean títulos universitarios y/o de escuelas con título superior de graduación o conocimientos indispensables reconocidos por la Institución donde se realizará el curso. Los citados cursos de especialización, como así también los antecedentes de la Institución que los propicia y los del candidato que los postula serán sometidos por la Comisión a la consideración del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, el que dictaminará sobre:
- 1) La necesidad de los estudios a realizar en lo que a su aplicación en la Entidad empleadora se refiere.
  - 2) La aptitud de la persona propuesta para realizarlo sobre la base de sus antecedentes.
  - 3) El plazo de duración de los cursos.
- d) No haber sido beneficiario de una beca anterior para estudios de igual nivel para el que se postula, haya o no obtenido el título final.
- e) Para becas secundarias o universitarias se deberá adjuntar la certificación que acredite su inscripción con la constancia oficial de haber aprobado su ingreso, en el respectivo establecimiento, como alumno regular.
- f) Los postulantes de becas secundarias deberán comprometer un año completo de estudios. Para becas universitarias el compromiso consistirá en las materias que componen un año completo de la carrera o como mínimo cinco (5) materias a cursar y aprobar.

### **Apartado V – Adjudicaciones de becas**

A los efectos de la adjudicación de becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

- a) Los postulantes que, habiendo sido becados en el año lectivo anterior dieron cumplimiento al compromiso contraído a la fecha de adjudicación de las becas a que se postulan.
- b) Los postulantes que estén inscriptos como alumnos regulares en el último año de su carrera o curso.
- e) Los postulantes que, estén en condiciones de cursar regularmente el penúltimo año de su carrera o curso y así sucesivamente en orden decreciente si es que con ello no se cubriera el número de becas a otorgar en el respectivo inciso.
- d) Los postulantes que reúnan iguales condiciones, de acuerdo a los incisos a), b) y c), serán clasificados de acuerdo a un reglamento complementario que dictará la Comisión Mixta de Becas en un plazo máximo de ciento veinte (120) días, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, los Sindicatos que tuvieran regímenes vigentes los mantendrán en aplicación.
- e) Tendrán preferencia para obtener hasta un máximo de doce por ciento (12%) de las becas previstas en el Apartado III y discriminadas en la siguiente forma: Cuatro por ciento (4%) del inciso a); dos por ciento (2%) del inciso b); cinco por ciento (5%) del inciso f) y uno por ciento (1%) del inciso g), los trabajadores que deseen iniciar estudios de los especificados en los respectivos incisos y que residan en localidades del interior donde no haya establecimientos educacionales de esa especialidad y por ende deban trasladar su residencia al lugar donde cursarán sus estudios. Excepcionalmente y si sus antecedentes como estudiante lo justifican, podrá considerarse la situación del postulante que desee proseguir sus estudios y que esté en el supuesto previsto en este inciso, salvo el caso que fue becado en el año anterior, quien tiene la prioridad que le da el inciso a) de este apartado.

### **Apartado IV – Condiciones para postular becas**

- a) Para postular becas, los trabajadores deberán tener una antigüedad mínima de dos (2) años de servicios continuados en la Entidad, a la fecha de iniciación del correspondiente año lectivo y ser avalado por el Sindicato respectivo.
- b) Presentar el original de la solicitud de inscripción, en el registro que a tal efecto lleva la Comisión Mixta de Becas hasta el 30 de enero de cada año. La solicitud deberá ser acompañada de una relación de los estudios realizados, con las constancias de las calificaciones o diplomas obtenidos, trabajos efectuados, certificados analíticos o copia autenticada de los mismos, con firma y sello de la autoridad competente de la casa de estudios correspondiente, de la Entidad donde trabaja y Sindicato al que pertenece, miembros de la Comisión Mixta de Becas o escribano público. Se acompañará el plan de estudios y sistema de calificaciones del Establecimiento de enseñanza en el cual cursará los estudios.
- c) La solicitud de beca, avalada por el respectivo Sindicato, se confeccionará completa en original y tres (3) copias debiendo ser certificada la antigüedad en el servicio por la Entidad empleadora quien retendrá una copia

- f) En caso de no presentarse candidatos suficientes para cubrir el número de becas establecidas hasta completar las previstas en cada uno de los respectivos incisos del Apartado III, la Comisión adjudicará las becas entre los postulantes que sobren en otros incisos del referido apartado, dando preferencia a las necesidades prioritarias de la Entidad.
- g) Cuando postulen becas varios agentes de una misma sección, no se adjudicarán aquellas que sobrepasen el cincuenta por ciento (50%) del total del personal de dicha sección. Las situaciones que determinen estas circunstancias, serán consideradas por la Comisión Mixta de Becas.
- h) Podrán adjudicarse becas a aquellos trabajadores que, habiendo estado becados en el año inmediato anterior, les falte un número inferior a cinco (5) materias para concluir sus estudios universitarios, determinando en ese caso la Comisión Mixta de Becas la extensión y condiciones del beneficio a otorgar.
- i) En el caso de becas otorgadas por una extensión menor del período total, o en el supuesto de renuncia o caducidad de becas, la Comisión Mixta de Becas podrá considerar el otorgamiento del beneficio por el período que reste, al postulante que de acuerdo a esta reglamentación esté en condiciones de usufructuarlo.

#### **Apartado VI – Obligaciones de los becados**

- a) Los trabajadores que resulten beneficiarios de becas, estarán obligados a remitir a la Comisión toda documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le conceda, a efectos de complementar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación de la beca.
- b) Los becados universitarios estarán obligados a remitir a la Comisión antes del 30 de junio de cada año, la ratificación del número y nombre de las materias comprometidas al presentar la solicitud, no pudiendo de allí en más modificar el compromiso ni efectuar cambios de materias, sin la expresa conformidad que en tal sentido presta la Comisión Mixta de Becas.
- c) Todos los becados estarán obligados a remitir en forma inmediata cualquier información que les sea solicitada por la Comisión sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias o la información sobre la marcha de sus estudios.
- d) Los becados secundarios estarán obligados a remitir a la Comisión certificación oficial o fotocopia autenticada de las notas que obtuvieran en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier otro tipo que por la modificación de las reglamentaciones se implantaren, dentro de los diez (10) días de rendidos o notificados de sus resultados. La autenticación será de igual forma que la expresada en el Apartado IV, inciso b), de la presente reglamentación.
- e) El trabajador becado durante el transcurso de su beca mantiene su relación de dependencia con la Entidad a que pertenece. El trabajador en uso de beca deberá informar a la Entidad empleadora en forma inmediata toda inasistencia al establecimiento de enseñanza en el cual curse sus estudios, con motivo de enfermedades, tal como si estuviera prestando servicios a los efectos de que los médicos de la Entidad certifiquen la existencia de la enfermedad para su justificación.
- f) Los trabajadores becados para estudios secundarios, podrán incurrir, en el transcurso del año lectivo, hasta en cinco (5) inasistencias no incluidas en el punto anterior. Cuando incurrieran en más de cinco (5) inasistencia deberán justificarlas ante la Comisión Mixta de Becas.
- g) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, siendo obligación del mismo reintegrarse de inmediato a la Entidad e informar de lo ocurrido a la Comisión Mixta de Becas dentro de las primeras cuarenta y ocho (48) horas.
- h) En caso de un movimiento de fuerza, estudiantil o docente o de cualquier otra causa, que interrumpa el normal funcionamiento en el establecimiento en el cual estudie el becado, éste deberá reintegrarse al trabajo cuando tal circunstancia se prolongue por más de cinco (5) días hábiles. Cuando la inactividad del establecimiento de enseñanza secundario sea motivada por vacaciones de invierno, y éstas se prolonguen por más de cinco (5) días hábiles, el becado al sexto día hábil deberá reintegrarse a su trabajo. Para el personal de turnos rotativos y a los efectos de su reintegro al trabajo, se considerará día hábil aquél que conforme al diagrama de turnos, le correspondiera prestar servicios. La Comisión Mixta de Becas analizará la situación de los becados que cursan sus estudios en establecimientos fuera de su lugar de residencia, a los efectos de la aplicación de la presente disposición. En todos los casos reiniciará el usufructo del beneficio automáticamente al término de dicha interrupción, debiendo comunicar a la Comisión Mixta de Becas por nota, fecha de interrupción y reiniciación del beneficio.
- i) Los becados, al cumplirse el período de usufructo de la beca y en un plazo no mayor de sesenta (60) días, deberán presentar ante la Comisión Mixta de Becas un certificado final de estudios. Este certificado deberá contener en forma detallada la nómina de las materias y/o trabajos prácticos realizados, así como también las materias rendidas, fechas y notas obtenidas. En el caso de becados en establecimiento de enseñanza media el citado certificado será la constancia de haber aprobado la totalidad de las materias que comprenden el curso, constituyendo ésta, por otra parte, una obligación que contrae el trabajador al aceptar la beca. En cuanto a los becados que finalizan carreras, en el certificado deberá constar haber aprobado la última materia que le permita obtener el título.
- j) Los trabajadores que usufructúen becas quedan obligados a permanecer en las Entidades como mínimo por un período igual al que estuvieron becados salvo que no se

dieran las condiciones para su reubicación en un cargo acorde con la mayor y/o mejor capacitación obtenida en el usufructo de la beca.

- k) Los trabajadores no podrán, mientras gocen del beneficio de la beca, desarrollar o desempeñar ninguna actividad rentada. El no cumplimiento por parte del becado de tal disposición, significará la suspensión de la beca.
- l) Los trabajadores becados, una vez obtenido el título a partir del momento que perciban el Reconocimiento Profesional deberán aportar a la F.A.T.L.Y.F., por el mismo lapso de tiempo en que usufructuó la beca, el veinticinco por ciento (25%) de dicha bonificación del artículo 31 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Apartado VII – Condiciones Generales**

- a) En todos los casos en que el otorgamiento de una beca traiga aparejado el ingreso de un trabajador transitorio, éste desempeñará sus funciones hasta que el becado se reintegre a su puesto, ocupando la vacante que se produzca como consecuencia del corrimiento del personal fijo del plantel.
- b) No se concederá la licencia que prevé el artículo 30 del Convenio Colectivo de Trabajo (Régimen para el personal que estudia), a los trabajadores que habiendo sido becados deban rendir materias correspondientes al año de estudios para el que se le otorgó la beca, o incluidas en el compromiso.
- c) Los trabajadores en uso de beca podrán renunciar al beneficio previa información a la Comisión Mixta de Becas, exponiendo los motivos que la fundamentan. Una vez evaluados los mismos, la Comisión resolverá sobre el particular.
- d) La Comisión Mixta de Becas queda facultada para proceder a la reforma de la presente reglamentación, siempre que las circunstancias así lo aconsejen y teniendo en cuenta la experiencia recogida.
- e) A los trabajadores becados se les mantendrán todos los beneficios del presente Convenio, como así también las remuneraciones correspondientes a sus puestos.

### **Cláusula transitoria**

La aplicación de la presente reglamentación no perjudicará a aquellos becados del año 1975 a los que se les renovará el beneficio hasta la obtención del respectivo título, siempre que cumplan con sus compromisos, aunque con tal renovación se excediera el cupo que de acuerdo a este artículo correspondiera a la Entidad a la que pertenece.

### **Becas especiales**

**Artículo 27**— Cuando existan razones de interés para la Entidad en materia técnica, científica o profesional, que aconsejen estimular la concurrencia o incorporación de los trabajadores a instituciones, estudios, conferencia y/o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, le acordará licencia con goce de haberes, manteniendo todos los beneficios acordados en esta Convención.

Igualmente, cuando existan razones de interés para la Entidad en materias técnicas, científicas o profesional y el trabajador fuera becado por instituciones responsables para perfeccionar sus conocimientos en Universidad o Escuelas Técnicas Extranjeras, gozará totalmente de sus haberes. En estos casos la Entidad le reconocerá la licencia necesaria.

La aplicación de este beneficio será conforme a lo que en tal sentido determine la Comisión Mixta de Becas.

### **Becas para hijos de trabajadores**

**Artículo 28**— La Entidad, a través de la Comisión Mixta de Becas, otorgará becas para ser usufructuadas por los hijos de los trabajadores de su dependencia, avalados por los Sindicatos de Luz y Fuerza adheridos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, para realizar estudios universitarios, secundarios en Escuelas Industriales y/o Técnicas para las siguientes especialidades: Comercial, Bachillerato y Magisterio en la proporción de una (1) beca cada sesenta (60) trabajadores y consistirá en un aporte económico del ciento ocho por ciento (180%) de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

## **Reglamentación**

### **Apartado I – Otorgamiento de becas**

- a) Las becas serán otorgadas para realizar estudios universitarios y/o secundarios en escuelas industriales y/o técnicas y para las especialidades: Comerciales, Bachillerato y Magisterio. En todos los casos los establecimientos de enseñanza deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.
- b) El beneficio les será otorgado a los trabajadores, cuya solicitud sea avalada por el respectivo Sindicato, con una antigüedad mínima de un (1) año en la Entidad a la que pertenece, únicamente con relación a sus hijos a cargo, por los cuales perciba el salario respectivo. Con la única excepción de los que hubieran gozado del beneficio en forma ininterrumpida en años anteriores y dejasen de estar a cargo por haber alcanzado la mayoría de edad. A tal efecto no se considerará interrupción el servicio militar.
- c) Las becas se otorgarán de acuerdo a la distribución que efectuará la Comisión Mixta de Becas, en un todo de acuerdo con la presente reglamentación.

### **Apartado II – Agrupación y distribución**

- a) La agrupación será por Entidades Empresarias signatarias del presente Convenio, con el fin de poder así establecer una proporcionalidad acorde con el presente Convenio.
- b) En aquellas Entidades que no alcancen a tener el mínimo de sesenta (60) trabajadores, y a fin de que este beneficio sea de aplicación también para los hijos de los trabajadores, cuya Entidad no alcance el mínimo establecido, se agruparán éstas por jurisdicción de cada Sindicato, quedando el otorgamiento de estas becas a cargo de la Comisión Mixta de Becas. Las becas otorgadas en estas condiciones, serán sufragadas propor-

cionalmente por las Entidades Empresarias de la respectiva jurisdicción.

### **Apartado III – Pago de las becas**

- a) Cada Entidad Empresaria tomará a su exclusivo cargo los pagos por las becas otorgadas a los hijos de los trabajadores de su dependencia.
- b) El monto total de dichos pagos por cada beca será del ciento ochenta por ciento (180%), de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), para los rubros de material escolar, cuadernos, libros, elementos didácticos, herramientas para taller, gastos de traslado y asignación para gastos menores.
- c) El monto que fija el inciso b) será acordado de la siguiente manera: el cincuenta por ciento (50%) dentro de los treinta (30) días de adjudicada la beca; un veinticinco por ciento (25%) dentro de los primeros quince (15) días del mes de junio del año del otorgamiento; el veinticinco por ciento (25%) restante, en los primeros quince (15) días del mes de septiembre del mismo año. El pago de las cuotas se efectuará previa autorización de la Comisión Mixta de Becas, la que otorgará mediante constancia oficial de la condición de alumno regular.

### **Apartado IV – Duración de la beca**

- a) Las becas serán anuales, se iniciarán en la fecha de comienzo de cada año lectivo y tendrán la duración de éste.

### **Apartado V – Condiciones para postular becas**

- a) Presentar el original de la solicitud de inscripción en el registro, que a tal efecto llevará la Comisión Mixta de Becas, hasta el 30 de enero de cada año.
- b) La solicitud de beca se confeccionará, en original y tres (3) copias, debiendo ser certificada por la Entidad y el Sindicato de la jurisdicción, quienes retendrán una copia para su uso y la restante quedará en poder del postulante.
- c) Deberá acompañar a la solicitud el certificado de aprobación de la enseñanza primaria o secundaria según el caso, completa recibida, y el certificado de inscripción a la escuela o universidad a la que va a concurrir. En ambos casos, los certificados correspondientes deberán tener sello y firma de las autoridades competentes de los establecimientos docentes.
- d) En el caso de postulantes que ya hubieran iniciado la carrera para cuya continuación se solicita beca, deberán enviar, además de la correspondiente solicitud, la relación de estudios secundarios y/o universitarios según corresponda, realizados, con las constancias de las calificaciones obtenidas y trabajos efectuados debidamente oficializados por las autoridades competentes de los establecimientos docentes, con firma y sello de éstos.

- e) En caso de no ser posible remitir los certificados originales, se podrá enviar una fotocopia de los mismos debidamente autenticada por las autoridades competentes o por las autoridades de la Entidad y Sindicato local conjuntamente o por la Comisión Mixta de Becas o por ante escribano público.

### **Apartado VI – Adjudicación de becas**

A los efectos de la adjudicación de becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

- a) Los postulantes que habiendo sido becados en el año lectivo anterior dieron cumplimiento al compromiso contraído a la fecha de adjudicación de las becas a que se postulan.
- b) Los postulantes que estén en condiciones de inscribirse como alumnos regulares en el último año de su carrera o curso.
- c) Los postulantes que estén en condiciones de cursar regularmente el penúltimo año de su carrera o curso y así sucesivamente en orden decreciente si es que con ello no se cubriera el número de becas a otorgarse en el respectivo inciso.

### **Apartado VII – Obligaciones de los becados**

- a) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la beca de sus estudios secundarios deberán comprometer un año completo de sus estudios a cursar y aprobarlo en su totalidad antes del comienzo del año lectivo siguiente. Para estudios universitarios el compromiso consistirá en las materias que conforman un año completo de la carrera o como mínimo cinco (5) materias a cursar y aprobar.
- b) Para aquellos casos en que el postulante no hubiera aprobado la totalidad del curso o las materias que en él se dictan a la finalización del mismo, podrá enviar la solicitud correspondiente para el año próximo, acompañada de una constancia y/o certificado debidamente firmado y sellado de la escuela a que concurrió, en la que constará la o las materias adeudadas a rendir, la fecha de examen de las mismas y la condición en que queda el postulante para con dicha escuela, de no aprobarse la o las materias correspondientes.
- c) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la beca correspondiente, estarán obligados a remitir a la Comisión Mixta de Becas, toda la documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le conceda, a los efectos de completar o complementar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación, como asimismo cualquier información que le sea solicitada, sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias sobre la marcha de su carrera.
- d) Todos los becados estarán obligados a remitir a la Comisión Mixta de Becas, la certificación oficial o copia autenticada de las notas y calificaciones que obtuvieron en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier otro tipo que por modificación de reglamentación de las escuelas se implantaren y que hacen a la

marcha de sus estudios dentro de los diez (10) días de rendidos dichos exámenes.

- e) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, debiendo reintegrar el trabajador los importes recibidos en la proporción que determine la Comisión Mixta de Becas, de acuerdo a los antecedentes del caso. En esta situación no se tomará en consideración el importe recibido al comienzo del beneficio, o sea el cincuenta por ciento (50%) inicial.
- f) El becado una vez finalizados sus estudios en la carrera correspondiente contrae la obligación de ingresar a la Entidad que le otorgó el beneficio. Las condiciones y plazos se establecen de común acuerdo entre la Entidad, Federación y el Sindicato de la jurisdicción.

### **Apartado VIII – Consideraciones y condiciones generales**

- a) Cuando el trabajador dejara de pertenecer a la Entidad, por fallecimiento o jubilación, durante el período del beneficio, éste se mantendrá hasta su finalización.
- b) Cada Entidad proporcionará a la Comisión Mixta de Becas, antes del 19 de febrero de cada año, el número de trabajadores fijos de su dependencia, a fin de poder establecer, de acuerdo al porcentaje estipulado, la cantidad de becas a otorgar en cada una de ellas.
- c) Las normas y demás disposiciones necesarias para la aplicación del presente artículo serán establecidas por la Comisión Mixta de Becas, quien tendrá a su cargo además la adjudicación de las becas y cumplimiento de los adjudicatarios.

### **Becas para hijos de trabajadores jubilados y pensionados**

**Artículo 29**— Las Entidades otorgarán becas para los hijos de los trabajadores jubilados y/o pensionados avaladas por los Sindicatos adheridos a la F.A.T.L.Y.F., empadronados en el Fondo Compensador, para realizar estudios primarios, secundarios y/o universitarios, conforme a lo siguiente:

- a) Estudios primarios:  
Las becas serán anuales y se iniciarán en la fecha de comienzo de cada año lectivo y hasta la finalización del mismo. El monto correspondiente a esta beca consistirá en un aporte económico del noventa por ciento (90%) de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).
- b) Estudios secundarios y/o universitarios:  
Las becas serán anuales y se otorgarán para realizar estudios secundarios en escuelas industriales y/o técnicas, y para las especialidades Comercial y/o Bachillerato y para realizar estudios universitarios.

En todos los casos los establecimientos de enseñanza deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.

Las becas se otorgarán en la proporción de una (1) beca por cada sesenta jubilados y/o pensionados empadronados en el fondo compensador y se distribuirán en las mismas proporciones que se establecen en el artículo 28 (Becas para hijos de trabajadores del presente Convenio Colectivo de Trabajo).

Los becados recibirán un aporte económico del ciento ochenta por ciento (180%) de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

La Comisión Mixta de Becas (artículo 26 del presente Convenio Colectivo de Trabajo), reglamentará en un plazo no mayor de noventa (90) días las normas y demás disposiciones necesarias para la aplicación del presente artículo.

Igualmente será de su competencia la adjudicación de las becas y cumplimiento de los adjudicatarios.

### **Régimen para el personal que estudia**

**Artículo 30**— Se concederán licencias con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación o Provinciales para rendir examen en los turnos fijados oficialmente por los siguientes casos:

- a) Para estudios universitarios y/o técnicos universitarios, será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días hábiles por materia.
- b) Para estudios a nivel terciario, en carreras que exijan como requisito de ingreso estudios secundarios completos, hasta cinco (5) días hábiles por materia.
- c) Para carreras secundarias, hasta veinte (20) días hábiles al año, otorgados en plazos máximos de dos (2) días hábiles por materia.

En todos los casos los trabajadores deberán solicitar por escrito el correspondiente permiso, indicando la materia y el tipo de examen a rendir, debiendo presentar al reintegrarse el certificado expedido por la autoridad del instituto de enseñanza o universidad de que se trate, donde conste el examen rendido, la fecha del mismo y el resultado obtenido. En los supuestos en que por disposiciones administrativas del instituto de enseñanza o universidad no pueda cumplimentarse lo requerido en el punto anterior, el agente deberá hacerlo saber por escrito a la Entidad, consignando los datos solicitados, revistiendo el carácter de una declaración jurada, la cual tendrá validez hasta el 31 de enero del año siguiente, en que indefectiblemente deberá presentar un certificado de las materias rendidas y aprobadas en el transcurso del año.

Cuando por modificación de los actuales sistemas de examen, se haga necesaria la adaptación de lo establecido en este artículo, las Entidades y la Federación, por intermedio de la Comisión Mixta de Becas, podrá convenir su reglamentación.

Los trabajadores que cursen estudios universitarios y/o técnicos universitarios, también tendrán derecho a obtener permiso, dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase y/o cursos prácticos y no fuera

posible adaptar su horario de clase o cursos a aquellas necesidades. Deberá acreditar:

- a) Su condición de estudiante en las clases o cursos.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de trabajo.

Dichas ausencias deberán ser compensadas con un régimen de horario especial en cada caso, que no afecte a sus tareas habituales y que no exija la modificación del horario normal del trabajador en más de dos horas;

Para el personal de turno se estudiará el régimen de trabajo, a fin de hacerle alcanzar los beneficios de este artículo.

Las licencias de que se trata se otorgarán por única vez para cada materia de la respectiva carrera y los trabajadores no podrán usufructuar del beneficio de este artículo, mientras tengan pendientes de aprobación tres o más materias, para las cuales le fue otorgado permiso por examen.

**Reconocimiento profesional**

**Artículo 31**— Todo trabajador que posea los títulos aquí indicados, percibirá las bonificaciones que se detallan a continuación:

- 1) Títulos universitarios o equivalentes otorgados por autoridad competente:
  - a) Títulos universitarios de carreras de cinco (5) ó más años de duración, cuando se desempeñe en función específica . . . . . 76,01%
  - b) Títulos universitarios de carreras de tres (3) ó más años de duración, cuando se desempeñe en función específica . . . . . 53,21%
  - c) Títulos universitarios en carreras de dos (2) años de duración, cuando se desempeñe en función específica . . . . . 38,00%
  - d) Títulos universitarios, cuando se desempeñe fuera de la función específica . . . . . 14,79%
- 2) Títulos otorgados por Institutos de Nivel Terciario, oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y de las Provincias y se exija para el ingreso a la carrera el ciclo secundario completo, cualquiera fuera su duración:
  - a) En función específica . . . . . 20,40%
  - b) Fuera de función específica . . . . . 14,79%
- 3) Títulos otorgados por las escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, Perito Mercantil, Escuela de Mecánica de la Armada y títulos equivalentes establecidos por las autoridades competentes, títulos técnicos otorgados por Universidades:
  - a) En función específica . . . . . 20,40%

- b) Fuera de función específica . . . . . 14,79%
- 4) Ciclo Básico de las Escuelas Nacionales y/o Provinciales de Educación Técnica amparadas o reconocidas, Escuelas de Mecánica del Ejército y Aeronáutica, Bachilleres y Maestros Normales:
  - a) En todos los casos . . . . . 11,44%
- 5) Títulos oficiales de Enfermeros y/o Asistentes Dentales, Idóneo de Farmacia, de Visitadora Social (otorgados por la Facultad de Medicina o Museo Social Argentino o similares reconocidos):
  - a) Cuando se desempeñe en tarea específica . 14,79%
  - b) Fuera de función específica . . . . . 8,54%
- 6) Títulos otorgados por Institutos Ciclotécnicos dependientes del CONET y títulos equivalentes expedidos por las autoridades competentes, ya sean nacionales o provinciales:
  - a) En función específica . . . . . 11,81%
  - b) Fuera de función específica . . . . . 8,54%
- 7) Certificados de Cursos Técnicos y de Capacitación que se dicten en la Empresa por institutos dependientes del CONET:
  - a) Por ciclo básico preparatorio o equivalente . 4,04%
  - b) Por ciclo de capacitación o equivalente . . . 5,94%
  - c) Por ciclo de especialización o equivalente . . . . . 9,29%

A tal efecto se nombrará una Comisión que reglamentará los cursos que dictarán los centros de capacitación, de acuerdo al artículo 25.

En ningún caso la modificación de este artículo determinará rebaja en el monto que cada agente percibía anteriormente. Si como consecuencia de la aplicación del presente artículo existieran trabajadores que perciban sumas superiores a las indicadas, las diferencias, en tal caso, se mantendrán hasta tanto futuros aumentos absorban las mismas.

- 8) Los títulos otorgados en el extranjero, se consideran como equivalentes a los del país, cuando hayan sido revalidados y/o reconocidos por la autoridad competente.

Si la Entidad objetara el título presentado, el interesado podrá reclamar a la Comisión de Reclamaciones o Tribunal Paritario y se resolverá en consecuencia.

- 9) La Entidad recibirá para su consideración los títulos que presentaren los interesados y al serle reconocidos dichos títulos a través de la dependencia competente, los trabajadores se harán acreedores del beneficio estipulado a partir de la fecha de su presentación. Si se

plantearan dudas respecto a la presentación de un determinado título, en tal caso se dará intervención a la Comisión de Reclamaciones o Tribunal Paritario que determinará al respecto. Cuando el trabajador presentare certificado provisorio o de título en gestión, la Entidad le reconocerá dicho certificado.

- 10) Las bonificaciones que se establecen en el presente artículo se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 12, inciso e), del presente Convenio.
- 11) a) A efectos de la aplicación del presente artículo, cuando un trabajador presente dos (2) o más títulos, se establecerá si uno de ellos no es necesario para la obtención del otro.
- b) Si los títulos presentados no tuvieran relación entre sí, es decir que correspondieran a dos (2) profesiones distintas, se abonarán las bonificaciones que correspondan de acuerdo a lo establecido en este artículo.
- c) Cuando de los títulos presentados, uno de ellos fuera necesario para la obtención del otro, se abonará tan sólo el de mayor jerarquía.
- 12) Las bonificaciones que se conceden por títulos de estudio, se entiende que son a los efectos de la remuneración, no otorgándose con ello ningún privilegio para la competencia de vacantes.

## Útiles de trabajo

### Artículo 32—

- a) Las Entidades deberán proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con la ley, la salud o vida del trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarla.
- b) Todos los útiles e implementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.
- c) Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que las Entidades les suministren para el normal desarrollo de sus tareas. Las Entidades no podrán cobrar por los eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, ni por las pérdidas de los mismos, siempre que tales desperfectos o pérdidas no sean debidos a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente. Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de su superior los extravíos que se hubieren producido.

## Ropa de trabajo

### Artículo 33—

- a) Las Entidades, individualmente, entregarán a sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse en tela de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas de las

distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio.

La cantidad, tipos de prendas, etcétera, se ajustará al estudio realizado por la Comisión de Higiene y Seguridad de F.A.T.L.Y.F., vigentes ya en las Entidades.

- b) A aquel personal que actualmente se le suministra ropa de trabajo y no esté comprendido dentro del artículo 359 (Gastos de representación) y las Entidades le encomienden realizar ciertas gestiones fuera de su punto de concentración, para las cuales no fuera adecuado el uso de dicha ropa de trabajo, las Entidades, además de la provisión de ropa de trabajo establecida en este artículo, abonarán el cincuenta por ciento (50%) de los gastos de representación, cuando estas gestiones fueran habituales y proporcionalmente a los días en que se realicen, cuando su ejecución fuera en forma esporádica.
- c) Las prendas provistas por las Entidades, estarán confeccionadas con telas de buena calidad y serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán utilizadas exclusivamente por el trabajador al que se le hubiera entregado.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de marzo y septiembre de cada año, salvo las excepciones establecidas en este artículo y los casos de fuerza mayor que las Entidades demostrarán ante la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, que no son imputables a éstas.

- d) Las Entidades entregarán anualmente a cada trabajador dos (2) toallas de mano, de tela tipo afelpada, de aproximadamente 75 x 45 centímetros, quedando a cargo de cada trabajador la conservación y lavados de las mismas, así como la responsabilidad por deterioro, pérdida o sustracción.
- e) Las prendas detalladas precedentemente, se entregarán por primera vez a cada trabajador en doble juego, es decir, anticipando la segunda entrega, a excepción de los uniformes y de la ropa para agua o impermeable, gabán o sobretodo. Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie, en condiciones climáticas especiales o desfavorables, lluvia, nieve, etcétera, las Entidades proveerán a los mismos de los equipos de protección adecuados. Cuando las Entidades no adopten tales medidas, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.
- f) Cuando la entrega de ropa no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar a la Comisión Interna de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo el suministro, por parte de las Entidades, de una cantidad adicional.

- 1) El suministro de sacos de cuero se efectuará cada cuatro (4) años y la ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores, salvo cuando concurren las causales del inciso f) punto 5 del presente artículo.



- 2) La ropa provista por las Entidades sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con las iniciales de la Entidad en la cual el trabajador presta servicio.
  - 3) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que daba utilizarlas, con excepción del que presta servicios en Asistencia Sanitaria.
  - 4) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por las Entidades.
  - 5) En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso algunas de estas ropas o calzado se deterioraran, se les reemplazará en un término no mayor de quince (15) días.
- g) Las Entidades, a los efectos de asegurar la provisión de ropa de trabajo y calzados, de conformidad con este artículo, deberán adoptar los recaudos necesarios en las adjudicaciones pertinentes, informando al Sindicato respectivo.
  - h) Los casos no previstos en el presente artículo y que se relacionen con el mismo, serán resueltos por las partes en la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

### **Quebranto de caja**

#### **Artículo 34—**

- a) Los trabajadores que ocupen puestos de cajeros, recaudador o cobrador, recibirán como compensación por quebranto de caja, aún en el caso de licencia o enfermedad, el siete por ciento (7%) mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).
- b) Los trabajadores que actúen eventualmente como cajeros, recaudadores o cobradores, sustituyendo al titular o a aquellos de localidades cuyas tareas no le demanden la totalidad del mes de trabajo, recibirán una compensación proporcional al tiempo que realicen dichas tareas.
- c) En los casos que no se abonen quebrantos de caja y los trabajadores percibieran cobranzas o efectúen pagos en efectivo, la Entidad se hará cargo de los eventuales quebrantos, siempre que el trabajador justifique la pérdida.

### **Gastos por representación**

#### **Artículo 35—**

- a) A todos los trabajadores que no se les provea ropa de trabajo, de acuerdo con el artículo 33 (Ropa de trabajo) del presente Convenio y aquellos que por la índole de sus tareas tengan trato directo y permanente con el público y/o representantes oficiales y/o proveedores, y no se les suministre uniforme y/o prenda de vestir adecuada recibirán como gastos de representación las cantidades que se indican a continuación, aún en caso de licencia, enfermedad o accidente:

- 1) Al que atiende el mostrador o ventanilla el cinco por ciento (5%) mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).
  - 2) Al que atiende fuera de los locales el siete por ciento (7%) mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).
- b) A los trabajadores con permiso gremial se les entregará ropa de trabajo o se les abonarán los gastos de representación previstos en el inciso a), apartado 2) de este artículo, a elección de los mismos.
  - c) Asimismo la Comisión de Reclamaciones o Tribunal Paritario resolverá los casos no previstos en este artículo.

### **Reembolso de gastos de comida**

#### **Artículo 36—**

- 1) Se abonará el dos por ciento (2%) de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), en concepto de reembolso por gastos de comida:
  - a) Al trabajador que por razones de servicio sea retenido en el lugar de trabajo en una hora o más al término de su jornada; también se abonará este beneficio cuando se anticipe su comienzo en una hora o más.  
En los casos excepcionales de horario discontinuo, se abonará este beneficio si el trabajador permanece desempeñando tareas durante el horario habitual de sus comidas.
  - b) Al trabajador de guardia rotativa o semana no calendaria, siempre que se le retenga en una hora extra o más al término de turno o se anticipe su comienzo en una hora o más.
  - c) Al trabajador de horario discontinuo de ocho (8) horas diarias, por los días efectivos de trabajo.
- 2) Horas extras en días laborables:
  - a) Cuando se trabaja como mínimo una hora extra, corresponde abonar una comida.
  - b) Cuando se trabajen horas extras, que sumadas a las horas normales equivalen a dos (2) jornadas o más de labor, corresponde abonar dos (2) comidas.
- 3) Horas extras en días no laborables:
  - a) Cuando se trabaje en días sábados, domingos (o días equivalentes) y feriados, horas extras en exceso de la jornada de siete (7) horas o seis (6) horas, es aplicable lo previsto en el punto 2).
- 4) Personal con jornada de siete (7) horas: Pausa de media hora entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de las horas extras.  
En aquellos casos en que el personal, con excepción del de turno, deba realizar dos o más horas extras se le concederá una pausa de media hora entre la finaliza-

ción de su jornada de siete (7) horas y el comienzo de las horas extras. Este lapso de media hora será computado como hora extra.

- 5) Cambio de horario: Cuando se dispone un cambio de horario ya sea anticipándolo o postergándolo en dos (2) o más horas del habitual, corresponde abonar gastos de comida por el primer día, ya sea este cambio por uno o más días, salvo que se le haya notificado al trabajador, de este cambio con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.
- 6) Personal que se envía a trabajar fuera de su lugar de concentración. Tiempo de traslado o presten servicios indistintamente en varias localidades: Si a un trabajador, se le ordenara realizar tareas fuera de su lugar de concentración, dentro de su mismo horario, no le corresponde percibir gastos de comida, salvo que las efectivas de trabajo más el tiempo de traslado o a acumulación de éste por horas extras sea de una (1) hora o más en exceso de su jornada de labor.
- 7) Los casos no previstos en el presente artículo, serán acordados de común acuerdo entre las respectivas Entidades y Sindicatos.
- 8) Los reembolsos que figuran en el presente artículo se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 12 (Salarios) del presente Convenio.

## Refrigerios

### Artículo 37—

- 1) La Entidad dará un refrigerio de los trabajadores en el lugar de tareas. La composición del mismo se acordará de común acuerdo entre la Entidad y el Sindicato y/o F.A.T.L.Y.F.  
No obstante esta modalidad, entre la Entidad y el Sindicato respectivo y/o la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza podrá convenirse reemplazar el refrigerio, a cargo de la Entidad, por el pago de una compensación por este concepto de un porcentaje del seis por ciento (6%) mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).
- 2) Cuando se trabaje como mínimo cinco (5) horas extras, las Entidades darán o abonarán un refrigerio más, además del refrigerio que le corresponde por la jornada normal.
- 3) A este efecto, se dispondrá de doce (12) minutos que se considerarán incluidos en la jornada de trabajo.

## Medios de movilidad propia

**Artículo 38—** A los trabajadores que por razones de servicio se le requiera el uso de medios de movilidad, y éstos fueran de su propiedad, se le reconocerá en concepto de uso y mantenimiento, lo siguiente:

- Uso de bicicleta: Por su uso y mantenimiento se le reconocerá una compensación del seis por ciento (6%) mensual de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios). Esta compensación la percibirá aun en los casos de permiso con goce de sueldo o enfermedad.  
En el caso de serle sustraída la bicicleta en acto de ser-

vicio o en locales de las Entidades consideradas como sede habitual y/o transitoria de trabajo y la sustracción fuera debidamente comprobada, previa constancia de la denuncia policial, no obstante las precauciones comunes contra robo tomadas por el trabajador, las Entidades tendrán que proporcionarle otra similar en igualdad de condiciones. Asimismo, en caso de accidente en horas de trabajo, los costos de reparación necesarios o su total perjuicio, correrán por cuenta de las Entidades.

- Uso de automóvil: Entre las Entidades y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y/o Sindicatos se convendrán las normas correspondientes para reglamentar el reintegro de gastos a percibir por los trabajadores por la utilización de su automóvil en actos de servicio.

A tal fin se constituirá una Comisión de seis (6) miembros; tres (3) en representación de las Entidades y tres (3) por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y/o Sindicatos, la que deberá en el término de noventa (90) días dar cumplimiento a su labor.

De requerirse otro medio de movilidad se convendrá en cada caso el reembolso a efectuar al trabajador.

## Gastos de movilidad

**Artículo 39—** Cuando la Entidad disponga que un trabajador en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados los gastos de movilidad del medio de transporte que se le indique utilizar, siempre que la distancia a recorrer sea mayor de siete (7) cuadras.

Donde no haya medio de movilidad, las Entidades arbitrarán los medios necesarios a efectos del cumplimiento del primer apartado del presente artículo. En ningún caso el trabajador que debe trasladarse a pie de un punto a otro estará obligado a transportar por sus propios medios, materiales, herramientas, cuyo peso y/o volumen le signifiquen esfuerzo físico superior al normal.

Para todo trabajador que por sus funciones propias y permanentes debe efectuar constantes desplazamientos dentro de su zona urbana, le será de aplicación una compensación mensual equivalente al cinco por ciento (5%), la que se deberá modificar y/o ampliar por acuerdo entre la Entidad y el Sindicato, cuando las circunstancias lo justifiquen.

No corresponderá compensación por gastos de movilidad al trabajador que deba usar bicicleta u otros medios de transporte propio, que perciban los beneficios determinados en el artículo 38 (Medios de movilidad propios).

A los efectos que establece este artículo todo trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.

## Traslados fijos por razones de servicio

**Artículo 40—** Los traslados fijos del personal de plantel de una localidad a otra no podrán disponerse sin mediar la conformidad del Sindicato y el Trabajador. En el supuesto de que se hiciera efectivo el traslado, los gastos que demande el mismo con respecto al trabajador y familiares a su cargo, influyendo los gastos de viaje y gastos de traslado

de sus muebles y efectos personales, serán por cuenta de la Entidad.

La Entidad abonará al trabajador trasladado con carácter fijo, una compensación única por cambio de residencia equivalente al cien por ciento (100%) de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios). La compensación se hará efectiva previa al momento de traslado. Asimismo, la Entidad abonará en carácter de compensatorio y durante los seis (6) primeros meses de funciones en el nuevo destino, el viático diario fijado por este Convenio.

Se creará una Comisión, a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que reglamentará este artículo a efectos de su implementación, en un plazo que no podrá exceder de los noventa (90) días.

Esta Comisión estará integrada por tres (3) representantes de las Entidades y tres (3) representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

Hasta tanto se expida, se mantendrán las modalidades existentes.

### Traslados transitorios

**Artículo 41**— Cuando la Entidad disponga que el trabajador deba trasladarse transitoriamente de un punto a otro en función de sus tareas y por razones de servicio, tendrá en cuenta la duración horaria del viaje a fin de liquidarle al trabajador como horas extraordinarias al excedente de la jornada de trabajo.

- 1) Quedan excluidos de este régimen los trabajadores que por su función específica y habitual presten servicios indistintamente en varias localidades.
- 2) Por otra parte al trabajador le serán reembolsados los gastos ocasionados con motivo del o de los viajes.
  - a) En todos los casos la Entidad está obligada a efectuar los adelantos de fondos necesarios para que el trabajador pueda iniciar el traslado dispuesto;
  - b) En los traslados transitorios se aplicará a cada trabajador el viático resultante de aplicar el porcentaje del diez por ciento (10%), de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), y en los casos en que se demuestre que el viático fijado no alcanza a cubrir los gastos que justa y razonablemente corresponda, se abonará la diferencia;
  - c) Los importes resultantes de la aplicación de los coeficientes señalados precedentemente, se incrementarán, con el porcentaje que se aplique en concepto de bonificación por zona (inhóspita, desértica o desfavorable), cuando el trabajador realice comisión de servicio en las mismas.
- 3) El trabajador trasladado provisoriamente del lugar de su residencia
  - 1) Cuando la distancia sea mayor de 100 km e inferior a 400 km podrá solicitar un permiso para visitar a

sus familiares o atender asuntos particulares en el lugar de su residencia, y éste le será acordado, de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos.

- 2) Cuando la distancia sea mayor de 400 km se le concederá permiso de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos o bien de veinte (20) días hábiles por cada ciento ochenta (180) días corridos, descontando el tiempo de duración del viaje en ambos casos, con goce de haberes y gastos de traslado a cargo de la Entidad.
- 4) A los trabajadores que por función de sus tareas deban trasladarse indistintamente a varias localidades, no corresponderá liquidarle viáticos si su regreso se produce a su base dentro de su jornada normal, o hasta una hora después de la finalización de la misma. Superando en más de una hora su jornada normal, será de aplicación lo siguiente:
  - a) Cincuenta por ciento (50%) del viático cuando el agente regrese a su base en el día y haya superado en más de una hora su jornada normal (no superando en más de una hora su jornada normal, no corresponde percibir viáticos);
  - b) Si por razones de servicio se ve obligado a pernoctar, se le abonará viático completo por dicho día, percibiendo además medio viático por el día subsiguiente, cualquiera sea la hora de su regreso;
  - c) En los casos en que la Entidad otorgue casa y comida, el trabajador percibirá el veinticinco por ciento (25%) del viático fijado. Si se le otorgara solamente uno de dichos beneficios le corresponderá el cincuenta por ciento (50%) del viático previsto. Queda debidamente aclarado que el trabajador que perciba viáticos no cobrará reembolsos de gastos de comida, según el artículo 36, inciso g) del presente Convenio.
- 5) No podrán ser afectados por traslados de ninguna naturaleza, los trabajadores que cursen estudios comprendidos en el artículo 31 del presente Convenio que tengan asistencia a clase y obligatoria (artículo 31 – Reconocimiento profesional).

### Personal viajante

**Artículo 42**—

- 1) El personal que para la realización de sus labores deba trasladarse de un punto a otro del país, se regirá por las siguientes condiciones:
  - a) Su base a los efectos de la percepción de los viáticos será su lugar de trabajo fijo y habitual;
  - b) Los gastos de traslado de este personal serán a cargo exclusivo de la Entidad;
  - c) Viajará en el medio de movilidad que le indique la Entidad y en caso de utilizarse el ferrocarril y/o vapor lo hará en primera clase.

2) El personal viajante cuando esté fuera de su lugar de residencia:

1) Cuando la distancia sea mayor de 100 km e inferior a 400 km podrá solicitar un permiso, para visitar a sus familiares o atender asuntos particulares en el lugar de su residencia y éste le será acordado para regresar a aquél, de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos.

2) Cuando la distancia sea mayor de 400 km se le concederá permiso de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos o bien de veinte (20) días hábiles por cada ciento ochenta (180) corridos, descontando el tiempo de duración del viaje, con goce de haberes y gastos de traslado a cargo de la Entidad.

Estos beneficios le serán acordados al trabajador para regresar al lugar de su residencia con remuneración y gastos de traslado pagos.

3) Se le asignará la suma resultante de aplicar el diez por ciento (10%), de acuerdo a lo estipulado en el artículo 12 (Salarios), en concepto de viático y en los casos en que se demuestre que el mismo no alcanza a cubrir los gastos que justa y razonablemente corresponda, se le abonará la diferencia.

a) Los importes resultantes de la aplicación de los coeficientes señalados precedentemente, se incrementarán con el porcentaje que se aplique en concepto de bonificación por zona (inhóspita, desértica o desfavorable), cuando el trabajador realice comisión de servicio en las mismas.

4) A los trabajadores que por función de sus tareas deban trasladarse indistintamente a varias localidades, no corresponderá liquidarle viático si su regreso se produce a su base dentro de su jornada normal, o hasta una hora después de la finalización de la misma. Superando en más de una hora su jornada normal, será de aplicación lo siguiente:

a) Cincuenta por ciento (50%) del viático cuando el agente regrese a su base en el día y haya superado en más de una hora su jornada normal (no superando en más de una hora su jornada normal, no corresponde percibir viáticos);

b) Si por razones de servicio se ve obligado a pernoc-tar, se le abonará viático completo por dicho día, percibiendo además medio viático por el día subsiguiente, cualquiera sea la hora de su regreso;

c) Se tendrá en cuenta la duración horaria del viaje a fin de liquidarle al personal viajante, como horas extraordinarias, el excedente de la jornada de trabajo.

En los casos en que la Entidad otorgue casa y comida, el trabajador percibirá el veinticinco por ciento (25%) del viático fijado. Si se le otorgara solamente uno de di-

chos beneficios le corresponderá el cincuenta por ciento (50%) del viático previsto.

### **Póliza de fidelidad**

**Artículo 43**— Si la Entidad creyera necesario una Póliza de fidelidad de sus trabajadores, correrá con los gastos que ocasione la misma, no pudiendo exigir en ningún caso, la constitución de un fondo de garantía a cargo de los trabajadores.

En caso de asalto o robo al trabajador que maneje fondos de la Entidad, debidamente comprobados ante las autoridades competentes, aquélla se hará cargo de los perjuicios ocasionados a la misma.

### **Cobradores**

**Artículo 44**— Los trabajadores cobradores y todos aquéllos relacionados con la función de cobranza domiciliaria se registrarán por las condiciones y modalidades establecidas en los Convenios, Laudos y Acuerdos vigentes o aquéllos a establecer en el futuro.

Estos trabajadores recibirán como fondo de cambio el treinta y cuatro por ciento (34%), de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

### **Toma estado de medidores**

**Artículo 45**— En cada localidad entre la Entidad y el Sindicato respectivo será convenida la cantidad de lecturas a tomar mensualmente por el toma estado, como asimismo toda otra modalidad inherente a su función. Cuando las tareas del toma estado no demanden la totalidad del tiempo de estos trabajadores se convendrán también las tareas complementarias que realizarán los mismos.

a) A todo el personal que se desempeñe en funciones de toma estado de medidores, se le aplicará las escalas de reducción del total de las lecturas habituales, que a continuación se detalla:

- 1) Con 15 años de servicios o 45 a 50 años de edad: 10%
- 2) De 50 a 55 años de edad: 15%
- 3) De 55 años en adelante: 20%

b) Las modalidades contractuales pactadas, que no resulten modificadas por el presente artículo, permanecen vigentes.

### **Comisión de Clasificación**

**Artículo 46**—

1) Las Entidades una vez aprobado el Registro de Denominaciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo efectuarán la ubicación de todo el personal conforme al mismo, dentro de los diez (10) días de la aprobación, la que podrá ser rectificada por la Comisión de Clasificación a pedido de la parte sindical.

2) No obstante ello, las partes podrán solicitar la reclasificación del personal que consideren mal clasificado,

dentro del espíritu del inciso 1), reclasificación que podrá solicitarse dentro de un plazo de sesenta (60) días a partir de la aprobación del Registro de Denominaciones; este plazo podrá ser ampliado a pedido de la Organización Sindical. En caso de discrepancia las partes tratarán de llegar a un acuerdo y de no hacerlo, las mismas se someterán a la Comisión de Clasificación, que en cada Sindicato se constituirá con hasta tres (3) miembros en representación de la Entidad, tres (3) del Sindicato respectivo y un (1) representante del Ministerio de Trabajo con apelación al Tribunal Paritario Nacional. En las localidades donde existan Comisiones Paritarias locales, éstas reemplazarán a la Comisión de Clasificación.

- a) Anualmente la Entidad y el Sindicato reconsiderarán la clasificación del personal cuya variación de tareas lo justifique; como así también de aquellos casos especiales que por su índole merezcan reconsiderárselos;
- b) El reajuste de los beneficios derivados del presente artículo se hará efectivo dentro de los treinta (30) días de producido el acuerdo.

### Planteles básicos

#### Artículo 47—

- a) En base a la clasificación ya establecida y aquéllas a establecer de acuerdo a las actas firmadas entre cada Entidad y la Federación y/o Sindicatos, se establecerán los planteles básicos para cada sección, grupo o servicio; a esos efectos, se formará una Comisión integrada por los representantes de la Entidad, Sindicato y/o Federación. A los fines de la determinación de dichos planteles se procurará una mejor distribución del personal y la ocupación plena, racional y efectiva del personal durante la jornada de trabajo. Se tendrá como base la aplicación de los mismos en uniformidad en todo el país.

En caso de discrepancia entre la Entidad y Federación y/o Sindicato se remitirán los antecedentes al Ministerio de Trabajo a los fines de su consideración y resolución. A estos efectos el Ministerio de Trabajo designará un funcionario competente en la materia, quien podrá solicitar los antecedentes y asesoramiento que considere necesario, debiendo expedirse en un término no mayor de treinta (30) días, previa audiencia de las partes.

Los planteles básicos serán actualizados en cada oportunidad de acuerdo a la solicitud de las partes que así lo requieran.

- b) Se conviene que a medida que se vayan incorporando nuevas instalaciones o se amplíen las existentes, la Comisión de Plantele Básico y Discriminación de Tareas, irá adecuando los planteles de acuerdo a las nuevas necesidades del servicio. Los trabajadores podrán reclamar de acuerdo con el artículo 85 (Normas para las reclamaciones), del Convenio Colectivo de Trabajo, la revisión de los planteles de las respectivas secciones o sectores; asimismo en el caso de que se constatará la frecuencia de contratistas para trabajos de la índole de los que efectúan normalmente las empresas con perso-

nal propio. Se excluyen aquellos trabajos que de conformidad con este artículo pueden las Entidades efectuar con contratistas.

- c) En los pequeños servicios, con el objeto de lograr una mejor adaptación del Convenio Colectivo de Trabajo, a las condiciones propias de éstas y para el mejor y más racional aprovechamiento de la mano de obra al determinar el plantel básico respectivo se podrán establecer condiciones laborales distintas referidas a la realización de las tareas en dichos servicios. Estas condiciones serán convenidas entre el Sindicato local y/o Federación y la Entidad prestadora, no pudiendo afectar las mismas la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio.

Se entiende por pequeños servicios, los que no tuvieran una venta superior al 1.000.000 kWh anuales.

### Discriminación de tareas

#### Artículo 48—

- a) Paulatinamente se irán incorporando al presente Convenio las discriminaciones de tareas de todo el personal que constituirá, de hecho, la reglamentación a que deberán ajustarse las partes;
- b) Se constituirán localmente Comisiones de Denominación de Tareas entre representantes de las Entidades y Sindicato local, cuya labor será la de adecuar las actuales funciones a las discriminaciones de tareas.

La Comisión de Estudio de Discriminación de Tareas, de Federación y Entidades continuará en funciones para tratar cualquier diferencia que se suscite en el orden local y establecer las Discriminaciones de Tareas de los nuevos puestos, que se han agregado al Registro de Denominaciones o se agreguen en el futuro.

### Bonificación choferes

#### Artículo 49—

- a) A los trabajadores choferes que tengan el registro correspondiente, las Entidades les abonarán, siempre que se desempeñen en sus tareas específicas, una bonificación del dos por ciento (2%) mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);
- b) Las Entidades arbitrarán todos los medios para lograr la inmediata libertad del trabajador conductor detenido por razones de tránsito, sin perjuicio de su responsabilidad en el hecho.

### Jornada de trabajo

**Artículo 50—** Se considera jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores tengan que estar a disposición de la Entidad, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

- a) Se establecen treinta y cinco (35) horas semanales para el personal administrativo, en jornadas continuadas de siete (7) horas;
- b) Se establecen treinta y seis (36) horas semanales para el personal que trabaja en equipos rotativos de turnos continuados de seis (6) horas corridas;

- c) Se establecen treinta y seis (36) horas semanales para el resto del personal en jornadas continuadas de siete (7) horas doce (12) minutos, de lunes a viernes;
- d) Se establecen doce minutos (12) durante la jornada de trabajo para tomar un refrigerio;
- e) En cuanto al personal de conducción, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones, mantendrán los regímenes de horarios acordados con anterioridad a la firma del presente Convenio;  
Horas y sobreasignaciones extraordinarias y diagrama de turnos del personal de guardias rotativas en jornadas de seis (6) horas diarias.
- f) Feriados nacionales, provinciales y días no laborables: A los efectos de este artículo se consideran feriados nacionales las siguientes fechas: 19 de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre y días no laborables los siguientes: 1° de enero, 6 de enero, lunes y martes de Carnaval, Jueves y Viernes Santo, Corpus Christi, 15 de agosto, 11 de noviembre y 8 de diciembre, tal como lo establece el Decreto N° 2.446/56 considerándose el 13 de julio, Día del Trabajador de la Electricidad, como no laborable. Serán también considerados feriados o no laborables todos aquéllos que en el futuro se establezcan por decretos o leyes nacionales y aquellos de carácter provincial, municipal o comunal cuando la Entidad adhiera a los mismos. Además se otorgará un (1) día franco compensatorio al personal de semana no calendaria y guardia rotativa continuada o no cuando trabaje el 19 de mayo y el 13 de julio.
- g) Remuneración: A los efectos de las liquidaciones de las horas extras y bonificaciones previstas en los distintos incisos de este artículo, se considera remuneración todo importe afectado al descuento jubilatorio que perciba el trabajador, aclarándose que lo percibido en concepto de horas extras no será considerado como acumulativo para las liquidaciones.
- h) Reducción de la remuneración a jornal horario: Al sólo efecto del pago de las horas extraordinarias a que se refiere el presente artículo, para reducir la remuneración, inciso b), mensual a jornal horario, aquélla se dividirá por ciento cincuenta y cuatro (154) horas, en caso de tratarse de personal de treinta y cinco (35) horas semanales de labor (administrativo) y por ciento cincuenta y seis (156) horas en caso de tratarse de personal de treinta y seis (36) horas semanales de labor, conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 12 del Convenio Colectivo de Trabajo.
- i) Compensación de francos: El franco compensatorio se otorgará normalmente en la semana de trabajo siguiente, asignándolo con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse cuando haya razones fundadas hasta treinta (30) días, excepto que medie un acuerdo mayor entre la Entidad y el Sindicato. Corresponde otorgar franco compensatorio:
- 1) Al personal de semana calendaria que trabaje el sábado o domingo; el franco tendrá la duración que se indica a continuación:
    1. Cuando las horas extras no excedan del cincuenta por ciento (50%) de la jornada normal de trabajo, el franco compensatorio será igual al número de horas extras trabajadas en ese día.
    2. Cuando las horas extras excedan del cincuenta por ciento (50%) de la jornada normal, cualquiera fuera la cantidad de horas extras trabajadas en ese día, se otorgará un (1) día de franco completo.
  - 2) Al personal de semana calendaria que trabaje en días feriados nacionales o días no laborables un número de horas extras superior al de su jornada normal, le corresponderá un (1) día franco completo. Si no excediera la cantidad de horas de su jornada laboral, no se acordará ninguna compensación en concepto de franco.
  - 3) Al personal de semana no calendaria cuando trabaje en el día que le corresponda franco. Será de aplicación el procedimiento fijado en el 1) 1. en 1) 2.
  - 4) Al personal que realiza tareas insalubres se le otorgará franco compensatorio a razón de dos (2) horas de franco por cada hora extra trabajada.
- j) Horas extras personal semana calendaria: Se entiende por personal de semana calendaria al que trabaja de lunes a viernes con francos en sábado y domingo, estando comprendido en el mismo el personal administrativo, el técnico sin turno y el personal de jornada calendaria de lunes a viernes, con horario de 7 horas 12 minutos diarios, no diagramados. Son horas extras de este personal las que excedan la jornada diaria y las trabajadas en días sábado, domingo, feriados nacionales y días no laborables, debiendo abonarse en la forma que se indica a continuación:
- 1) Días laborables: Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del cincuenta por ciento (50%) (Ejemplo N° 1) y si fueran trabajadas entre las 21 y las 6 horas (horario nocturno), se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del cien por ciento (100%) (Ejemplo N° 2). Queda convenido que las horas extras en el horario nocturno [de 21 a seis (6) horas], serán realizadas excepcionalmente y sólo en los casos que hubiere imposibilidad de efectuarlas dentro del horario diurno.
  - 2) Sábado o domingo: Por cada hora extra trabajada en día sábado o domingo, se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del cien por ciento (100%) otorgándosele además un franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 1.

- 3) Días feriados nacionales o días no laborables: Por cada hora trabajada en estos días sin excederse del horario normal, se abonará solamente el cien por ciento (100%) del valor de la hora trabajada, por cuanto en el sueldo mensual ya está incluida la remuneración hora. No corresponde el franco compensatorio (Ejemplo N° 5). Si en un día feriado nacional o día no laborable el trabajador excede la cantidad normal de horas de trabajo, corresponde liquidar las horas trabajadas en exceso de acuerdo al valor de la remuneración hora, más un recargo del cien por ciento (100%), otorgándose además un (1) día franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 2) (Ejemplo N° 6). Si el día feriado nacional o día no laborable coincide con sábado o domingo, las horas trabajadas se liquidarán de acuerdo al valor de la remuneración hora más un recargo del cien por ciento (100%) y se otorgará el mismo franco compensatorio establecido para sábado o domingo (Ejemplos Nros. 3 y 4).
- k) Horas extras personal semana no calendaria: Se entiende por personal de semana no calendaria al que trabaja según diagrama, todos los días de la semana excepto los que correspondan a sus francos semanales equivalentes a los francos hebdomadarios, es decir al turno rotativo continuado o no de seis (6) horas diarias y el de siete (7) horas doce (12) minutos diarios, ambos con francos en cualquier día de la semana de acuerdo al diagrama y todo aquel personal de semana calendaria que por razones de servicio deba desempeñar tareas bajo el régimen de semana no calendaria. Se agrega un diagrama para uso en aquellos servicios en los que deban cubrir guardias rotativas en turnos de seis (6) horas.
- l) Bonificación por trabajo en semana no calendaria: Al personal que trabaja bajo el régimen de semana no calendaria, con la finalidad de compensar al trabajador por el hecho de trabajar en días sábados, domingos, feriados y días no laborables en horarios diurnos y nocturnos, se le otorgará una bonificación mensual del veintiocho por ciento (28%) sobre la remuneración mensual que le corresponda, aplicándose dicho porcentaje en todos los casos sin limitaciones por ausencias de cualquier tipo con goce de sueldo en que incurra el trabajador.  
A todo trabajador que le corresponda percibir el veintiocho por ciento (28%) previsto en la presente reglamentación y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta se le abonará un adicional del trece por ciento (13%) de su remuneración, considerando como tal lo establecido en el inciso g) del presente artículo.  
Por la primera ausencia en día sábado, domingo, feriado nacional, provincial o no laborable que le correspondiera trabajar por su diagrama, le será descontado un tercio del trece por ciento (13%); por la segunda ausencia se le descontará dos tercios del trece por ciento (13%), y por tres faltas en esos días no percibirá el adicional del trece por ciento (13%).  
Únicamente no se considerarán ausencias a estos efectos las motivadas por vacaciones anuales (artículo 60 Convenio Colectivo de Trabajo) y accidentes de trabajo, incluyendo el accidente de trabajo "in- itinere".
- m) Duración del franco semanal del personal de semana no calendaria y pago y compensación de horas extras trabajadas en dichos francos:
- 1) Se considerará franco semanal del personal de turno de seis (6) horas, cuyo diagrama aquí se conviene, el tiempo que media entre la finalización del último turno ordinario y el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco. Cuando le corresponda retén estará franco desde la finalización de su tarea como retén hasta el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco.
  - 2) Se considerará franco semanal del personal de turno con horario de siete (7) horas doce (12) minutos como el del personal de semana calendaria que por razones de servicio deba realizar tareas bajo régimen de semana no calendaria, el tiempo que media entre la cero (0) hora del día siguiente a su último día de trabajo hasta las veinticuatro (24) horas del día subsiguiente; es decir, que estará franco cuarenta y ocho (48) horas, o sea el tiempo equivalente a los días sábados y domingos del personal de semana calendaria.
  - 3) Son horas extras del personal de semana no calendaria las que excedan la jornada diaria y las trabajadas durante su tiempo "franco" (apartados 1 y 2), debiendo abonarse las mismas en la forma que se expresa a continuación:
    - 1) Días laborales, sábados, domingos, feriados nacionales y días no laborables: Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del cincuenta por ciento (50%) (Ejemplo N° 7) y si fueran trabajadas entre las 21 horas y las 6 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del cien por ciento (100%) (Ejemplo N° 8).
    - 2) Días de franco semanal: Por cada hora extraordinaria trabajada en "franco" semanal, se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del cien por ciento (100%), otorgándose, además, franco compensatorio igual a la cantidad de horas trabajadas por día, siempre que estas horas no excedan el cincuenta por ciento (50%) de la jornada normal diaria (Ejemplo N° 9). El franco compensatorio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 3). De excederse ese por ciento, cualquiera fuere la cantidad de horas trabajadas por jornada, se otorgará un día franco por cada día en que se haya trabajado más de la mitad del horario normal (Ejemplo N° 10), el franco compensatorio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 3).

n) Tareas insalubres:

- 1) Si por razones de emergencia, y en casos muy excepcionales debieran realizarse horas extras en lugares insalubres, dichas horas se reconocerán sin ninguna bonificación pero se compensarán con horas francas a razón de dos (2) horas por cada hora de trabajo.
- 2) Cuando un trabajador realice tareas insalubres alternadas con otras consideradas no insalubres, por cada hora de labor insalubre se computará una (1) hora veinte (20) minutos, pero si en la jornada hubiese realizado más de tres (3) horas de trabajo insalubre toda la jornada será computada como tal.
- 3) Cuando el personal de semana calendaria con horario de siete (7) horas doce (12) minutos trabaje circunstancialmente en cualquier día hábil de la semana en tareas insalubres con horario de seis (6) horas diarias, no deberá compensar en sus días francos el menor tiempo trabajado y si eventualmente debiera seguir realizando tareas insalubres en días sábados o domingos, cobrará el recargo que se estipula a continuación y se compensará el tiempo trabajado a razón de dos (2) horas francas por cada hora extra trabajada.
- 4) Si el personal indicado en 3) debiera realizar tareas insalubres en días feriados o días no laborables cobrará únicamente el recargo que se estipula a continuación sin que corresponda la compensación de franco, salvo que la jornada sea superior a seis (6) horas.
- 5) El personal diagramado que trabaje treinta y seis (36) horas semanales en tareas insalubres cobrará el veintiocho por ciento (28%) y el trece por ciento (13%) establecido en el inciso 1) de este artículo.

o) Fecha de pago: La bonificación para el personal de semana no calendaria será abonada con el sueldo del mes correspondiente y los recargos por horas extras se abonarán con la liquidación del mes siguiente al que realizó el trabajo que motiva los citados pagos.

p) Cambios de horarios:

- 1) Los horarios que se establezcan deberán constar en planillas y éstas serán colocadas en forma bien visible en los lugares de trabajo, con la aprobación del Ministerio de Trabajo, salvo para aquellos horarios que deben ser presentados a las Delegaciones Regionales los que deberán ajustarse a la modalidad que apliquen las mismas.
- 2) Cuando se le cambie el horario a un trabajador y sufriera una postergación o anticipación de dos (2) horas o más con respecto a su horario normal, se le abonará la compensación establecida por gastos de comida.

3) Ningún trabajador podrá tomar servicio sin tener como mínimo doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada.

Los acuerdos locales por los cuales se establece el régimen de prorrateo se seguirán manteniendo y las Entidades estudiarán los mismos para su aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.

**Ejemplo N° 1 – Jornada, diurna (con el 50% de recargo)**

Un trabajador realiza una (1) hora extra siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156.

$$\$ 156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,00 + \$ 0,50 \text{ (50\% de recargo)} = \$ 1,50$$

Es decir debe abonársele por cada hora extra trabajada \$ 1,50 además del sueldo mensual asignado.

**Ejemplo N° 2 – Jornada nocturna (con el 100% de recargo)**

Un trabajador realiza (1) hora extra siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

$$\$ 156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,00 + \$ 1,00 \text{ (100\% de recargo)} = \$ 2,00$$

Es decir debe abonársele por cada hora extra trabajada \$ 2,00 además del sueldo mensual asignado.

**Ejemplo N° 3 – Sin exceder el 50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)**

Un trabajador realiza en día sábado o domingo una (1) hora extra siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

$$\$ 156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,00 + \$ 1,00 \text{ (100\% de recargo)} = \$ 2,00$$

Es decir debe abonársele por cada hora extra trabajada \$ 2,00 además del sueldo mensual asignado, otorgándose asimismo una (1) hora franca compensatoria de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 1) 1.

**Ejemplo N° 4 – Excedido 1,50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)**

Un trabajador de jornada normal de siete (7) horas doce (12) minutos diarios, realiza en día sábado o domingo más de tres (3) horas treinta y seis (36) minutos siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio, de \$ 156,00.

$$\$ 156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,00 + \$ 1,00 \text{ (100\% de recargo)} = \$ 2,00$$



Debiendo multiplicarse dicho importe por el tiempo trabajado para obtener la suma que le corresponde como pago, además del sueldo mensual asignado, otorgándose asimismo un (1) día franco completo de acuerdo con lo establecido en el inciso 1) 1) 2.

**Ejemplo N° 5 – Sin exceder la jornada normal (sin recargo)**

Un trabajador realiza en un feriado nacional o día no laborable una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio, de \$ 156,00.

$$\$ 156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

(100 % del valor de la hora trabajada)

Es decir, debe abonársele por la hora extra \$ 1,00 además del sueldo mensual asignado no correspondiéndole franco compensatorio.

**Ejemplo N° 6 – Excediendo de la jornada normal (con el 100% de recargo)**

Un trabajador de jornada de siete (7) horas doce (12) minutos realiza en un feriado nacional o día no laborable una (1) hora extra excediendo su jornada normal (trabaja 8 horas 12 minutos), siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

Por las horas extras trabajadas hasta completar su horario normal (7 horas 12 minutos) percibirá \$ 7,20, es decir, sólo reconocerá cada hora a razón de \$ 1,00 de acuerdo al ejemplo N° 5 y además por la hora extra trabajada en exceso le corresponderá:

$$\$ 156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,00 + \$ 1,00 \text{ (100 % de recargo)} = \$ 2,00$$

Es decir, debe abonársele por la hora extra trabajada en exceso de su jornada normal \$ 2,00, por lo que resulta:

Por jornada 7 horas 12 minutos: . . . . . \$ 7,20

Por exceso 1 hora de jornada normal: . . . . . \$ 2,00

Total jornada normal y exceso: . . . . . \$ 9,20

Es decir debe abonársele por esta jornada extraordinaria \$ 9,20, además del sueldo mensual asignado, otorgándose asimismo un (1) día franco compensatorio completo de acuerdo con lo establecido en el inciso i) 2).

**NOTA:** Los ejemplos Nros. 1, 2, 3, 4, 5 y 6 se calcularán sobre ciento cincuenta y cuatro (154) horas en lugar de ciento cincuenta y seis (156), cuando el personal tenga una lomada laboral de treinta y cinco (35) horas semanales [ver inciso h)].

**Ejemplo N° 7 – Jornada diurna (con el 50% de recargo)**

Un trabajador realiza una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00) la que también está afectada al descuento jubilatorio.

$$\$ 156,00 + \$ 64,00 = \$ 220,00$$

$$\$ 220,00 / 156 = \$ 1,41 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,41 + \$ 0,71 = \text{(con el 50 % de recargo)} = \$ 2,12$$

Es decir debe abonársele por la hora extra trabajada \$ 2,12 además del sueldo mensual asignado.

**Ejemplo N° 8 – Jornada nocturna (con el 100 % de recargo)**

Un trabajador realiza una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio, de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00), la que también está afectada al descuento jubilatorio.

$$\$ 156,00 + \$ 64,00 = \$ 220,00$$

$$\$ 220,00 / 156 = \$ 1,41 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,41 + \$ 1,41 \text{ (con el 100 % de recargo)} = \$ 2,82$$

Es decir debe abonársele por la hora extra trabajada \$ 2,82, además del sueldo mensual asignado.

**Ejemplo N° 9 – Sin exceder el 50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)**

Un trabajador realiza en un día que le corresponde su franco semanal una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio, de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00) la que también está afectada al descuento jubilatorio.

$$\$ 156,00 + \$ 64,00 = \$ 220,00$$

$$\$ 220,00 / 156 = \$ 1,41 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\$ 1,41 + \$ 1,41 \text{ (con el 100% de recargo)} = \$ 2,82$$

Es decir, debe abonársele por la hora extra trabajada \$ 2,82, además de su sueldo normal asignado, otorgándosele una (1) hora franca compensatoria de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 3).

**Ejemplo N° 10 – Excediendo el 50% de la jornada normal (100% de recargo)**

Un trabajador de jornada de seis (6) horas diarias, realiza en un día su franco semanal más de tres (3) horas diarias extras, siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1)

\$ 64,00 (28 % y si correspondiere 13% de \$ 156,00), la que también está afectada a dicho descuento jubilatorio:

$$\text{\$ } 156,00 + \text{\$ } 64,00 = 220,00$$

$$\text{\$ } 220,00 / 156 = \text{\$ } 1,41 \text{ (remuneración hora)}$$

$$\text{\$ } 1,41 + \text{\$ } 1,41 \text{ (con el 100\% de recargo)} = \text{\$ } 2,82$$

Debiendo multiplicarse dicho importe por el tiempo trabajado para obtener la suma que le corresponde como pago, además del sueldo mensual asignado, otorgándosele, asimismo, un día franco completo de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 3).

### Ejemplo N° 11 – (Apartado 3)

Un trabajador realiza en un día sábado o domingo una (1) hora de trabajo insalubre siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00:

$$\text{\$ } 156,00 / 156 = \text{\$ } 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

Es decir, debe abonársele a \$ 1,00 por la hora trabajada y por sobre el sueldo mensual asignado y además se compensará la hora trabajada con dos (2) horas francas.

### Ejemplo N° 12 – (Apartado 4)

Un trabajador realiza en un día feriado o día no laborable una (1) hora de trabajo insalubre, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00:

$$\text{\$ } 156,00 / 156 = \text{\$ } 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

Es decir, debe abonársele a \$ 1,00 por la hora trabajada y por sobre el sueldo mensual asignado, sin otorgarse la compensación de franco salvo que la jornada sea superior a las seis (6) horas de trabajo.

El personal diagramado que trabaje treinta y seis (36) horas semanales en tareas insalubres cobrará el veintiocho por ciento (28%) y el trece por ciento (13%) establecido en el inciso 1) de este artículo.

### Sobreasignación por zona desfavorable

**Artículo 51**— Los trabajadores que se desempeñen en forma permanente o transitoria en servicios radicados en lugares considerados como zona desfavorable, por sus condiciones de vida, al Sur del Río Colorado percibirán las siguientes sobreasignaciones:

- 1) Del Sur del Río Colorado hasta el límite con la Provincia de Chubut: Treinta por ciento (30%) de su remuneración.
- 2) Provincia del Chubut, en su totalidad: Cuarenta por ciento (40%) de su remuneración.
- 3) Desde el límite superior de la Provincia de Santa Cruz, hacia el Sur: Cincuenta por ciento (50%) de su remuneración.

Esta sobreasignación será suprimida cuando el trabajador sea trasladado a otro servicio no ubicado en zona desfavorable.

Esta sobreasignación reemplaza toda suma que por el mismo concepto pudieran percibir en la actualidad los trabajadores, siempre que fuere inferior a la establecida en el presente artículo.

En ningún caso este beneficio será acumulable al que los trabajadores perciban por la misma causa o similar, dejándose también expresamente aclarado que a los trabajadores que en la actualidad se desempeñen en zona inhóspita percibiendo la sobreasignación establecida por tales circunstancias, no será de aplicación la sobreasignación por zona desfavorable.

Será función de la Comisión Mixta Permanente prevista en el artículo 52 (Sobreasignación por zona inhóspita) establecer nuevas zonas desfavorables en el resto del país, como asimismo los montos a aplicar.

### Sobreasignación por zona inhóspita o alejada

#### Artículo 52—

- 1) Considerando las innumerables desventajas que significa el prestar servicios en zonas donde el confort y los adelantos de la vida moderna prácticamente no llegan y atentos a la necesidad de compensaciones económicas que faciliten la formación de los necesarios planteles, fundamentalmente técnicos, para operar en dichas zonas se crea una Comisión Mixta Permanente para el estudio y la determinación de zonas inhóspitas o alejadas.
- 2) El trabajador que se desempeñe en lugares en que por sus condiciones desfavorables de vida se califique como “Zona inhóspita o alejada” percibirá una sobreasignación por tal concepto.

Esta sobreasignación se abonará mensualmente y formará parte de la remuneración.

Será mantenida en todos los casos de ausencias con goce de haberes.

Será suprimida cuando el trabajador sea trasladado a otro destino no ubicado en zona inhóspita o alejada, donde no se conceda esta sobreasignación.

- 3) La calificación de la zona y la determinación de los porcentajes a aplicar, que no podrán exceder del cien por ciento (100%) de la remuneración que tenga asignada el trabajador, se hará por acuerdo de partes y estará a cargo de la Comisión creada por el inciso 1).

### Tareas peligrosas

#### Artículo 53—

- a) Las Entidades y las Organizaciones Sindicales extenderán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores;
- b) Las Entidades se obligan en un plazo de noventa (90) días, a partir de la fecha de la firma del presente Conve-

nio, a emplear métodos, equipos, elementos u otros tipos de protección para eliminar las tareas peligrosas.

A tal efecto, la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo se constituirá en todos los lugares de trabajo para determinar:

- 1) La peligrosidad o no de las tareas.
- 2) Las medidas de seguridad para la eliminación de la peligrosidad.

Los dictámenes serán ejecutados de inmediato, para lo cual las Entidades deberán destinar las sumas de dinero y los trabajadores necesarios para su ejecución.

c) Hasta tanto no se de cumplimiento a lo especificado en el inciso b) serán consideradas tareas peligrosas:

- 1) La colocación y/o armado de andamios, silletas y balancines, siempre que ofrezcan peligro.
- 2) Las que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras americanas desde la base.
- 3) Las que se realicen a más de cuatro (4) metros de altura, vacío o profundidad. Entendiéndose por altura o vacío, la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cual puede caer; por profundidad, la medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador.
- 4) La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan peligro.
- 5) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.
- 6) Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en usinas, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación.

Entiéndese por instalación protegida, aquella que tiene sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeadas por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados.

- 7) No serán consideradas peligrosas estas tareas, cuando la instalación que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento en todos sus accesos, sea puesta en tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.
- 8) Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen un peligro para el trabajador.

d) Se considerarán igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 volts o más:

- 1) Cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas.
- 2) Cambio de placas de 100 amperes en tomas de clientes.
- 3) Cambio de medidores y su colocación, mantenimiento en los mismos.
- 4) Trabajos en barras y seccionadores de cámaras.
- 5) Intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

e) Hasta que no elimine la situación de peligrosidad de las tareas las Entidades abonarán al trabajador un recargo del diez por ciento (10%) sobre su remuneración durante el tiempo que intervenga en las mismas, sin deducirse las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionales ausencias del trabajador:

- 1) La concurrencia al baño para su higienización, etcétera.
- 2) Recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras.
- 3) Buscar herramientas o implementos para la continuidad del trabajo que estuviera ejecutando.

f) Todas las tareas enumeradas en los incisos anteriores como las que se convengan por aplicación del mismo, dejarán de ser consideradas peligrosas cuando, por acuerdo de partes se determina que los elementos de trabajo y protección incorporados, han eliminado la peligrosidad.

g) Será responsabilidad no delegada de las Entidades, el asegurar que los elementos de protección personal, se encuentren en todo momento en perfectas condiciones de uso; como asimismo, será de obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad, que deberán responder en todos los casos, al modelo aprobado por la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

h) Los casos no previstos en el presente artículo y su aplicación serán de competencia de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 54— Penalidades:**

- a) Las Entidades ajustarán sus facultades disciplinarias a las previsiones de la Ley N° 20.744; el trabajador que no considere justa la sanción podrá reclamar de acuerdo a los artículos 84 (Comisión de Reclamaciones y Tri-

- bunal Paritario Nacional) y 85 (Normas para las reclamaciones).
- b) Se considerará falta de puntualidad el llegar tarde al lugar de trabajo después de cinco (5) minutos de la hora de iniciación de la jornada.
- 1) Cuando un trabajador incurra en un mismo mes de calendario en cinco (5) retardos injustificados, será amonestado.
  - 2) Cuando un trabajador no hubiese incurrido en un mismo mes calendario en cinco (5) retardos injustificados, los retardos que tuviere en ese mes no deberán ser acumulados para el mes siguiente, pero sí para el período.
  - 3) Cuando un trabajador incurra en un período en trece (13) retardos injustificados, será amonestado.
  - 4) Si en un período un trabajador tuviese tres (3) amonestaciones por retardo, a la cuarta será suspendido.
  - 5) Cuando en un período un trabajador tuviere amonestaciones por retardo éstas no podrán ser acumuladas para otro período.
- c) Las medidas disciplinarias deberán comunicarse al trabajador como máximo a los treinta (30) días de producido el hecho; de no procederse así, quedará prescripta la medida disciplinaria.
- d) Las sanciones tendrán validez a todos sus efectos hasta un máximo de doce (12) meses a partir de la fecha en que se produce el hecho.

## Reglamentación General del Trabajo

### Artículo 55—

A)

- 1) Todos los trabajadores, sean éstos de cualquier jerarquía, deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad.
- 2) Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo por vía jerárquica. Ningún trabajador recibirá órdenes o instrucciones de otro trabajador de igual jerarquía, salvo los casos previstos en el artículo 8° (Cantidad de cargos) del presente Convenio.
- 3) En las relaciones verbales o escritas celebradas dentro de las Entidades en funciones de las mismas, solamente deberá emplearse el idioma nacional.
- 4) Ningún superior podrá reconvenir a un trabajador en presencia de terceros, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección.
- 5) Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar tareas de inferior categoría, salvo los casos previstos en el artículo 59 (Incapacidad física) y la discrimi-

nación de tareas. En caso de que un trabajador no tuviera tareas propias dentro de la jornada se le podrá asignar tareas de la misma categoría pero de diferente puesto, cuando las tareas agregadas reemplacen las normales.

- 6) Las Entidades cuando consideren que con ello no se afecta el servicio, permitirán que sus trabajadores aprendan otros trabajos atinentes a sus tareas habituales, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada trabajador. En ningún caso las tareas de mayor categoría que el trabajador realice, como consecuencia de la práctica y/o enseñanza, podrán invocarse para reclamar mayor categoría.
- 7) En todos los lugares donde por la modalidad del trabajo no resulte inconveniente para el servicio, se colocarán asientos con respaldo, los que no deberán estar sujetos en forma permanente.
- 8) En aquellos lugares de trabajo donde existe personal de guardia rotativa de turno continuado, las Entidades deberán proporcionar al personal que deba ser recargado en su jornada, el alimento frío o caliente a convenir.

B) Movilidad del personal:

- 1) No será permitido el transporte del personal en camiones, chatas o acoplados cuando carguen herramientas o materiales, salvo en caso de que las herramientas fueran acondicionadas en cajones cerrados y fijados en forma permanente al vehículo, o que siendo móviles puedan ser fijados al vehículo y éste estuviera provisto de asientos con respaldos adecuados, luz interior, y debiendo ser cubiertos a los efectos de contrarrestar las inclemencias del tiempo.
- 2) Cuando se transporte juntamente personal y materiales, los últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimentos cerrados, de tal manera que no pueda desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportara personal exclusivamente. En caso contrario, tendrá intervención la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.
- 3) Los camiones que se utilicen para cargar y deban también transportar personal estarán equipados con doble cabina.
- 4) En lo sucesivo, no se aceptarán vehículos que no guardaren estas condiciones.

### Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo

Artículo 56— Entre cada Entidad y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza se formará una Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, la que estará integrada por cuatro (4) representantes de la

Entidad y cuatro (4) representantes de F.A.T.L.YF., que tendrá a su cargo todo lo concerniente a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Esta Comisión será resolutive en lo referente a funcionamiento y control de las normas implantadas o a implantarse en el futuro.

De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así como el adelanto técnico-científico y social de la época, las Entidades mantendrán los lugares de trabajo en buenas condiciones de higiene y seguridad y organizarán las labores de manera que no afecten tales principios.

1) Será función de esta Comisión:

- a) Formular y controlar la ejecución de la actividad general de las Entidades en materia de prevención de accidentes.
- b) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Mantener los registros y estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesionales.
- d) Supervisar la elaboración de programas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- e) Examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo.
- f) Elaborar normas, instrucciones, guías y otros materiales relativos a la seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- g) Dirigir labores en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- h) Inspeccionar los equipos y medios de protección contra incendios, como así también la dirección de simulacros de los mismos.
- i) En general, toda clase de labores tendientes a la adopción de medidas de seguridad y a la observancia de las mismas, así como la supresión de toda clase de práctica peligrosa de trabajo.  
Intervendrá y prestará asesoramiento sobre planificación y/o construcción de nuevos edificios o modificación de los existentes, adquisición de nuevas maquinarias, condición en que se encuentran los equipos existentes, adopción de medidas para verificar, conservar y reparar los mismos, dispositivos de seguridad de todo tipo, equipo personal y protección contra incendios.

2) Las Entidades tendrán asignada una cuadrilla de trabajadores, los que se dedicarán exclusivamente a la eliminación de riesgos y realización de los trabajos programados por la Comisión; el número de trabajadores de la misma dependerá del volumen de los trabajos a ejecutar. La Comisión, de acuerdo al grado de urgen-

cia, determinará la prioridad de los trabajos, señalando en todos los casos los plazos para su ejecución.

3) La Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo deberá entregar, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días desde la fecha de la firma del presente Convenio, un plan para el cumplimiento de lo previsto en el inciso a), mientras tanto las entidades se comprometen a cumplir como mínimo las actuales condiciones de higiene, seguridad y medicina del trabajo establecidas en el presente Convenio y en actas celebradas por acuerdo de partes.

Las Comisiones locales estarán constituidas por tres (3) representantes de la Entidad y tres (3) representantes del Sindicato local, pudiendo estas representaciones incrementarse o disminuirse en su constitución, manteniendo siempre la igualdad de las partes, conforme al sistema o modalidad que se practique en el lugar.

Las resoluciones de las Comisiones locales se tomarán por acuerdo de partes.

En caso de desacuerdo, se mencionará en el informe a la Comisión Central los puntos de vista de cada uno de los sectores, como así también las sugerencias propuestas para superar el problema.

Las Comisiones locales tienen la misión de velar por el cumplimiento de todas las condiciones de seguridad en el trabajo y de disponer que se adopten todas las medidas preventivas para eliminar los riesgos que conducen a accidentes y a enfermedades profesionales.

- a) De conformidad con la legislación vigente o futura, la presente Comisión deberá cuidar que la Entidad provea lugares de trabajo en condiciones satisfactorias de higiene y seguridad, durante el proyecto, la ejecución y el mantenimiento de sus instalaciones.
- b) Propenderá a establecer condiciones de trabajo, tales como que permitan a los empleados un estado óptimo de bienestar físico, mental y social.
- c) Propondrá y gestionará la aplicación de medidas de seguridad completando o modificando convenientemente las normas vigentes, en base a los informes que le eleven los Organismos competentes en Medicina o en Seguridad Industrial, indistintamente, como así también las que considere necesario esta Comisión y haciendo las constataciones pertinentes, en caso necesario.
- d) Fomentará y desarrollará una mejor disposición y conciencia de la prevención contra riesgos inherentes a las tareas desarrolladas en la Entidad, entre todo el personal, mediante la acción coordinada de los Organismos específicos.
- e) Vigilará lo concerniente a la preservación de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

- f) Tendrá carácter de consultiva respecto a la Comisión Central a quien sugerirá modificación o aceptación definitiva de las normas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- g) Estudiará y resolverá sobre la forma de aplicación de las normas emanadas de la Comisión Central, notificando las transgresiones de las mismas a través de actas.
- h) Comunicará las dificultades encontradas en la utilización de materiales, herramientas o dispositivos de seguridad e higiene, proponiendo la introducción de nuevos elementos.
- i) Investigará las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, manteniendo registros y estadísticas para comunicarlos a la Comisión Central.
- j) Las consideraciones que no se hubieren contemplado en los párrafos anteriores y que emanen de la Comisión Central y/o locales con acuerdo de partes, serán anexadas a las presentes.
- k) Todos los reclamos relativos a las condiciones de higiene y seguridad en los ambientes y lugares de trabajo de toda la Entidad, serán elevados a esta Comisión para su tratamiento. Las conclusiones a que arriben serán remitidas a la Comisión Central para su resolución.
- l) La Comisión local estará integrada permanentemente por los siguientes miembros:
  - 1) Tres representantes de la Entidad, de los cuales uno será el Jefe de Medicina del Trabajo y otro el Jefe de Seguridad.
  - 2) Tres representantes del Sindicato.
- m) Esta Comisión dictará su reglamentación interna de funcionamiento a fin de cumplir con los objetivos fijados en el presente artículo.
- n) Todos los gastos que demande el funcionamiento de esta Comisión correrán por cuenta exclusiva de las Entidades.

### **Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo**

**Artículo 57**— Con el fin de asegurar las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, las Entidades deberán cumplir las condiciones mínimas estipuladas más abajo, sin perjuicio de las sucesivas ampliaciones que la Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo acordará, y de conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así como también la contemplación y/o adopción de todos los adelantos técnico-científicos-sociales de manera tal que se mantengan las buenas condiciones de higiene y seguridad en todos los lugares de trabajo.

La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente de acuerdo a las leyes o decretos vigentes.

Cuando se efectúe la limpieza en gran escala en los lugares de trabajo, deberá procurarse que la misma se haga fuera de las horas normales de labor.

Para tal fin se constituirá una Comisión Central y Comisiones locales de acuerdo a lo referido en el artículo 56 del Convenio Colectivo de Trabajo.

- 1) Las Entidades instalarán en los puntos de concentración, para el personal que presta servicio en los mismos, instalaciones sanitarias con revestimientos de tipo azulejos, rejillas antideslizantes, duchas individuales con agua fría y caliente, cuartos de vestir provistos de armarios individuales y espejos.

Las Entidades garantizarán que la habilitación de nuevos locales asegurarán el cumplimiento sin restricciones de este inciso, comprometiéndose a que en un plazo no mayor de noventa (90) días se pondrán en esas condiciones estipuladas más arriba los lugares que ya estuvieran habilitados con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Para el caso particular de trabajadores de pulverización, parque de combustibles, limpieza de hollín u otras secciones similares, los armarios serán dobles.

- 2) Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas, con excepción de las guardias rotativas de turnos continuados, tengan necesidad de higienizarse, tendrán para ello una tolerancia mínima de diez (10) minutos antes de la terminación de cada etapa, contemplándose el mismo criterio para el trabajador de guardia rotativa de turno continuado que excepcionalmente y por razones de servicio deba efectuar tareas que le requieran luego de un tiempo relativamente largo para su higienización, la misma modalidad se adoptará para todo el personal que deba realizar tareas insalubres, ampliándose este plazo a quince (15) minutos si la naturaleza del trabajo así lo requiriese.
- 3) En los lugares de trabajo donde fuera necesario por sus características y la época, se instalarán pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal para contrarrestar los efectos del calor, así como bebederos o refrigerantes para suministrar agua fresca a los trabajadores.
- 4) Las cuadrillas móviles serán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene mínimos que se convendrán, en un plazo no mayor de noventa (90) días de convenidas.
- 5) Las Entidades proveerán de botiquines de emergencia a las cuadrillas móviles adecuadas de acuerdo a las tareas que realicen, así como también colocarán en lugares visibles en todos los sectores de trabajos fijos, botiquines de emergencia.

- 6) En las usinas, subestaciones, sectores y talleres, se habilitarán baños, vestuarios y roperos en cantidad suficiente para los trabajadores que efectúen tareas en esos lugares.
- 7) Salas de primeros auxilios:  
Las Entidades instalarán en sus edificios donde corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, salas de primeros auxilios.
- 8) Ambulancias:  
Para el traslado de los accidentados a los centros de sanidad con la premura que la ciencia médica aconseja, las Entidades deberán poseer un servicio de ambulancias con los adelantos técnicos y científicos de la época.
- 9) Primeros auxilios:  
Las Entidades colocarán en los lugares de trabajo, carteles con inscripciones relativas a la prestación de primeros auxilios al personal que se accidente.
- 10) Se instruirá a los trabajadores amplia y regularmente, en forma teórica-práctica, independientemente o no de los cursos a que asistan en cuanto a normas de higiene y seguridad y medicina del trabajo y al uso de elementos que a ello compete.
- 11) Las Entidades proveerán a los trabajadores de los elementos de seguridad adecuados, de acuerdo a normas que establezca la Comisión Central.
- 12) Casillas telefónicas:  
En los locales de las Entidades, en los que el ruido interno sea dificultad auditiva para atender teléfonos se colocarán cabinas de acuerdo a lo que establezca la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.
- 13) Casillas o garitas de protección:  
En los lugares en que las características especiales en que se desenvuelva el trabajo, del personal de vigilancia o atención, así se justifique, las Entidades instalarán casillas para el resguardo de tales trabajadores, de acuerdo a lo que establezca la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.
- Las mismas deberán contar con asiento de respaldo, luz artificial y demás comodidades previamente establecidas por la Comisión aludida precedentemente.
- 14) Cámaras subterráneas:  
Las Entidades establecerán un sistema de protección en la boca de acceso en forma tal que impida la caída de objetos, como así la posibilidad de accidentes a los transeúntes, especialmente niños y ciegos.
- 15) Postes de líneas aéreas:  
Cuando deban efectuarse trabajos en postes terminales de línea aérea que no estén convenientemente asegurados con contrapesos o riendas, aquéllos serán asegurados con sogas a viento.
- 16) Iluminación:  
Donde no fuera posible la iluminación natural, la artificial será suficiente de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión de Luminicultura del Instituto Argentino de Electricidad Aplicada.
- 17) Guarda focos alumbrado público:  
Cuando se utilicen vehículos para efectuar servicios en los focos con cargadores fijos en instalaciones, las Entidades los dotarán de escaleras que dispongan de elementos de seguridad adecuados de acuerdo a lo que determine la Comisión de Higiene, Seguridad, Medicina del Trabajo.
- 18) Protección de máquinas:  
Las Entidades protegerán con implementos adecuados las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas de tales máquinas, que puedan entrañar algún peligro para la seguridad de los trabajadores. Las leyendas de las máquinas e instrumentos, se harán en idioma castellano.
- 19) Andamios fijos:  
Estos tendrán un ancho total mínimo de sesenta (60) centímetros por cinco (5) centímetros de espesor, con su correspondiente baranda con dos travesaños. Además, los tablonos deberán estar asegurados con grampos u otros medios.
- 20) Escaleras fijas:  
Las Entidades mantendrán las escaleras fijas en perfectas condiciones de seguridad, evitando la colocación de las llamadas "caracol". Todas las escaleras tendrán barandas de ambos lados o paredes con un pasamanos, así como una correcta iluminación. Los bordes de los escalones tendrán una protección de material antideslizante cuando el tipo de escalera lo permita. Las escaleras al aire y verticales de más de cuatro (4) metros deberán estar provistas de guardacuerpos, cuando el servicio lo permita.
- 21) Maniobras de alta y media tensión:  
Los oficiales especiales de las cuadrillas de Atención Redes, Servicios de Emergencia, podrán realizar maniobras de alta tensión bajo la dirección de personal con función de mando, habilitado. Salvo las excepciones contenidas en la discriminación de tareas, no podrán realizar maniobras de alta tensión los trabajadores con categoría de hasta Oficial Especialista inclusive. Los ayudantes y/o peones prácticos podrán concurrir a caminos, celdas o salas de alta tensión, cuando vayan acompañados por lo menos de un oficial, debiendo comprobar este último que la instalación en que deben intervenir se encuentra fuera de servicio. Para los mismos casos, los peones comunes sólo podrán concurrir a caminos o salas de alta tensión pero no a celdas.
- 22) Las Entidades mejorarán la protección de las viejas instalaciones de alta y media tensión existentes en usinas, subestaciones y cámaras, a los efectos de reducir al mínimo la posibilidad de riesgos. Con el mismo objeto las nuevas instalaciones serán construidas, de acuerdo con los dictados de la técnica moderna, teniendo en vista la seguridad de los trabajadores y tratando de que

tengan la debida protección en las partes susceptibles de ser alcanzadas con las manos.

- 23) La Entidad eliminará las condiciones de insalubridad que existieran en todos los ambientes y trabajos. Para el logro de esta finalidad aplicará las normas sanitarias más modernas de acuerdo a los organismos más adelantados en la materia.
- 24) Los trabajadores no realizarán trabajos a la intemperie cuando no se les hubiere provisto de elementos adecuados para defenderse de las inclemencias del tiempo.
- 25) Las Entidades deberán cumplimentar al máximo todas las medidas, reglamentos y normas de seguridad, higiene del trabajo, que se establezcan a través de la Comisión Central o las Comisiones locales dentro de un plazo no mayor de noventa (90) días de la fecha de establecidas.
- 26) Queda convenido que lo especificado precedentemente en este artículo se ajustará como mínimo a las leyes u ordenanzas dictadas o a dictarse.

## Medicina preventiva

### Artículo 58—

- a) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, serán sometidos a examen médico en forma periódica y obligatoria de acuerdo con las siguientes normas:

El examen médico periódico al trabajador se realizará conforme a las normas que al respecto determine la Comisión de Higiene, Seguridad, y Medicina del Trabajo.

A partir del primer examen, la periodicidad futura será la siguiente:

- Para trabajadores de 20 a 40 años, cada tres (3) años.
- Para trabajadores de 40 a 50 años, cada dos (2) años.
- Para trabajadores de más de 50 años, cada año.

Queda establecido que el examen periódico de trabajadores que se desempeñen en lugares declarados insalubres por las autoridades competentes, se efectuará cada año, salvo los casos especiales, en que a juicio de la Comisión, el intervalo pueda ser más reducido.

- b) Los enfermeros que actúen en los consultorios de Rayos X y vías respiratorias, así como los laboratoristas, serán objeto de estos exámenes dos (2) veces por año.
- 1) El examen consistirá como mínimo en un estudio clínico general, abregografía, o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa), obtenida en el momento del análisis, y eritrosedimentación. En el primer examen será investigado asimismo el grupo sanguíneo. En el examen correspondiente a los treinta y cinco (35) años de edad, se efectuará un electrocardiograma.

- 2) La Comisión aprobará oportunamente un modelo de ficha para la registración del resultado de los exámenes periódicos.
- 3) Las fichas del examen periódico, serán centralizadas a fin de ser estudiadas en sus resultados. Si por los estudios realizados o por los consejos del médico se estimare necesario, el trabajador será citado para su consulta por un médico especialista.

Cuando se encontraran enfermedades se le comunicará al trabajador el tratamiento a realizar por el médico que corresponda, debiendo quedar constancia por escrito de la comunicación. La asistencia médica terapéutica será prestada en lo posible por el médico que corresponda de acuerdo con el informe que se le envíe, si fuera necesario o siguiendo el criterio terapéutico del médico.

- 4) Si del resultado de estos exámenes sugiere alguna afección, las Entidades tomarán las medidas necesarias para someter a los trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de las Entidades.
- 5) La Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, realizará por intermedio del profesional médico que designe, la fiscalización y control de los exámenes que se efectúen a los trabajadores, como así también el seguimiento de los tratamientos más adecuados que surjan de los exámenes practicados.

## Incapacidad física

### Artículo 59—

- a) Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero apto para desempeñar otras tareas o puestos a los que el trabajador pueda adaptarse;
- b) El trabajador percibirá los aumentos progresivos que correspondan a la remuneración percibida al incapacitarse. Sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan, incapacidad física o mental no será motivo de cesantía, como así mismo la Entidad no podrá rebajar las remuneraciones del trabajador;
- c) En los casos en que la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto una jubilación por invalidez, por haber desaparecido la incapacidad que lo motivó, la Entidad proporcionará al incapacitado una ocupación adecuada a su capacidad y le abonará una remuneración igual a la que le correspondiera en la categoría en que trabajaba cuando se retiró, a partir de la fecha en que el trabajador solicite su reingreso a la Entidad, computándose como trabajado el tiempo que gozó de su jubilación, además, gozará de los aumentos progresivos que le correspondan, los que se aplicarán en forma similar que a los incapacitados a que se refiere la primera parte del inciso b) de este artículo. A los efectos de los cómputos del artículo 66 no serán tenidas en cuenta las ausencias producidas hasta el momento del rechazo o que se deje sin efecto la jubilación por invalidez.



d) Normas generales:

- 1) Se crea en cada Entidad una Comisión de aplicación de este artículo integrada por un médico de la Entidad, dependiente o vinculado al servicio de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo y un médico del Sindicato respectivo, que ha de funcionar independientemente de los servicios asistenciales.
- 2) La aplicación de este artículo tendrá carácter de provisoria, salvo aquellos casos de carácter excepcional en que la Comisión prevista en el punto 1), determine el carácter de permanente.
- 3) Dicha Comisión aplicará este artículo, previa revisión del trabajador, y su dictamen tendrá validez durante un plazo máximo de seis (6) meses. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisión a los fines, de que la Comisión dictamine sobre el particular, levantando la incapacidad o prorrogándola, por un nuevo período de hasta seis (6) meses; en casos necesarios, acorde con su calificación, se otorgará un nuevo plazo.
- 4) En caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la comisión, sobre lo establecido precedentemente se evaluará el diferendo a la Secretaría de Estado de Salud Pública, a los efectos de definir la diferencia planteada, que solamente versará respecto de la calificación de la incapacidad.
- 5) Una vez aplicado este artículo, entre la Entidad y el Sindicato local fijarán en base a prescripciones médicas de la Comisión, la nueva ubicación del trabajador acordes a las mismas, ubicación que deberá concretarse en un plazo no mayor de diez (10) días y no podrá ser objetada por el trabajador. En el ínterin la Comisión podrá adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones y de acuerdo con el dictamen médico.
- 6) Para el personal comprendido en este artículo con calificación de incapacidad permanente y que esté en condiciones de obtener la jubilación, tanto por invalidez como ordinaria, las partes encararán la adopción de las medidas para que este personal se acoja a la jubilación.
- 7) Será obligación de los trabajadores realizar las tareas del puesto que de acuerdo con el dictamen de los referidos médicos, estén en condiciones de efectuar.

e) Incapacidad provisoria:

La aplicación de este artículo, que de lugar a la determinación de una incapacidad de carácter provisoria, producirá una vacante transitoria, que será cubierta por el personal del Plantel "Móvil" o por el artículo "Reemplazos Provisionales" en forma obligatoria.

**Normas de ubicación:**

- 1) En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en uno para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.
- 2) Podrán ser transferidos a un puesto de su misma o distinta sección. Preferentemente serán destinados a cubrir vacantes, y en caso de no existir éstas o que por su incapacidad no esté en condiciones de ocupar la misma, serán igualmente remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la sección, para la cual fueron destinados.
- 3) Mientras el trabajador tenga aplicado el artículo 59, de carácter provisoria, la ocupación de la vacante a la que se lo destinó según el punto 2); no será en forma definitiva ni tampoco podrá ascender.
- 4) Si fuera destinado a un puesto de su misma sección y lista de escalafonamiento, podrá ascender si reúne las condiciones y su capacidad laboral le permite el desempeño de las tareas.
- 5) Cuando desaparezca la incapacidad, automáticamente volverá a ocupar su puesto de origen, salvo que hubiera ascendido de acuerdo al punto 4), en cuyo caso continuará en el puesto obtenido por ascenso.
- 6) Cuando a un trabajador se le levante la incapacidad provisoria, la vacante del puesto que venía ocupando será cubierto de acuerdo con el artículo 17 "Normas para cubrir vacantes", considerándose nuevamente vacante dicho puesto desde la fecha en que se le notifique al trabajador la desaparición de la incapacidad.
- 7) Cuando un trabajador tenga aplicado el artículo 59 de carácter provisoria y ocupe un puesto de menor remuneración, mantendrá la misma remuneración que tenía asignada en su puesto de origen al aplicársele el artículo 59, y percibirá los aumentos que para ese puesto de origen pudieran corresponder. Se entenderá por remuneración lo establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo de Trabajo.

f) Incapacidad permanente:

- 1) Todos los casos de incapacidad permanente, serán determinados y aplicados por la Comisión Médica Local prevista en el inciso d), punto 1). En caso de no haber acuerdo entre las partes, el problema será girado a la Secretaría de Salud Pública que resolverá en definitiva.
- 2) Se aplicará el artículo 59 en forma permanente cuando por aplicación del inciso a) de este artículo en un período de un año, como mínimo, no se haya producido el restablecimiento del trabajador.
- 3) Se considerará incapacidad permanente, cuando un trabajador se encuentre incapacitado física o

mentalmente, o ambas cosas a la vez, para ocupar el puesto que tenía asignado y que a través de los tratamientos indicados, se haya demostrado fehacientemente que la nueva ubicación laboral en cargos que no excedieran las posibilidades del trabajador no se haya comprobado mejoría que posibilite la recuperación del mismo, habilitándolo de esta manera, en una nueva etapa, acorde con sus condiciones de salud psicofísica.

#### Normas de ubicación:

- 1) En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en uno para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita. Si por el contrario, no existiere un puesto vacante al que el trabajador pueda adaptarse, se lo destinará a cumplir tareas acordes con su incapacidad y categoría y hasta tanto pueda ser absorbido en una vacante definitiva.
- 2) Podrán ser transferidos a un puesto de su misma o distinta sección. Preferentemente serán destinados a cubrir vacantes, y en caso de no existir éstas, serán remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la sección para la cual fueron destinados.
- 3) En el supuesto caso que hubiese sido destinado a su misma sección y a un puesto de su misma categoría, mantendrá su lugar en la lista de escalafonamiento.
- 4) Todas las vacantes ocupadas por los trabajadores que tengan aplicado el artículo 59 permanentemente tendrán carácter definitivo y a éstos les comenzará a regir la antigüedad en la categoría, y sección prevista en el artículo 17, inciso h), y a partir de la fecha de ocupación de la vacante. En caso de que fueran destinados a cuenta de futuras vacantes comenzará a regir la antigüedad de sección prevista en el artículo 17, a partir de la fecha en que ocupen en forma definitiva la misma.
- 5) Cuando por aplicación del inciso b) de este artículo, algún trabajador esté ocupando una determinada vacante y al aplicársele el artículo 59 en forma permanente se lo confirmara en el puesto, los dos (2) años de antigüedad previstos en el artículo 17 le comenzarán a regir a partir de la fecha que se le notifique dicha determinación. El puesto de origen de este trabajador será cubierto de acuerdo al artículo 17 y a partir de la fecha de la notificación, de habersele destinado a tal puesto.
- 6) Una vez ubicado tendrá derecho a ascender a los puestos para los cuales reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.
- 7) Si la remuneración del puesto que ocupa fuera menor a la que tenía en su puesto de origen, se le mantendrá la diferencia como sobresueldo, incrementándose ésta en la misma proporción en que

augmenten los salarios, y solamente será absorbido por futuros ascensos.

- g) Normas adicionales para los casos de incapacidad parcial, provisoria o permanente:

La ocupación de vacantes en cualquier sección de las Entidades por trabajadores que tengan aplicado el artículo 59, no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamación por este motivo.

#### Transitorio:

Todos los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentren con una incapacidad física y su situación esté pendiente de resolver, serán examinados por la Comisión prevista en el inciso a), apartado 1) y calificados de acuerdo con las normas del presente artículo.

#### Licencias

**Artículo 60**— Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales dentro de las fechas que establece la ley respectiva, con la excepción que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

- Hasta seis (6) años de servicios: Diez (10) días hábiles.
  - De cinco (5) a diez (10) años de servicios: Quince (15) días hábiles.
  - De diez (10) a quince (15) años de servicios: Veinte (20) días hábiles.
  - De quince (15) a veinte (20) años de servicios: Veinticinco (25) días hábiles.
  - Más de veinte (20) años de servicios: Treinta (30) días hábiles.
- a) A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencias, será de aplicación lo establecido en el último párrafo del inciso a) del artículo 23 (Cómputos de antigüedad);
  - b) El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia ordinaria a los seis (6) meses de antigüedad en la Entidad;
  - c) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inciso b) gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo computado de acuerdo al inciso anterior;
  - d) Los auxiliares Técnicos de Rayos X además de su licencia anual gozarán de un descanso intermedio de acuerdo a las leyes vigentes, concediéndose este descanso seis (6) meses antes o después de su licencia anual;
  - e) Las Entidades notificarán el período de licencia a los trabajadores con treinta (30) días de antelación a la fecha en que deben hacer uso de la misma; efectuada la cual, no podrá ser denegada;
  - f) Por solicitud expresa de los trabajadores, las entidades podrán conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo;

- g) A los efectos del mínimo necesario de días para gozar de las vacaciones anuales, debe computarse como trabajados los días faltados por enfermedad, accidentes justificados. y licencias con goce de haberes;
- h) Cuando el trabajador, en uso de licencia ordinaria, se traslade a un punto de la República situado a más de cien (100) kilómetros de su sede habitual, aquélla se acrecentará en el número de días hábiles que demande el viaje de ida y vuelta, para lo cual se tomará en cuenta el medio de locomoción más rápido y la vía más directa (excluida la aeronavegación).  
En ningún caso podrá exceder de seis (6) días el máximo de incremento de la licencia ordinaria;
- i) Los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y sección;
- j) La licencia será concedida en forma rotativa para que el trabajador no la usufructe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro trabajador;
- k) La retribución correspondiente a las vacaciones será abonada el último día de trabajo que la precede, siempre que el trabajador lo solicite por lo menos con ocho (8) días de anticipación. Este plazo no será tenido en cuenta cuando mediaren causas justificadas;
- l) La retribución a que se refiere el inciso anterior será liquidada sobre la base del promedio que resulte de lo percibido en el semestre anterior;
- m) A los efectos de esta licencia no se computarán los días sábados, domingos, ni feriados obligatorios, ni los siguientes días: 1° de enero, 6 de enero, 2 días de Carnaval, 19 de marzo, 14 de abril, 3 días de Semana Santa, día de la Asunción, día de Corpus Christi, 29 de junio, 13 de julio, 12 de agosto, 15 de agosto, 17 de agosto, 30 de agosto, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre. Como así también los días que por cualquier disposición de autoridad competente se estableciera que el personal no concurra a sus tareas;
- n) Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada por médicos de la Entidad u oficiales, la licencia se considera en suspenso, y una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad;
- o) En caso de que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad, que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia.
- p) Las Entidades acordarán, a pedido de los trabajadores, hasta un máximo de diez (10) días, que podrán ser fraccionados, a descontar de la licencia anual, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan. Este permiso deberá solicitarse por escrito;
- q) A solicitud de los trabajadores y siempre que se efectúe en las fechas en que se programa la licencia anual reglamentaria, se podrá optar al fraccionamiento de la misma en un período fijo entre cinco (5) y diez (10) días, a descontar de dicha licencia. Los trabajadores podrán tomar el cincuenta por ciento (50%) de su licencia total fuera del período de ley, complementando el punto f) del presente artículo.  
Este fraccionamiento será considerado como período de licencia a todos sus efectos, al mismo podrán adicionarse los días de viaje que correspondan; beneficio éste que no podrá volver a usufructuar en oportunidad que tome el saldo de licencia pendiente.

### **Reglamentación artículo 60, inciso h):**

- 1) Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria sea superior a los cien (100) km se incrementará la licencia en dos (2) días hábiles.
- 2) Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria supere los setecientos (700) km se incrementará la licencia en cuatro (4) días hábiles.
- 3) Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria sea mayor de mil cuatrocientos (1.400) km se incrementará la licencia en seis (6) días hábiles.
- 4) El trabajador que haga uso de los días de viaje deberá presentar comprobante respectivo extendido por la autoridad policial del lugar donde conste su estadía en el mismo.

### **Asignación anual complementaria por turismo social**

**Artículo 61**— Con los salarios del mes de septiembre de cada año la Entidad abonará anualmente una suma adicional en concepto de contribución al turismo social.

Asimismo a todos los trabajadores que tuvieren derecho a percibir durante el mes de enero de cada año, asignaciones familiares, se le duplicará estos montos como asignación anual complementaria de vacaciones de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.017.

### **Licencias sin goce de sueldo**

**Artículo 62**— Todo trabajador con más de cinco (5) años de antigüedad podrá solicitarla y le será acordada una licencia de hasta un (1) año sin goce de sueldo. Cada período de cinco (5) años dará derecho a un (1) año de licencia sin goce de sueldo y sólo podrá computarse acumulativamente no más de dos (2) períodos de cinco (5) años, que se podrá tomar en conjunto o por separado; en este último caso deberá transcurrir como mínimo un (1) año entre cada permiso.

- a) Al reincorporarse el trabajador que ha hecho uso de la licencia establecida en el presente artículo, volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante el período de ausencia;

- b) En caso de que algún trabajador no contara con la anti-güedad requerida para solicitar los permisos de este artículo, podrá solicitarla por vía de excepción a las Entidades, las que lo contemplarán siempre que el motivo lo justifique. En caso de discrepancia podrá intervenir la Comisión Interna de Reclamaciones o Tribunal Paritario Nacional;
- c) Tendrá derecho a licencia sin goce de sueldo el trabajador que desempeñe representaciones políticas electivas y/o representaciones políticas no electivas en función de Estado y/o funciones diplomáticas temporarias en el servicio exterior de la Nación, por todo el tiempo que dure su mandato o destino. Al ser reincorporado se le aplicará el inciso a), debiéndosele computar el período de ausencia a todas los efectos del presente Convenio;
- d) En todos los casos en que el trabajador decida reintegrarse a sus tareas antes de la expiración del período solicitado, deberá comunicarlo a la Entidad con treinta (30) días de anticipación.

### Licencia por maternidad

**Artículo 63**— La trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad tendrá derecho, cualquiera sea su antigüedad en la Entidad, a una licencia de noventa (90) días corridos en dos períodos, preferentemente iguales, uno anterior no menor de treinta (30) días y otro posterior al parto, el cual no será inferior a cuarenta y cinco (45) días corridos.

Ambos períodos son acumulables.

- a) En los casos de nacimiento múltiple, la licencia remunerada se ampliará a un total de ciento once (111) días corridos, con un período posterior al parto no menor de sesenta y seis (66) días;
- b) Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de cuarenta y cinco (45) días corridos;
- c) En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlas vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 66 (Licencia por enfermedad) del presente Convenio;
- d) La trabajadora podrá solicitar una licencia complementaria por maternidad sin goce de sueldo, de hasta un (1) año como máximo a continuación de la licencia normal establecida en este artículo, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante este período de ausencia debiendo sólo computar éste a todos los efectos del presente Convenio.

Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente, los beneficios superiores que fijó la legislación vigente o futura sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las trabajadoras comprendidas en este Convenio.

### Permisos con goce de sueldos

**Artículo 64**— Por sucesos familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

- a) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): Doce (12) días hábiles;
- b) Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: Seis (6) días corridos;
- e) Por nacimiento o matrimonio de hijos: Dos (2) días corridos;
- d) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: Cuatro (4) días corridos;
- e) Por fallecimiento de abuelos del trabajador o cónyuge: Tres (3) días corridos;
- f) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos no consanguíneos, bisabuelo: Un (1) día;
- g) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, cuñados, yernos o nueras: Dos (2) días corridos;
- h) Por enfermedad grave de padres o hermanos: Hasta dos (2) días corridos;
- i) Por días a determinar en cada caso cuando el cónyuge del trabajador con hijos en edad infantil deba asistirse en razón de su enfermedad fuera del hogar y siempre que se compruebe fehacientemente no tener el trabajador otra persona o familiar que puedan encargarse del cuidado y atención de los niños en el hogar;
- j) Por días a determinar en cada caso cuando el trabajador necesitara consagrarse a la atención de un miembro de su familia enfermo, siempre que se trate de ascendientes o descendientes en primer grado, cónyuge o hermano a su exclusivo cargo, y que comprobare no tener otra persona que lo asista y se constatará la enfermedad por el facultativo que designe la Entidad;
- k) Por mudanza se concederá dos (2) días corridos;
- l) Los permisos por fallecimiento son por familiares que residan en el país; cuando residan en el exterior serán concedidos siempre que el plazo le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir se le concederá solamente un día;
- m) En todos los casos de fallecimientos de familiares que sean ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge o hermanos de dicho trabajador que obliguen al mismo a ausentarse de la localidad, la Entidad concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado precedentemente;
- n) Todo trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento, curaciones o recurrir a los servicios del facultativo cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia;

- o) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, las Entidades concederán permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como situaciones policiales, judiciales, de organismos oficiales, bancos, cajas de jubilaciones y organismos similares u otros casos igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo.  
Los permisos se solicitarán, a más tardar, dentro de las dos primeras horas de la jornada del día laborable anterior al de su usufructo.  
Este plazo no regirá en aquellos casos en que se pruebe fehacientemente que la causal de la solicitud se ha producido dentro de ese lapso.  
Se concederán hasta un máximo de tres (3) días por mes y no más de diez (10) por año. Solamente en casos excepcionales se concederá la totalidad del beneficio por una sola vez.  
Los trabajadores contemplarán en la solicitud de sus permisos no provocar ausencias de más del treinta por ciento (30%) en cada sección. En caso de superarse este porcentaje, se concederán permisos en el orden de presentación, manteniendo el porcentaje aludido precedentemente.  
Dicho porcentaje no se aplicará en las secciones que tengan menos de tres (3) trabajadores. En este caso los pedidos de permisos justificados se concederán cuando la atención del servicio lo permita;
- p) En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que se determinan en este artículo, se le deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Convenio.
- b) Agotadas las licencias otorgadas por este artículo y de haberle sido rechazada la jubilación por invalidez, será de aplicación lo establecido en el artículo 59, inciso c) (Incapacidad física);
- c) Vencidos los plazos enunciados en el inciso a) de este artículo, éstos podrán ser ampliados con la prevención de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo;
- d) Cuando por una misma enfermedad un trabajador tenga varias ausencias, las mismas serán acumuladas siempre que entre una y otra baja médica medie un plazo de concurrencia al trabajo inferior a seis (6) meses. Si concurre durante más de seis (6) meses al trabajo en forma continuada, la baja posterior no será acumulada a las anteriores; se considerará, en consecuencia, como nueva enfermedad;
- e) Las Entidades informarán al interesado con treinta (30) días de anticipación el vencimiento de los plazos previstos en este artículo.

### Indemnización por fallecimiento

#### Artículo 67—

### Guarderías, salas maternas y jardín de infantes

**Artículo 65—** Las Entidades habilitarán salas maternas y guarderías para niños hasta la edad que oportunamente las autoridades lo establezcan.

- a) En el período de lactancia la trabajadora dispondrá durante la jornada de trabajo, de dos (2) horas para amamantar a su hijo, las cuales podrán ser divididas en períodos de una (1) hora, dentro de los horarios que la misma solicite;
- b) Asimismo, la Entidad con los respectivos Sindicatos establecerán las normas para la habilitación del jardín de infantes, guarderías y salas maternas, de acuerdo a la Ley N° 20.744.

- a) Accidentes de trabajo fatales: Establécese una indemnización equivalente a diez (10) meses de la última remuneración total mensual, a favor de los derechohabientes de los agentes víctimas de accidentes de trabajo que causaren el fallecimiento de los mismos, cuando éstos tuvieran hasta cinco (5) años de antigüedad. Esta indemnización será incrementada en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros. Esta indemnización no excluye las que legalmente correspondieren.
- b) En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el artículo 37 del Decreto-Ley N° 18.037/69 tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 268 de la Ley N° 20.744.
- c) En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio, la Entidad tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquél, desde el lugar de su residencia eventual al de su domicilio.
- d) Cuando el trabajador falleciera en el lugar eventual de su residencia, en razón de su traslado transitorio por comisión de servicio, la Entidad tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquél, desde el domicilio del trabajador al lugar de su residencia eventual, donde hubiere fallecido y desde éste a aquél.

### Licencias por enfermedad

#### Artículo 66—

- a) Por enfermedad justificada se acordará independientemente de la que se acordare por otros motivos, hasta dos (2) años de licencia extraordinaria con goce íntegro de sueldo, la que será prorrogada por un (1) año más con goce del cincuenta por ciento (50%) del sueldo. Estos plazos se extenderán hasta que la Caja de Jubilaciones se expida, en los casos de trabajadores que hayan iniciado el trámite de jubilación por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes a la responsabilidad del trabajador;

### Servicios sociales

**Artículo 68—** La Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, por intermedio del organismo correspondiente, de acuerdo a la reglamentación que a este fin se dicte, prestará los servicios médicos asistenciales a los trabajadores activos y jubilados, pensionados y respectivos familiares a cargo. Estos servicios tendrán alcance de medicina integral dentro de una programática sanitaria moderna.

El costo de estos servicios será por cuenta de las Entidades en un ochenta por ciento (80%) del mismo, el veinte por ciento (20%) restante será abonado por la Federación a través de un régimen de aportes por coseguros en la provisión de medicamentos y atención médica ambulatoria y a domicilio.

En ningún caso el nivel y alcance de los beneficios serán inferiores a los otorgados hasta el presente por los Servicios Sociales según reglamentación aprobada por los cuerpos orgánicos de la F.A.T.L.Y.F.

Si con la modalidad de coseguros en los rubros mencionados, no se alcanzara a recaudar el veinte por ciento (20%) del gasto de cada ejercicio anual, las Entidades se harán cargo de las diferencias correspondientes.

A los efectos de mantener vigente y sin interrupción los aportes mensuales por parte de las Entidades, se establecerá con anticipación y en base a los gastos por prestaciones médico-asistenciales efectuadas por la F.A.T.L.Y.F. en el último ejercicio de Servicios Sociales, el porcentaje de incidencia proporcional al número total de su liquidación y aporte mensual, conforme a los mecanismos fijados por la Ley N° 18.610.

Este aporte mensual será en concepto de anticipo, a reajustar trimestralmente, según balance de recursos y gastos de los Servicios Sociales, en lo que hace a la prestación médico-asistencial y los gastos de administración correspondientes.

Al término de cada ejercicio financiero de la F.A.T.L.Y.F., se efectuará el reajuste final, prorrateándose las diferencias a cubrir, si las hubiere, a las Entidades, en forma proporcional a los trabajadores activos de cada una.

Los aportes mensuales deberán ser depositados por las Entidades dentro de los cinco (5) días subsiguientes al mes correspondiente. Los ajustes trimestrales y reajuste final del ejercicio, deberá ser depositado dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la fecha de entrega por parte de la F.A.T.L.Y.F., de los balances y documentación correspondiente en cada caso.

Las Entidades convendrán con la Federación el régimen de auditoría y sindicatura que permita a las Entidades una efectiva y fluida fiscalización contable de las inversiones y sus registros, por los servicios prestados por este artículo del Convenio Colectivo de Trabajo.

Las Entidades aportarán a los Servicios Sociales F.A.T.L.Y.F., inscripta en el R.N.O.S. bajo el N° 0125/2, conforme los términos de la Ley N° 18.610 (texto ordenado) y según la mecánica de reconocimiento de costo asistenciales establecida en la presente Convención, reconociéndose conforme la ley citada a esta Obra Social como única prestataria de los servicios, salvo aquellos casos en que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores, quien preste el servicio asistencial sean las Entidades, en cuyo caso los mismos seguirán prestándose como hasta el presente, siendo por cuenta de las Entidades el costo total del beneficio.

En un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de la firma de la presente Convención, la Federación

Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza prestará los servicios dentro de la mecánica establecida en el presente artículo, a cuyos efectos se crea una comisión entre las Entidades y la Federación, con el fin de establecer e implementar lo estipulado para permitir una mecánica de aportes y establecer el régimen eficiente de control y auditoría por parte de las Entidades.

Los alcances del presente artículo serán recepcionados por los beneficiarios comprendidos, a partir de los sesenta (60) días de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo para lo cual la Federación deberá implementar el nuevo régimen de prestaciones ajustando los coseguros.

Los Servicios Sociales de la F.A.T.L.Y.F., podrán otorgar otros beneficios no involucrados en lo médico-asistencial según lo previsto por la Ley N° 18.610 (texto ordenado) con destino al bienestar social de sus beneficiarios, para lo cual dispondrá de otros recursos que no sean el ochenta por ciento (80%) del costo asistencial a cargo de las Entidades según la mecánica establecida en el presente artículo.

### **Contribución para colonia de vacaciones**

**Artículo 69**— Las Entidades contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la creación y mantenimiento de colonias de vacaciones, con el equivalente del dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%) de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global. Dicho aporte debe ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avenida Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva. Salvo aquellos Sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo, anteriores perciban de las Entidades los aportes señalados, acreditados en su cuenta particular respectiva, los que seguirán percibiendo la presente contribución.

### **Contribución para vivienda**

**Artículo 70**— Las Entidades contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la solución del problema de carencia de vivienda de sus afiliados, con el equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global.

Dicho aporte debe ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avenida Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado con planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador el importe de la contribución respectiva. Salvo aquellos Sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciban de las Entidades los aportes señalados, acreditados en su cuenta particular respectiva, los que seguirán percibiendo la presente contribución.

### **Inversión de los trabajadores**

**Artículo 71**— Las remuneraciones previstas en este Convenio que devenguen aportes jubilatorios se incrementarán en un uno por ciento (1%). Dicho importe las Entidades lo

retendrán, como agentes de retención, y lo depositarán nominalmente como inversión de los trabajadores en un todo de acuerdo con el Decreto-Ley N° 18.909.

En todos los trámites a realizar con respecto a la inversión citada, actuará como representante de los trabajadores la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

Los Sindicatos y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, determinarán en cualquier oportunidad el cambio de inversión atento al interés de los trabajadores involucrados en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aquellos Sindicatos que por Convenio Colectivo de Trabajo anteriores perciban de las Entidades el aporte señalado mantendrán el régimen vigente.

### **Contribución para cultura. Educación y deporte**

**Artículo 72**— Las Entidades contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la creación y mantenimiento de cultura, educación y deporte, con el equivalente del cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global.

Dicho aporte debe ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avenida Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

Aquellos Sindicatos que por Convenio Colectivo de Trabajo, anteriores perciben de las Entidades los aportes señalados, mantendrán los regímenes vigentes.

### **Salario familiar**

#### **Artículo 73**—

- a) Todo trabajador casado percibirá el 6,770% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios). Cuando el cónyuge del trabajador se desempeñara en la misma Entidad y la suma de sus dos ganancias exceda del monto que corresponda al mayor sueldo de la escala de este Convenio, dicho beneficio será percibido por uno solo de ellos. También se reconocerá este beneficio a todo trabajador que esté unido en aparente matrimonio, lo estipulado en el presente inciso dará derecho al cobro de una sola asignación con acuerdo a lo previsto por la Ley N° 20.744 en su artículo 269;
- b) Todo trabajador que tenga a su padre y/o madre a su exclusivo cargo, siempre que éste no tenga ingresos que superen el haber mínimo que fija la Ley de Previsión del Estado y Servicios Públicos (Ley N° 11.110), percibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);
- c) Todo trabajador sin distinción de su estado civil y que tenga hermanos menores de dieciocho (18) años incapacitados a su exclusivo cargo recibirá el 6,770% men-

sual por cada uno de ellos de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);

- d) Todo trabajador que tenga familiares a su cargo denunciados en los incisos b) y e) y no convivan con el mismo, percibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), si demuestra que está obligado al pago de la alimentación por orden judicial.

### **Salarios por hijos**

**Artículo 74**— Todo trabajador percibirá mensualmente el porcentaje del 4,827% por cada hijo legítimo y/o reconocido y/o adoptivo que esté a su exclusivo cargo, extinguiéndose esta asignación al momento de cumplir dieciocho (18) años de edad. En casos de hijos adoptivos, este beneficio se abonará inclusive durante el período de tenencia que establezca la Ley de Adopción.

También alcanzará este beneficio a los trabajadores que tengan a su exclusivo cargo hermanos, hermanastros menores de dieciocho (18) años o incapacitados, hijastros o huérfanos, siempre que los mismos no posean bienes o ingresos propios que superen este beneficio. El límite de los dieciocho (18) años de edad se ampliará en los siguientes casos:

- a) Hasta cualquier edad cuando los precitados menores estén incapacitados para el trabajo, debiéndose probar la incapacidad;
- b) Hasta el término de su carrera y no más allá de cumplidos los veintidos (22) años, cuando sean estudiantes regulares en instituciones oficiales o incorporadas, de la enseñanza media, especial, técnica y/o universitaria, nacionales o provinciales o particulares reconocidas oficialmente.

**Asignación Pre-Natal:** De acuerdo al Decreto-Ley N° 18.017/68.

#### **Adicional por familia numerosa y escolaridad:**

**Adicional por familia numerosa:** A todo trabajador que tenga tres (3) o más hijos a cargo, las Entidades abonarán de acuerdo a las previsiones del Decreto-Ley N° 10.017/68 mensualmente, a partir del tercer hijo inclusive, aunque por alguno de los primeros no corresponda percibir la asignación por hijo.

**Adicional por escolaridad:** A todo trabajador cuando le corresponda la asignación por hijo o hermano a cargo y éstos concurren regularmente a establecimientos donde se imparta enseñanza primaria, media, superior y/o diferencial, percibirá las siguientes asignaciones por cada hijo o hermano que se encuentre en esas condiciones:

- Asignación por enseñanza primaria y/o diferencial, de acuerdo a las previsiones del Decreto-Ley N° 18.017/68.
- Asignación por enseñanza media o superior, de acuerdo a las previsiones del Decreto-Ley N° 18.017/68.

**Adicional por escolaridad por familia numerosa:** Por escolaridad primaria a partir del tercer hijo, de acuerdo a las

previsiones del Decreto–Ley N° 18.067/68. Por escolaridad media o superior a partir del tercer hijo, de acuerdo a las previsiones del Decreto–Ley N° 18.067/68.

**Asignación anual por escolaridad:** A todo trabajador y por cada hijo o hermano a cargo por los cuales tenga derecho a percibir las asignaciones por escolaridad previstas en el presente artículo, se le abonará la asignación de ayuda escolar de acuerdo a las previsiones del Decreto–Ley N° 18.017/68.

Esta asignación será abonada en el mes de marzo de cada año.

**Asignación por hijo incapacitado:** El monto mensual de la asignación establecido en el presente artículo se duplicará cuando el hijo, a cargo del trabajador, fuera incapacitado.

La asignación por escolaridad primaria prevista en este artículo se abonará al trabajador cuyo hijo, cualquiera sea su edad, concurra a establecimiento oficial o privado donde se le imparta educación diferencial.

### Contribución por casamiento

**Artículo 75—** Todo trabajador que contraiga enlace, recibirá la asignación que corresponda de acuerdo a las previsiones del Decreto–Ley N° 18.017/68, aún en los casos en que tuviere una antigüedad menor a seis (6) meses en la Entidad, la cual se abonará por anticipado, debiendo el trabajador notificar a la Entidad con quince (15) días de antelación a la fecha de su casamiento.

### Contribución por nacimiento

**Artículo 76—** Todo trabajador percibirá por nacimiento de cada hijo la asignación que corresponda de acuerdo a las previsiones del Decreto–Ley N° 18.017/68.

Los trabajadores que tuviesen una antigüedad menor a seis (6) meses en la Entidad se le abonará el 13,207% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

### Contribución por fallecimiento

**Artículo 77—**

- a) Independientemente de las indemnizaciones que le pudiese corresponder, las Entidades tomarán a su cargo el importe de la prima mensual de un Seguro de Vida Colectivo que cubra los riesgos de muerte, renta mensual por incapacidad hasta cubrir el monto del seguro, doble indemnización adicional por accidente; que ampare a sus trabajadores comprendidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho seguro será suscripto por un capital asegurado de veinte mil pesos (\$ 20.000) Ley N° 18.188 (\$ 2.000.000 moneda nacional). Cuya suma se incrementará en la misma proporción que las cláusulas salariales;
- b) Asimismo las Entidades tomarán a su cargo el importe de prima mensual de un Seguro Colectivo de Sepelio que ampare las erogaciones producidas por el fallecimiento del trabajador o de cualquier miembro de su grupo familiar que haya sido reconocido a su exclusivo cargo del trabajador por la Entidad donde presta servicios;

- c) En caso de fallecimiento de un trabajador trasladado con carácter transitorio o traslado con carácter fijo, y en este último caso cuando el fallecimiento ocurra dentro de los cuatro (4) años posteriores al traslado, la Entidad se hará cargo de los gastos que demande el traslado de los restos al lugar de su residencia original. Asimismo la Entidad abonará los gastos de viaje de hasta dos familiares a los efectos del traslado de los restos al lugar de su procedencia originaria y/o viceversa.

En estas mismas circunstancias si la familia del trabajador que convivía con él optare por establecerse en la base de origen del trabajador, la Entidad se hará cargo de los gastos de traslado. El derecho de optar por este beneficio deberá ejercerse dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del trabajador.

### Rebaja de tarifas

**Artículo 78—** Cada Entidad tomará a su cargo el importe total de la tarifa ordinaria facturada a los trabajadores amparados por este Convenio en el consumo de fluido eléctrico para uso doméstico, siempre que el suministro se efectúe a nombre del trabajador, hasta la cantidad de 200 kwh mensuales. Sobre el consumo que exceda al indicado precedentemente, la Entidad tomará a su cargo el setenta y cinco por ciento (75%), de lo facturado por sobre la tarifa gratuita.

Queda aclarado que la Entidad se hará cargo de lo señalado precedentemente aún cuando no suministre electricidad en forma directa al trabajador. En este caso procederá al reintegro del importe, contra presentación de la factura correspondiente.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a las conexiones domiciliarias en forma gratuita.

Este beneficio será extensivo al consumo de gas natural, envasado, en garrafas, hielo, cuando este último sea fabricado y vendido al público y al menudeo por las propias Entidades. Para gas natural y/o envasado la rebaja será del setenta y cinco por ciento (75%) sobre lo facturado. En cuanto a gas en garrafas, serán sin cargo tres (3) garrafas de diez (10) kilogramos cada una mensuales, o treinta y seis (36) anuales.

Los beneficios establecidos en este artículo se extenderán al personal jubilado y a la viuda del jubilado y/o del trabajador fallecido en actividad mientras permanezcan en tal condición como asimismo al consumo que realizan en los locales de las Organizaciones Sindicales adheridas a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, y a ésta, y a los empleados de cada una de ellas, alcanzando también igual beneficio al consumo de los edificios de propiedad de la Federación y/o Sindicatos adheridos, destinados a colonias de vacaciones de sus trabajadores.

### Bonificación al personal

**Artículo 79—**

- A) Al personal que cumple años de servicio: Las Entidades otorgaran al personal, en las oportunidades en que cumpla veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de antigüedad, una retribución especial equivalente a un monto igual al total de las re-



muneraciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

En ningún caso esta remuneración será inferior a la retribución mensual del trabajador.

Al cumplir cuarenta (40) años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17) veintidós (22), veintisiete (27), treinta y dos (32) y treinta y siete (37) años de servicio, respectivamente.

Las Empresas abonarán esta bonificación dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliere alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo.

**B) Bonificación Anual por Eficiencia:**

- 1) Las Entidades abonarán a sus trabajadores una Bonificación Anual por Eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación:

Para abonar la Bonificación Anual por Eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba el 31/12 del año por el cual se le abona dicha bonificación y será abonada dentro de los treinta (30) primeros días del año subsiguiente:

El monto de la bonificación será el siguiente:

- Hasta 5 años, el 100% de remuneración.
- De 5 y hasta 10 años, el 130% de la remuneración.
- Más de 10 años, el 160% de su remuneración.

Estos montos serán afectados por los coeficientes que resulten de aplicar la Reglamentación del presente artículo.

- 2) Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:

En un veinte por ciento (20%) del monto que le corresponda percibir, si por el año que la perciba y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos años.

En un cuarenta por ciento (40%) del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres años.

En un sesenta por ciento (60%) del monto que lo corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoria-

mente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro (4) años.

En un ochenta por ciento (80%) del monto que le corresponda, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco (5) años.

En un cien por ciento (100%) del monto que le corresponda si por el año que la percibe y en cinco (5) años anteriores no hubiere sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis (6) años.

- 3) Si algún trabajador de acuerdo a la reglamentación no se hiciera acreedor al incremento anual del punto anterior, esta pérdida sólo tendrá vigencia en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento, ya acumulado por derechos en años anteriores.
- 4) Esta modalidad será aplicable a efectos de la acumulación a partir del año 1972, procedimiento que también se tendrá en cuenta para los pagos posteriores de las bonificaciones anuales por eficiencia.

**Reglamentación para el pago de la Bonificación Anual por Eficiencia**

La Bonificación Anual por Eficiencia se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

- 1) Derecho a la Bonificación:

- a) Trabajadores en Actividad: Comprende a todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y tengan uno (1) o más años de antigüedad;
- b) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

- 2) Trabajadores con menos de un (1) año de antigüedad: Se les liquidará el ocho con treinta y tres centésimos por ciento (8,33%) de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado.

- 3) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que determina el presente Convenio Colectivo de Trabajo en el artículo 23 (Compromisos por antigüedad) al 31 de diciembre.

Se considerará remuneración toda suma que paguen las Entidades a sus trabajadores en forma habitual y continua, con la exclusión de los gastos de comida (variables), reembolsos de gastos de locomoción (variables).

- 4) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados: La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará en base a la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros

- trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.
- a) Al personal que el día de su renuncia por jubilación o al día de su fallecimiento, haya cumplido ciento ochenta (180) días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre, de acuerdo a la regla vigente;
  - b) Al personal que no hubiese cumplido los ciento ochenta (180) días de trabajo en el año, la bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base trescientos sesenta (360) días de trabajo para el jubilado (360 igual a 100) y ciento ochenta (180) días de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100).
- 5) Servicio militar: La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará en base a la liquidación establecida en cada caso en el artículo del Convenio Colectivo de Trabajo, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.
  - 6) Trabajadores becarios:
    - a) Se les liquidará la Bonificación Anual por Eficiencia cuando hubiese cumplido con las obligaciones convenidas para cada régimen de estudio en particular, y conforme a las demás condiciones establecidas en esta reglamentación;
    - b) A los becados que hubiesen cumplido parcialmente con las obligaciones convenidas se les liquidará el cincuenta por ciento (50%) de la bonificación que le correspondiera;
    - c) Los becarios que hubiesen sido expulsados del establecimiento educacional por razones disciplinarias o ausencias no justificadas durante el año lectivo, sólo percibirán el tiempo trabajado, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en la presente reglamentación.
  - 7) Ausencias sin goce de sueldo – Permisos artículo 62, inciso c) del Convenio Colectivo de Trabajo:
    - a) La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el año.
  - 8) Ausencias sin goce de sueldo: Con o sin permiso previo, por cada día de ausencia la bonificación se reducirá en un tres por ciento (3%).
  - 9) Permisos justificados sin goce de sueldo por enfermedad de familiares: Para cada día de ausencia se reducirá en un tres por ciento (3%) del monto básico de la bonificación.
  - 10) Permisos con goce de sueldo previstos o no en el Convenio Colectivo de Trabajo: Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la bonificación anual por eficiencia.
  - 11) Trabajadores con aplicación del artículo 66 del Convenio Colectivo de Trabajo (Licencia por enfermedad):
    - a) Al solo efecto del eventual pago de la bonificación anual por eficiencia, a los trabajadores ausentes por enfermedad durante el año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del artículo 66 del Convenio Colectivo de Trabajo, o sea se les liquidará sobre su remuneración íntegra;
    - b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la bonificación anual por eficiencia.
  - 12) Permisos gremiales con o sin goce de sueldo: Durante el período con permiso gremial no se practicará deducción de la bonificación:
  - 13) Medidas disciplinarias:
    - a) Suspensiones: Por cada día de suspensión la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un quince por ciento (15%);
    - b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente la bonificación se reducirá en un cinco por ciento (5%).
  - 14) Faltas de puntualidad:
    - a) Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tarde en el mes la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un uno por ciento (1%);
    - b) Por cada llegada tarde, después de las trece (13) llegadas tarde en el año la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un dos por ciento (2%);
    - c) A estos efectos se acumularán los excedentes de llegadas tarde que no hayan originado amonestaciones o suspensiones.
  - 15) Exclusiones – Trabajadores declarados cesantes o con prevención de cesantía:
    - a) En ningún caso corresponderá el pago de la bonificación anual por eficiencia cualquiera fuese el motivo de la cesantía;
    - b) Igual criterio se adoptará para los trabajadores a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.
  - 16) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador concernientes a la aplicación de la presente reglamentación, producirán automáticamente el reajuste de la bonificación anual por eficiencia del año calendario considerado.

17) Deducciones: Sobre la bonificación anual por eficiencia se practicarán en forma acumulativa las deducciones que, en cada caso, pudieran corresponder.

## Comunidad Organizada

### Artículo 80—

**Participación:** A los efectos de lograr cumplir la aspiración de integrar solidariamente una comunidad organizada, basada en los principios filosóficos y doctrinarios del justicialismo, de que los hombres sean realmente responsables y protagonistas de las Entidades en que trabajan, se conviene constituir los siguientes Organismos de Participación:

### Directores, Administradores y Subadministradores:

En todas las Entidades se nombrarán Directores Titulares y Directores Suplentes, Administradores y Subadministradores, representantes de la Federación y/o Sindicato respectivo. Los mismos deberán ser incorporados en los estatutos de las distintas Entidades con los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros del Directorio.

**Finalidad:** Velar porque los principios enunciados precedentemente se cumplan y que sirvan a los intereses en toda la comunidad, asegurando la participación en la dirección de la gestión de las Entidades.

**Funciones:** Además de todas las funciones que fije el estatuto de la Entidad cumplirá también las de conducción y decisión, dentro del área a que fuere asignado.

Asimismo los trabajadores tendrán activa participación en los distintos niveles de decisión a través de representantes cuya cantidad, funciones y obligaciones serán establecidas de común acuerdo entre las entidades y la federación y/o sindicato respectivo.

### Autogestión o Cogestión

**Integración:** Se nombrará un Comité de Autogestión integrado por los representantes de las Entidades, y/o Sindicato y Federación, miembros todos ellos de la Comunidad de Trabajo.

**Finalidad:** Conducir el proceso de autogestión fijando las bases de una real participación de la comunidad de trabajo y de la comunidad de usuarios en la gestión de las Entidades, y actuando como un organismo que mantenga un permanente espíritu de indicación de autoanálisis y representación del proceso.

Adecuar las estructuras actuales de las Entidades a esta nueva forma de gestión, con miras a lograr una prestación del servicio cada día más eficiente.

Participar en el proceso de toma de decisiones en relación con la aplicación de planes y políticas de las Entidades.

**Funciones:** Promover y canalizar las iniciativas y creatividad de la comunidad de trabajo como forma de elaborar juntamente el modelo de participación que responda a las características socio-económicas de nuestra realidad nacional, proponiendo a las Entidades la creación de los Organismos conducentes a tal fin.

Proponer los objetivos mediatos e inmediatos de dichos Organismos.

Definir los lineamientos de la política de capacitación y todo lo relativo a la Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo y Turismo de los trabajadores, que contribuya a ponerlos en mejores condiciones de participar consciente y efectivamente en las decisiones y el control de Entidades y contribuir al uso racional, eficiente y solidario de los recursos.

Considerar a nivel superior los proyectos del presupuesto anual de gastos y recursos, cuadros tarifarios, programas de investigaciones y planes de obras elaboradas por los Consejos de Gerencia o de Empresa.

Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción a la Superioridad de las Entidades.

Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aprobar o elevar según corresponda de acuerdo a las normas vigentes, la contratación de servicios y obras.

### Consejos de Gerencia o de Empresa Regional

**Integración:** Los Consejos de Gerencia o de Empresas Regionales estarán integrados por los miembros de la comunidad de trabajo de las Entidades y Sindicatos, dentro de sus respectivas jurisdicciones, que tendrán una coordinación efectiva con el Comité de Autogestión.

**Finalidad:** Participar en el proceso de la toma de decisiones con la Gerencia y Subgerencia en todo lo relacionado con la aplicación del plan y políticas de las Entidades para las Gerencias o Regionales.

**Funciones:** Participar en la elaboración de los objetivos de las Gerencias o Regionales y controlar su ejecución previendo los medios necesarios para posibilitar su cumplimiento a través de la correspondiente programación.

Considerar el proyecto de presupuesto de la Gerencia.

Considerar las eventuales modificaciones de planteles.

Asesorar en las designaciones y propuesta del personal de conducción.

Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aprobar o elevar según corresponda, de acuerdo a las normas en vigencia en las Entidades, la contratación de Servicios y Obras.

Coordinar las actividades de los Consejos de Sección o Consejos de Empresas Divisionales.

Analizar los informes recibidos por los Consejos de Sección o Consejos de Empresas Divisionales.

Formar Mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar sus actividades.

Elaborar un informe de lo actuado al Comité de Autogestión.

#### **Consejos de Sección o de Empresa Divisionales**

**Integración:** Los Consejos de Sección o Consejos de Empresas Divisionales estarán integrados por la Comunidad de Trabajo de las Entidades y Sindicatos dentro de sus respectivas jurisdicciones y tendrán una efectiva coordinación con los Consejos de Gerencia o Consejos de Empresa Regionales.

**Finalidad:** Participar en el proceso de la toma de decisiones con el nivel superior de la Sección o Divisional en todo lo relacionado con la aplicación de políticas y objetivos definidos por las Entidades.

**Funciones:** Participar en la elaboración de objetivos de la Sección o Divisional y controlar su ejecución previendo los medios necesarios para posibilitar su cumplimiento a través de la correspondiente programación.

Considerar el presupuesto de la Sección o Divisional.

Estudiar y proponer eventuales modificaciones de planteles en concordancia con las políticas definidas entre las Entidades, los Sindicatos respectivos y la F.A.T.L.YF.

Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción.

Participar en la decisión de los ingresos y las promociones del personal, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aprobar o elevar, según corresponda, de acuerdo a las normas vigentes en las Entidades, la contratación de servicios y obras.

Elaborar un informe mensual de lo actuado al Consejo de Gerencia o Consejo de Empresa Regional.

Intervenir en la aplicación de sanciones disciplinarias.

Determinar necesidades de capacitación del personal del área.

Formar mesas de trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar actividades.

Las Entidades aplicarán gradualmente la participación de los trabajadores en la gestión de las mismas, atendiendo a su forma institucional, a su jurisdicción, dimensión geo-

gráfica, características de los servicios que presten y demás circunstancias especiales.

Las Entidades mantendrán como mínimo las estructuras de participación de los trabajadores actualmente en vigencia.

#### **Reconocimiento de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza**

**Artículo 81**— Las Entidades reconocerán a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza como Organización Federativa y a sus Sindicatos adheridos, en el alcance que determinan sus respectivos Estatutos y la Ley N° 20.615 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores.

#### **Permisos gremiales**

**Artículo 82**— Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, la Entidad concederá permiso con goce de sueldo y por asuntos gremiales en los siguientes casos:

- a) Todos los Sindicatos gozarán, en la cantidad que se establezca con cada Entidad, de permisos gremiales permanentes, para la atención de las actividades específicas que deban cumplir de acuerdo a sus Estatutos;
- b) A los miembros de las Comisiones de Reclamos para presentar y discutir los reclamos que se originen;
- c) A los trabajadores que, designados por el Sindicato, en el número indispensable, deban realizar gestiones o trámites gremiales en tratativas directas con cualquier entidad, cuyo personal está afiliado al Sindicato correspondiente, realizar gestiones ante el Ministerio de Trabajo u otras circunstancias igualmente justificables;
- d) Al número de trabajadores que, conforme a los Estatutos sindicales respectivos, deban concurrir a Congresos Gremiales;
- e) A los trabajadores que ejerzan funciones directivas estatutarias de la Federación y a los que actúen en Comisiones Especiales no permanentes designadas por la Federación;
- f) Todos los permisos, excepto aquellos para los cargos permanentes especificados en el inciso e), deberán ser formulados por la Federación o Sindicato cada vez que lo necesite por el tiempo necesario, cuidando al solicitarlo no afectar el desenvolvimiento del servicio;
- g) Cuando el trabajador se encontrare en uso de licencia ordinaria y en ese ínterin se le designara para una Comisión Gremial, la licencia se considerará en suspenso hasta la terminación de dicha Comisión;
- h) A todos los trabajadores que se otorgue los permisos que se determinan en este artículo, se le deberá abonar los salarios, recargos y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviese trabajando.

## Comisión de Reclamaciones y Tribunal Paritario Nacional

### Artículo 83—

- a) En las Entidades funcionarán, a efecto de dar cumplimiento al presente Convenio Colectivo de Trabajo, Comisiones Internas Locales, para tratar las reclamaciones que pudieran suscitarse de acuerdo a las modalidades ya establecidas.
- b) Comisión Interna de Reclamaciones:
  - 1) Entre otras, serán función de esta Comisión el cumplimiento y tratamiento de todos los articulados del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de todas las reclamaciones que pudieran surgir, orientando y asesorando en todo lo relacionado con la aplicación del presente Convenio, exceptuándose aquellas representaciones que se encuentran en otras Comisiones.
  - 2) Las Entidades concederán los permisos con goce de sus remuneraciones a los representantes sindicales, para que puedan actuar con la amplitud necesaria en sus funciones, pudiendo éstos, cuando fuere necesario para resolver un caso sometido a la Comisión y previo acuerdo con la representación de las Entidades, visitar los lugares de trabajo.
  - 3) Las partes podrán designar suplentes a las reuniones, en ausencia del titular.
  - 4) Estas Comisiones se reunirán cuando fuere necesario.
  - 5) Cuando en una reunión subsiguiente a la presentación de la apelación de una reclamación de acuerdo con lo determinado en el artículo presente, la representación patronal mantuviera el criterio sustentado en la primera instancia, la delegación sindical podrá solicitar que la Comisión Interna se constituya en el lugar donde desempeñe sus tareas el trabajador que se considere afectado, para mejor solución del reclamo, debiendo informarse en la primera reunión.
  - 6) La representación sindical podrá plantear reclamaciones de carácter colectivo, no requiriendo en este caso el trámite previo por la vía jerárquica, salvo lo exceptuado en el artículo 85, inciso a), punto 3) (Normas para las reclamaciones).

En los casos no resueltos por las Comisiones Locales de Reclamaciones, por falta de acuerdo o por haber vencido los plazos, serán remitidos a la Comisión Central de Reclamaciones, que existirá en cada Entidad, según corresponda, y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza. Dicha Comisión estará integrada por igual número de representantes sindicales y de la Entidad y hasta un máximo de cinco (5) por cada parte, según la importancia de los servicios comprendidos y dotación del personal de los mismos.

A efectos de agilizar los procedimientos de cada Comisión Central de Reclamaciones se reunirán una vez por semana y las presentaciones ante ellas serán tratadas de inmediato, no pudiendo exceder su tratamiento de un plazo mayor de sesenta (60) días. En caso de ser necesario podrá constituirse en el lugar originario del reclamo.

Las cuestiones que no fueran resueltas en el seno de la Comisión Central de Reclamaciones, por falta de acuerdo o por haber transcurrido los plazos indicados, serán remitidas para su consideración y resolución al Tribunal Paritario Nacional. Se establecen estas instancias, sin perjuicio que las partes en cualquier momento puedan recurrir, a los Organismos Estatales, tanto en el orden Nacional como Provincial.

### Tribunal Paritario Nacional

El Tribunal Paritario Nacional es el organismo competente para la elucidación y resolución de todas las cuestiones que se susciten por aplicación de las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Estará constituido por diez (10) miembros, siendo representantes de la Federación cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes y de las Entidades cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes. Será presidido por un funcionario designado al efecto por el Ministerio de Trabajo, el que estará facultado para decidir, en calidad de árbitro, en las cuestiones en que se registraren discrepancias entre las representaciones integrantes del Tribunal.

Serán de competencia del Tribunal Paritario Nacional los asuntos que le sean remitidos por la Comisión Central de Reclamaciones, de acuerdo con lo previsto por el apartado anterior de este artículo.

El Tribunal entenderá, como organismo de instancia superior, en todas las cuestiones que le fueren planteadas por aplicación de las normas del Convenio Colectivo de Trabajo, así como las emergentes de la legislación laboral en relación con el régimen instituido por el mencionado Convenio Colectivo; será de su competencia, en especial, el conocimiento y decisión en las causas que se originen con respecto a las normas establecidas en los artículos 6° (Estabilidad) y 54 (Régimen disciplinario) de este Convenio Colectivo, actuándose al respecto, con sujeción a las pautas establecidas por los artículos 72 y 73 de la Ley N° 20.744.

El Tribunal Paritario establecerá su reglamento funcional y régimen procesal, el que deberá asegurar las garantías del debido proceso y el derecho de defensa de las partes en litigio.

El Tribunal Paritario Nacional se reunirá en la Ciudad de Buenos Aires, en reunión ordinaria, semanalmente, siempre que haya asuntos que tratar.

Podrá igualmente, reunirse en cualquier momento, con carácter extraordinario si así lo requiriera alguna de las partes, con acuerdo del Presidente del Tribunal, en caso de suscitarse asuntos de carácter urgente.

El Tribunal efectuará comprobaciones de hecho, en los lugares de trabajo, cuando las mismas resultaren necesarias y

fueran solicitadas por alguna de las partes y dispuestas por el Presidente.

El Tribunal Paritario Nacional funcionará válidamente cuando estén presentes por lo menos un miembro de cada parte y el Presidente del mismo.

Las partes podrán contar con el asesoramiento de profesionales, corriendo por cuenta de las Entidades, en todos los casos, los gastos que demande la actuación de los mismos, como así también los viáticos que correspondan en caso de trasladarse los miembros del Tribunal para comprobaciones.

Los asuntos sometidos a consideración del Tribunal Paritario Nacional deberán ser resueltos en un plazo de noventa (90) días, prorrogables por acuerdo de partes.

### **Normas para las reclamaciones**

**Artículo 84**— Todas las reclamaciones que se formularen sobre la aplicación del presente Convenio y de los que estén en vigencia, así como también Ley u Ordenanza de Trabajo, medidas disciplinarias o cualquier otra situación que afecten los derechos de los trabajadores, serán tratados en primer término por la Comisión Local de Reclamación, que a esos efectos se constituirán y las que tendrán un plazo de treinta (30) días para definir o arribar a un acuerdo sobre las reclamaciones presentadas; plazo que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes.

a) Reclamación por vía jerárquica y trámite en las Comisiones Internas:

- 1) Cuando un trabajador afiliado al Sindicato se considere lesionado en sus derechos y desee formular una reclamación, lo hará en todos los casos por escrito ante el Jefe de Sección, utilizando el formulario impreso por el Sindicato, debiendo previamente ser visada dicha reclamación por el Delegado Gremial.
- 2) La reclamación deberá ser efectuada por cuadruplicado; el original lo entregará al Jefe quien le firmará un duplicado como acuse de recibo y las copias restantes a la Organización Sindical, la que enviará en el caso de hacer suya la reclamación, una de ellas a la Entidad respectiva, dentro de un plazo de quince (15) días a contar de la fecha de presentación del reclamo a los efectos de acelerar su tramitación.
- 3) Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los veinte (20) días de la fecha en que el interesado hubiera entrado en conocimiento oficial del hecho que las motivó. Salvo los casos de cubrimientos de vacantes, que deberán ser presentados dentro de los cinco (5) días hábiles.
- 4) Dicha reclamación deberá ser entrada por la Entidad en actas de la Comisión respectiva, en un plazo máximo de veinte (20) días de la fecha del envío de la reclamación a la Entidad con la contestación correspondiente. Si la contestación conforma a la De-

legación Sindical, pasará a asuntos terminados; en caso contrario, continuará en asuntos de discusión.

- 5) Las resoluciones que corresponde a las reclamaciones presentadas serán notificadas por escrito a los trabajadores reclamantes.

### **Reconocimiento de Delegados**

**Artículo 85**— El Sindicato comunicará a las Entidades las nóminas de Delegados Gremiales, cuyas atribuciones serán las que se detallan a continuación:

- 1) El Delegado Gremial es el representante directo del Sindicato ante las Entidades en el lugar de trabajo y sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión Interna de Reclamaciones, y asesorará a los trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) Visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo, a los efectos de lo establecido en el artículo 64.
- 3) Cuando entendiere el delegado gremial que una orden impartida por un superior no está de acuerdo con una disposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al Jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En el caso de que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta ó no al Convenio, el Jefe la comunicará de inmediato al superior que corresponda y al Delegado Gremial al Sindicato. La Entidad y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria a la Comisión de Reclamaciones.
- 4) Una vez resuelta una reclamación en las Comisiones Internas de Reclamaciones o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinación o reclamo, el Delegado Gremial la comunicará de inmediato al Sindicato y éste a la Entidad; quienes, siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la resolución anterior dentro de veinticuatro (24) horas.
- 5) Las Entidades no podrán interferir la actuación de los Delegados Gremiales siempre que se ajusten a lo dispuesto en este artículo.

### **Beneficios, convenios, laudos y acuerdos locales**

**Artículo 86**— Las cláusulas de esta Convenio servirán de norma de interpretación para las idénticas o similares de los convenios y laudos locales, sin limitar los beneficios superiores.

Por ello, en cuanto a los beneficios superiores de los distintos convenios, laudos o acuerdos locales, en vigencia a la firma del presente Convenio que establezcan para los trabajadores beneficios superiores o beneficios que no figuren en el presente Convenio, éstos continuarán en vigor a todos sus efectos con excepción del Registro de Denominaciones y Escalas

de Sueldos, las que se regirán exclusivamente por este Convenio. Si como consecuencia de la aplicación del Registro de Denominaciones y/o Escalas de Sueldos algún trabajador pasara a tener menor remuneración, la diferencia se le mantendrá como sobresueldo, los que también se incrementarán en la misma proporción que aumenten los salarios.

### Retenciones sindicales

**Artículo 87**— Las Entidades estarán obligadas a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así lo soliciten los Sindicatos respectivos, con ajuste a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso hacer entrega a los mismos de las sumas retenidas en un plazo máximo de cinco (5) días posteriores a la fecha del descuento.

### Aporte de los trabajadores

**Artículo 88**— Las Entidades retendrán de todos los trabajadores beneficiados por este Convenio o como resultado de la aplicación de decretos de aumentos salariales, el importe correspondiente al aumento en sus remuneraciones que involucren el primer mes de aplicación.

Los importes retenidos se enviarán a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, calle Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañados de planillas cuadruplicadas, detallando el importe retenido a cada trabajador. Igual procedimiento se seguirá en cada aplicación del presente Convenio.

Asimismo la Federación podrá delegar a los Sindicatos las gestiones y control de dichos aportes.

Aquellos Sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciben de las Entidades los aportes señalados, mantendrán sus regímenes vigentes.

### Día del Trabajador de la Electricidad

**Artículo 89**— Queda reconocido por "*Día del Trabajador de la Electricidad*" el 13 de julio de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de haberes a todo el personal con excepción del indispensable, para la atención del servicio, al que se acordará el franco compensatorio. En la fecha indicada o las ya habituales en las Entidades, éstas procederán a hacer entrega a los trabajadores que hayan cumplido veinticinco (25) años de antigüedad en la Entidad, sus antecesoras o incorporadas, de una medalla de oro recordatoria.

### Vitrinas para uso del Sindicato

**Artículo 90**— Las Entidades colocarán en todos los lugares de trabajo, a convenirse, y en forma visible, vitrinas para uso del Sindicato.

La utilización de estas vitrinas se ajustará a lo convenido por las partes en la Comisión Interna de Reclamaciones u Organismos representativos. Las vitrinas llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda "*Sindicato de Luz y Fuerza*" y las llaves de las mismas serán entregadas a las autoridades del Sindicato. Por consiguiente, quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por el Sindicato.

### Préstamos especiales para el personal

**Artículo 91**— Las Entidades, en la medida que el ordenamiento jurídico que las rige les permitan, otorgarán a su personal préstamos especiales en efectivo de hasta un (1) mes de sus remuneraciones, reembolsables en diez (10) cuotas mensuales sin interés para los fines y condiciones a establecerse entre las partes.

### Período

**Artículo 92**— Se entiende por el año calendario.

### Impresión del Convenio Colectivo de Trabajo

**Artículo 93**— Las partes convienen en la impresión, de común acuerdo del presente Convenio Colectivo de Trabajo para ser distribuido a cada uno de los trabajadores.

Dichos Convenios irán acompañados, para cada Entidad, de los acuerdos tomados y resoluciones dictadas para cada una de ellas.

A tal efecto la Comisión Interna de Reclamaciones o Tribunal Paritario de cada Entidad designará representantes para la recopilación y actualización periódica de dichos acuerdos y resoluciones.

La impresión de dicho Convenio Colectivo de Trabajo, estará a cargo de las Entidades.

### Disposiciones transitorias y finales

**Artículo 94**— En los casos en que la denominación actual de la función y categoría de algún trabajador no coincidiera con las enumeradas en el presente Convenio, o que las tareas que realiza no correspondan a la denominación que les aplicara la Entidad, la Comisión de Clasificaciones deberá resolver qué denominación le corresponde de acuerdo a sus tareas y le asignará la categoría debida con la respectiva retroactividad.

Queda debidamente aclarado que las Entidades cuyos trabajadores estén afiliados por intermedio de sus Sindicatos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, que a la fecha de la firma del presente Convenio no hayan dado cumplimiento a las cláusulas comprendidas en los Convenios Colectivos de Trabajo anteriores, homologados por la autoridad administrativa competente, deberán cumplirlo en todas sus partes, sin perjuicio de la aplicación de este Convenio.





# SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 352/2002*

### ***OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS***

Buenos Aires, 20/12/2002

VISTO el Expediente N° 1.040.254/2001 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Resolución N° 231 (S.T.), de fecha 18 de diciembre de 2002, y

#### CONSIDERANDO:

Que en el Expediente de referencia se dictó la dictada Resolución N° 231 Secretaría de Trabajo, de fecha 18 de diciembre de 2002, la que en lo sustancial declaró homologado el Convenio Colectivo celebrado entre la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (F.O.E.E.S.I.T.R.A.) y la Cámara Argentina de Locutorios (C.A.L.), obrante a fs. 34/72 de dichas actuaciones.

Que el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado, en atención a las partes que lo han suscripto y en función de ello a su alcance, no es un convenio colectivo de empresa.

Que sin embargo y por error material, en el primer Considerando y en los artículos 2° y 3° de la citada resolución se consignó equivocadamente "*Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa*", debiendo decir "*Convenio Colectivo de Trabajo*".

Que con el fin de subsanar dicho error material involuntario corresponde proceder a emitir el pertinente acto administrativo rectificatorio de conformidad con el artículo 101 del Decreto N° 1.759/72, reglamentario de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549.

Que ello es así en razón de que la rectificación a efectuarse en el texto en la Resolución N° 231/2002 (S.T.), no implica en modo alguno alterar la sustancia de lo resuelto por dicho acto administrativo.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas por artículo 101 del Decreto N° 1.759/72, reglamentario de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549 y por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Rectifíquese en el considerando primero, segunda línea, el artículo 2°, primera línea y el artículo 3°, quinta línea de la Resolución N° 231 (S.T.) de fecha 18 de diciembre de 2002, suprimiendo la palabra "*Empresa*" de manera tal que en donde dice "*Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa*" debe leerse "*Convenio Colectivo de Trabajo*".

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente acto administrativo, conjuntamente con la Resolución N° 231/2002 (S.T.), obrante a fojas 224/227 del Expediente N° 1.040.254/2001.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.— Noemí Rial.

Buenos Aires, 23/12/2002

De conformidad con lo ordenado en las Resoluciones Nros. 231/2002 y 233/2002 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 34/72 del Expediente N° 1.040.254/2001, quedando registrado con el número 352/2002.— Valeria Valetti.

### ANEXO I

#### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— La Cámara Argentina de Locutorios (C.A.L.) y la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (F.O.E.E.S.I.T.R.A.), convienen en celebrar

el presente Convenio Colectivo de Trabajo de las Telecomunicaciones del sector Centros Públicos de Telecomunicaciones (C.P.Tel.).

El sector C.P.Tel. comprende a locutorios, telecentros, cabinas públicas, telecabinas o toda otra denominación que adquieran los establecimientos donde se brinde la prestación del servicio público de telecomunicaciones, cuya explotación la realicen terceros de empresas licenciatarias de la actividad, cualquiera sea la forma jurídica que los vincule a las mismas, y que se inscriban en el marco legal que corresponde a la PyMES (Ley N° 24.647, decretos y resoluciones reglamentarias).

### **Objetivos compartidos**

**Artículo 2°**– Las partes reconocen que el presente convenio tiene por finalidad el establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre las partes, con el objetivo de lograr excelencia en la calidad de los productos y servicios, por medio de sistemas de capacitación y desarrollo personal y profesional de los trabajadores, en un marco de relaciones armónicas con los mismos y con la asociación sindical que los representa, todo ello basado en la confianza y la buena fe.

### **Cláusula sustitutoria**

**Artículo 3°**– Sin perjuicio de aquellos derechos que se deriven de disposiciones legales la presente convención colectiva sustituye en su totalidad respecto del personal incluido dentro de su ámbito específico de aplicación, todo derecho u obligación emergente de normativa de carácter colectivo, derivada de convenios, actas, acuerdos, resoluciones y cualquier otro acto o disposición regulatoria que no hubiese sido recogida por el mismo. Este instrumento constituye para las partes y sus representados, desde su entrada en vigencia y hasta su vencimiento, la única norma convencional de carácter obligatorio que rige sus relaciones.

### **Remisión a leyes generales y de PyMES**

**Artículo 4°**– Las condiciones de trabajo y relaciones entre los C.P.Tel. y su personal o con sus representantes que no se contemplen en el presente convenio serán regidas por leyes, decretos y disposiciones vigentes sobre las respectivas materias, en especial aquellos referidos a las normativas para pequeñas y medianas empresas (PyMES).

### **Mantención y regulación del empleo**

**Artículo 5°**– Según lo establecido en el artículo 97 de la Ley N° 24.467, cuando los C.P.Tel. decidan reestructurar sus planteles de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado, podrán proponer a F.O.E.E.S.I.T.R.A. la modificación de determinadas regulaciones colectivas aplicables.

La entidad sindical tendrá derecho a recibir la información que sustente las pretensiones de los C.P.Tel..

Si los C.P.Tel. y F.O.E.E.S.I.T.R.A. acordaran tal modificación los primeros no podrán efectuar despidos por la misma causa durante el tiempo que dure la modificación.

### **Igualdad de trato**

**Artículo 6°**– Los empleadores no deberán realizar ningún tipo de discriminación fundada en razones de sexo, raza, religión, nacionalidad, edad, política o gremial. Debiendo dispensar a todos los trabajadores igual trato en idéntica situación en el marco de lo establecido en el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Capacitación**

**Artículo 7°**– La capacitación profesional es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores de los C.P.Tel..

La Cámara Argentina de Locutorios dispondrá las gestiones necesarias para facilitar el acceso a los programas de formación continua financiados por fondos públicos (artículo 96 Ley N° 24.467). Los mismos deberán tener la finalidad de atender las necesidades de preparación y actualización profesional del personal.

Dado el impacto que genera en el proceso de trabajo los cambios tecnológicos y/o de mercado en las telecomunicaciones, se define como de interés común, para el logro de una adecuada reconversión de mano de obra en su rol polivalente, la celebración de protocolos instrumentales de capacitación, que permitan la aplicación de programas complementarios de formación con participación de la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y la C.A.L..

### **Ámbito temporal**

**Artículo 8°**– El plazo de vigencia del presente convenio será de tres (3) años, debiendo iniciarse su renegociación sesenta (60) días antes del vencimiento del plazo acordado, a los efectos de su modificación parcial o integral.

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigencia a los treinta (30) días contados desde el primer día del mes siguiente al que se haya hecho efectiva la homologación.

### **Ámbito territorial**

**Artículo 9°**– El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito de la República Argentina para los trabajadores en relación de dependencia con los C.P.Tel., cuya representatividad sea ejercida por la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y sus Sindicatos adheridos, dentro de sus personerías.

### **Ámbito personal**

**Artículo 10°**– Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores que desempeñen funciones laborales en los C.P.Tel. de conformidad con el descriptivo de funciones y categorías mencionadas en el artículo 12.

### **Movilidad funcional**

**Artículo 11°**– Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar distintas tareas, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

- Los empleadores a proveer la capacitación y entrenamiento mediante los programas formales y/o prácticas

que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.

- Los empleadores a realizar las tareas tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por los C.P.Tel..

## Descripción de funciones y categorías profesionales

**Artículo 12**– La descripción enunciativa de funciones y categorías profesionales con su denominación correspondiente del personal son las que se detallan a continuación:

### 1. Descripción enunciativa de funciones

Brindar información, asesoramiento, acceso y cobranza de los servicios de telefonía local, nacional e internacional, fax, mensajería, correo electrónico, datos, internet, video conferencia, etcétera y de todo servicio de telecomunicación instalado o a instalar en los C.P.Tel.. Promoción y venta de servicios y productos complementarios.

### 2. Categorías profesionales y denominaciones

Categoría	Denominación
A	Auxiliar Operador Polivalente
B	Operador Polivalente Básico
C	Operador Polivalente Calificado

**Categoría A:** Comprende a los trabajadores que realizan tareas auxiliares y a aquellos que se encuentran en período de prueba.

**Categoría B:** Comprende a los trabajadores que realizan las tareas básicas.

**Categoría C:** Comprende a los trabajadores que realizan además de las básicas tareas calificadas (acceso a internet y servicios de valor agregado).

## Modalidades de contratación

**Artículo 13**– Con el objeto de fomentar el empleo en la actividad se aplicarán todas las modalidades de contratación que resulten del marco legal existente. Aquellas modalidades que deban ser habilitadas por convenio deberán ser aprobadas en el ámbito de la Comisión Paritaria Nacional.

El contrato por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros nueve (9) meses para operadores polivalentes básicos y los doce (12) primeros meses para operadores polivalentes calificados, rigiendo en ambos casos las normativas establecidas en la Ley N° 25.250 y decretos complementarios.

## Salarios

**Artículo 14**– Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el presente convenio estarán determinadas

por la categoría en que se encuentre el trabajador conforme a la escala salarial que se fije en el Anexo I.

Los trabajadores eventuales que realicen tareas en forma discontinua, percibirán una remuneración proporcional a las escalas salariales fijadas.

## Sueldo anual complementario

**Artículo 15**– Los C.P.Tel. abonarán el sueldo anual complementario en dos cuotas. La primera de ellas con los haberes del mes de junio y la segunda con los haberes del mes de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será calculado de conformidad con las normas legales vigentes.

## Horas suplementarias

**Artículo 16**– Los empleadores deberán abonar al trabajador que prestare servicio en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculadas sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las doce (12) horas, domingos y feriados.

## Falla de caja

**Artículo 17**– Los trabajadores que cumplan funciones de cajero cobrador o pagador y manejen directa y físicamente dinero en efectivo, percibirán una compensación por falla de caja que se establece en el Anexo I.

## Día del trabajador de las telecomunicaciones

**Artículo 18**– Con motivo de celebrarse el 18 de marzo el día del trabajador de las telecomunicaciones, se abonará con la remuneración de dicho mes, el equivalente a una jornada y media hábil en forma adicional a todos los trabajadores del sector.

## Fondo especial

**Artículo 19**– Con destino al Fondo Especial de ayuda social y complemento de Salud de la Entidad sindical, el empleador se compromete a aportar mensualmente el tres y medio por ciento (3,5%) del salario básico de cada empleado convenionado, mientras que cada uno de ellos aportarán el dos por ciento (2%) de su salario básico en el mismo período.

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial por la Entidad Sindical en los términos del artículo 4° del Decreto Reglamentario N° 467/88 de la Ley N° 23.551.

Las sumas resultantes de los aportes y contribuciones serán depositadas por el empleador a la orden de F.O.E.E.S.I.T.R.A. en la institución bancaria, que esta designe dentro de los diez (10) días corridos de finalizado el mes.

## Duración de la jornada

**Artículo 20**– La jornada de trabajo no podrá exceder las ocho (8) horas diarias o cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Los horarios regirán en forma continua o discontinua, conforme a las tareas o funciones que desempeñan los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención de los clientes. Asimismo se podrán establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias territoriales, climáticas o estacionales. Los horarios también podrán ser organizados por el sistema de turnos, los cuales serán rotativos.

Cualquier cambio en el régimen horario o en los turnos habituales deberán ser comunicados a los trabajadores afectados con la debida anticipación.

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario.

### Movilidad horaria

**Artículo 21**– Teniendo en cuenta la preservación del empleo, la competitividad del sector, el recambio tecnológico y demás fenómenos de carácter estacional o permanentes que puedan condicionar los requerimientos del servicio, las partes acuerdan que los C.P.Tel. podrán adoptar la modalidad de movilidad horaria.

La misma permitirá que eventuales reducciones y/o días de trabajo puedan compensarse con la ampliación proporcional en los restantes días, siempre que se respeten los descansos obligatorios establecidos en el artículo 23 del presente convenio.

A los efectos del cómputo de horas trabajadas, se incluirán tanto las horas trabajadas como aquellas en que el trabajador no cumple sus tareas, por corresponderle el goce de la licencia anual remunerada, la licencia por enfermedades y/o accidentes, o de licencias especiales con goce de haberes según Ley N° 20.744.

En atención a lo expuesto se establece lo siguiente:

- a) Se establece un jornada de ciento ochenta y dos (182)<sup>1</sup> horas mensuales efectivas
- b) Los C.P.Tel. podrán determinar reducciones horarias en los términos regulados por el artículo 25 de la Ley N° 24.013 y ampliaciones de jornada en carácter compensatorio y/o en forma provisional.

En estas situaciones los C.P.Tel. comunicarán a sus trabajadores con la debida antelación los programas y horarios establecidos.

- c) En todos los casos el trabajador percibirá mensualmente el pago de lo pactado para el sueldo básico de su categoría. Asimismo, la empresa comunicará mensualmente conjuntamente con la liquidación de sus respectivos haberes, las horas que en débito o crédito tuviera

cada trabajador, correspondientes al acumulado hasta el mes inmediato anterior.

- d) Al final de cada período calendario determinado se realizará un balance de horas trabajadas en el mismo, dicho período podrá ser mensual, bimestral o trimestral. En este último caso a manera de ejemplo se dará el siguiente tratamiento:
  - d) 1. Si surgiera un débito por parte de los trabajadores, el número de horas correspondientes deberán ser trabajadas en el trimestre siguiente (– de 546. horas computadas).
  - d) 2. Si surgiera un crédito horario, el número de horas correspondientes será liquidado por la empresa tomando en consideración el valor horario para cada categoría (+ de 546 horas computadas).

### Descansos

**Artículo 22**– A todo trabajador le corresponde el usufructo de los siguientes descansos:

- a) Descanso Semanal. Los días sábados de 12 a 24 horas y domingos de 0 a 24 horas para el personal que cumpla la jornada común de lunes a sábado hasta las doce (12) horas o el equivalente en dos (2) días semanales en forma conjunta para el personal cuya jornada común incluya sábado de 12 a 24 horas y domingo de 0 a 24 horas. El personal que por razones de servicio u operativas deba realizar tareas en los días de descanso semanal, le será otorgado un descanso compensatorio en los términos previstos en el artículo 207 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) Descanso entre Jornadas. Será no inferior a doce (12) horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, salvo en los casos de emergencias previstos en el artículo 24 del presente.
- c) Descanso durante la Jornada. El trabajador cuya jornada sea completa y continuada, usufructuará un descanso de treinta (30) minutos no computadas dentro de la misma. El mismo se otorgará preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas, circunstancias ocasionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.
- d) Descanso en los días feriados, establecidos por leyes nacionales y provinciales. En este último caso cuando sea de alcance para la industria, comercio y bancos.

### Emergencias

**Artículo 23**– El trabajador estará obligado a prestar servicio en horas extraordinarias, en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales del C.P.tel. o de la economía nacional, en concordancia con lo que establece la legislación vigente.

En este caso, se lo considerará en servicio, desde el momento en que salga de su domicilio para presentarse en el

<sup>1</sup> 44 (horas semanales) x 4.13 (semanas promedio mensual) = 182 horas mensuales.

lugar donde se le haya indicado, sin perjuicio de cualquier otro beneficio que corresponda.

Si la emergencia y consecuente convocatoria es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y el día íntegro cuando la sobrepase, y se computarán las horas extraordinarias conforme a lo prescripto por la Ley de Contrato de Trabajo.

### Régimen de licencias

**Artículo 24**– Se aplicará lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Licencia anual ordinaria: artículo N° 150 al 157 inclusive y 162 al 164 inclusive.

En caso de fraccionamiento de la licencia anual ordinaria, el mismo no podrá acceder al máximo de tres (3) períodos siempre que cada uno de los mismos tengan una duración de seis (6) días laborales continuos (Ley N° 24.457, Decreto N° 1.146/99)

- b) Licencias especiales con goce de sueldo: artículo N° 158 al 161 inclusive.  
c) Licencias especiales sin goce de sueldo: artículo N° 215 al 217 inclusive.

### Maternidad y adopción

**Artículo 25**– Se aplicará lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Prohibición de Trabajar. Conservación del Empleo: artículo N° 177.  
b) Despido por causa de embarazo – Presunción: artículo N° 178.  
c) Descanso diario por lactancia: artículo N° 179.  
d) Estado de Excedencia: artículo N° 183 al 186 inclusive.  
e) Adopción: En caso de adopción se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrara en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda expedido por la Autoridad competente.

### Enfermedades y accidentes

**Artículo 26**–

- a) Enfermedades y Accidentes Inculpables

Se aplicará lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

1. Plazo. Remuneración: artículo 208
2. Aviso al Empleador: artículo 209
3. Control: artículo 210
4. Conservación del Empleo: artículo 211
5. Reincorporación: artículo 212
6. Despido del Trabajador: artículo 213

- b) Accidentes de Trabajo

En caso de accidentes de trabajo, el trabajador tendrá la cobertura médico asistencial, licencias, indemnización y reserva del puesto de trabajo que correspondan para cada situación particular, según lo establecido por la Ley N° 24.557/95, sus decretos reglamentarios y leyes concordantes.

### Higiene y Seguridad Laboral

**Artículo 27**–

- a) Comisión Mixta:

En todos los casos el empleador dará cumplimiento a la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 y a su Decreto Reglamentario N° 351/79 y sus modificatorias y a la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557 y sus decretos reglamentarios.

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas vigentes y a tal fin se crea un Comité Mixto asesor de carácter nacional en la materia, que se integrará con igual número de representantes de la C.A.L. y de la F.O.E.E.S.I.T.R.A., que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones de este Comité Mixto se formularán por acuerdo unánime de sus integrantes.

- b. Primeros Auxilios

Los C.P.Tel. deberán dotar, en sus oficinas de atención al cliente, de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios, proveerá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso.

### Comisión Paritaria Nacional

**Artículo 28**– La Comisión Paritaria Nacional tendrá como atribuciones la interpretación y la edificación del presente convenio y la composición de los diferendos entre las partes.

Se integrará con igual número de representantes de la Cámara y F.O.E.E.S.I.T.R.A..

Esta Comisión de carácter permanente, ajustará su funcionamiento a los términos de la Ley N° 14.250 t.o. y sus mo-

dificatorias y reglamentaciones, podrá modificar o incorporar al presente convenio colectivo de trabajo, como parte del mismo, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia del mismo y tendrá responsabilidades para el tratamiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 de la Ley N° 24.013, de las siguientes materias:

- a) La incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo;
- b) El establecimiento del sistema de formación que facilite la polivalencia de los trabajadores;
- c) Los regímenes de categoría y la movilidad funcional;
- d) La inclusión de una relación apropiada sobre las mejoras de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales;
- e) Las consecuencias de los programas de la reestructuración por cuestiones de mercado en las condiciones de trabajo y empleo. El establecimiento de mecanismo de oportuna información y consulta.

La decisión de esta comisión, sólo tendrán validez cuando se hubiera adoptado por unanimidad.

En caso contrario las partes deberán recurrir a mecanismos de autocomposición de conflicto.

### **Convocatoria**

**Artículo 29**– La Comisión Paritaria Nacional podrá convocarse a solicitud de partes a los efectos de dirimir las cuestiones para la que ella fue creada. Quien efectúe esta solicitud deberá notificar a la otra de la cuestión o las cuestiones que desea someter a consideración. El plazo de integración y funcionamiento de la Comisión será dentro de los diez (10) días de convocada. Se considerará práctica desleal la negativa de cualquiera de las partes a participar de tal convocatoria o concurrir a las reuniones que deberán llevarse a cabo con la participación de sus representantes, cualquiera sea el número de los presentes.

### **Plazo de resolución**

**Artículo 30**– Convocada la Comisión Paritaria Nacional y abocada ésta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de sesenta (60) días de solicitada la convocatoria.

Transcurrido dicho plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto, habilitando a cualquiera de las partes signatarias o bien a recurrir a la autocomposición de conflictos como método alternativo de resolución de los mismos, o bien a concurrir al Ministerio de Trabajo de la Nación en el marco de la Ley N° 14.786 o ante los tribunales laborales competentes para que diriman los mismos.

### **Representación gremial**

**Artículo 31**– La elección y designación de delegados gremiales se remitirá a la aplicación de la normativa legal vigente. Dada las particularidades de la actividad y en especial en virtud de la dispersión geográfica que existen

entre los distintos lugares utilizados para su realización las partes acuerdan que la Comisión Paritaria Nacional reglamentará para cada zona geográfica de la actividad el presente artículo en un término no mayor de ciento veinte (120) días, a contar desde la homologación del presente convenio.

### **Reserva del empleo**

**Artículo 32**– Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en la Entidad Sindical y en organismos que requieran representación gremial, dejarán de prestar servicio y gozarán de licencia automática sin goce de haberes, teniendo derecho a la reserva del puesto y a ser reincorporado hasta (30) treinta días después de finalizar el ejercicio de sus funciones.

### **Información gremial**

**Artículo 33**– F.O.E.E.S.I.T.R.A. tendrá derecho a través de los medios más adecuados a proporcionar a sus representantes la información relacionada con las actividades de la Entidad Gremial.

### **Cuota societaria – Retenciones especiales – Créditos**

**Artículo 34**– En materia de cuota sindical, el Empleador se ajustará a las normas legales de aplicación en la materia. Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los diez (10) días corridos de finalizado el mes.

También será agente de retención por cada renovación de Convenio, y/o aumento que por otra vía se produzca, de hasta dos (2) días de jornal al año, a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, el importe retenido será remitido a la F.O.E.E.S.I.T.R.A. en la presente forma que se especifica en el primer párrafo del presente artículo.

De igual manera será agente de retención de los créditos que la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y/o sus Sindicatos otorguen a los trabajadores y comuniquen al Empleador, en concordancia con lo establecido en el artículo 132 de la Ley N° 20.744 t.o, que remitirá a la organización gremial igual que en los casos anteriores.

### **Regulación de conflictos**

**Artículo 35**– En atención a que la actividad de las Telecomunicaciones constituye un servicio público esencial, las partes acuerdan atenerse a lo establecido en el Decreto N° 843/2000 (reglamentario de Ley N° 25.250) conviniendo, en caso de disponerse la realización de medidas de acción directa y mientras se prolongue la duración de las mismas, las modalidades de la prestación de los servicios mínimos, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios. Las mismas serán de estricto cumplimiento de las partes.

### **Paz social**

**Artículo 36**– Las partes signatarias de esta convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades, utilizando efectivamente todos los recursos de diá-

logo, negociación y auto composición de conflictos establecidos por el presente convenio y legislación vigente.

### **Falla de caja – Artículo 17–**

Ciento ochenta pesos anuales (\$ 180), pagaderos en cuatro cuotas trimestrales del mismo monto.

### **ANEXO I Salarios –Artículo 14–**

<b>SALARIOS</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Mensual (\$)</b>
A	375
B	400
C	425





# CANALES DE TELEVISIÓN DE CIRCUITOS CERRADOS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 223/75*

### **TRABAJADORES**

**Lugar y Fecha de Celebración:** Buenos Aires, 25 de julio de 1975.

**Actividad y Categoría de Trabajadores a que se Refiere:** Técnicos y empleados que se desempeñen en los canales de televisión de circuitos cerrados.

**Zona de Aplicación:** Todo el territorio de la república.

**Cantidad de beneficiarios:** 3.000.

**Período de vigencia:** Desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976 la parte salarial y desde el 1° de julio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1977 las condiciones generales.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintinueve días del mes de agosto de año mil novecientos setenta y cinco, siendo las catorce horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES LABORALES N° 4, por ante el Señor Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 451/73, según Resolución D.N.R.T. N° 380/75, Don Víctor Manuel DI GIROLAMO, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al personal de Técnicos y Empleados que se desempeñan en los Canales de Televisión de Circuito Cerrado, como resultado del acta-acuerdo final celebrado el día 25 de julio de 1975 y de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia: Señores Silverio Ismael SAENZ, Néstor Roberto CANTARINO, Roberto Vicente MARTÍNEZ y Esteban RIQUELME, en representación del SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN, con domicilio legal en la calle Quintino Bocayuva 38 – Capital, por una parte y los señores Arturo IRIARTE y Rodolfo Eduardo BONETTI, en representación de COPROVISIÓN LIMITADA, con domicilio en la calle Alsina 440 - 7° - “B” Capital; Francisco ILLESCA, en representación de CANAL 3 TELEVEDMA S.R.L., con domicilio en Avda. de Mayo 860 – Capital y Rafael J. BROWN, en representación de TELEDOS CONCORDIA S.R.L., con domicilio en la calle Maipú 241 –

2° - “A” – Capital, todos en representación del sector empresario, el cual constará de las siguientes cláusulas:

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Sindicato Argentino de Televisión con Coprovisión y Circuitos Cerrados de todo el país.

#### **Aplicación de la Convención**

#### **Vigencia temporal**

**Artículo 2°**— Desde el 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976 la parte salarial, desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1977, las condiciones laborales.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— La presente convención Colectiva es de aplicación en todo el ámbito del país y, particularmente, en las sedes de las empresas signatarias del presente convenio.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— El presente rige las relaciones entre las empresas signatarias y el personal de las mismas, con relación de dependencia, incluídas o a incluirse en determinaciones que se establecen en el, y la personería gremial N° 317, otorgada al S.A.T., con las exclusiones que se convienen en el siguiente artículo.

#### **Personal excluido**

**Artículo 5°**— Quedan excluidos de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo:

- a) El personal jerárquico con las designaciones de Director, Sub Director, Gerente, Sub Gerente, Adscripto y/o Asesores de los directores y/o gerencias.
- b) El personal de seguridad y/o vigilancia que cumplan única y exclusivamente tareas de policía interna, contralor y vigilancia sobre muebles, instalaciones y equipos móviles o fijos, y personal sin exclusiones que controlen la entrada y salida de personas ajenas a la empresa, paquetes, mercadería, vehículos, equipos y maquinarias propias, ajenas y/o arrendadas.

## Discriminación de categorías laborales y tareas

**Artículo 6°**— Aquellas empresas en que no existan las tareas especificadas en el presente convenio no están obligadas a cubrirlas, debiendo ajustarse las mismas automáticamente cuando éstas se ejecuten.

## Supervisor técnico de operaciones

**Artículo 7°**— El responsable técnico del correcto funcionamiento y operación de los equipos y aparatos existentes en el control central, en sala de equipos en estudios, en transmisiones de exteriores y de los sistemas de imágenes, fijos y móviles, sistemas electrónicos y sistemas de interconexión y enlaces y sistemas de intercomunicación. Tiene a su cargo en estudios y “exteriores” la verificación del ajuste de los equipos de video tape y cadena de cámaras, y es responsable del correcto ajuste de equipos de interconexión en enlace, cámaras vidición, plumbición o similares, equipos de sonido, sistemas electrónicos y de intercomunicación, debiendo realizar las mediciones electrónicas que se estimen necesarias para tal fin. Es responsable el técnico de la transmisión, así como durante los ensayos, pruebas o grabaciones, y se hace cargo de las eventualidades técnicas que se puedan presentar por razones de programación, debiendo realizar las reparaciones de emergencia que sean necesarias para la prosecución de la transmisión en casos de fallas de equipos o sistemas.

Tiene a su cargo en estudios y “exteriores” al personal técnico de operación bajo su dependencia directa, pudiéndose auxiliar con el en tareas técnicas que sean necesarias realizar en caso de emergencia y deslindar en ellos labores técnicas a fines, por razones de urgencia o imposibilidad física, no dejando por ello de ser responsable directo. Realiza y verifica el encendido y apagado de todos los equipos y las fuentes de alimentación de energía en estudios y “exteriores”, responsabilizándose por ello, así como la distribución, recepción y verificación de los equipos y aparatos portátiles, elementos de uso artístico o técnico bajo su custodia y a su cargo, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos existentes. Cuando el Supervisor Técnico de Operaciones se encuentra de turno, o sea cuando asuma la total responsabilidad técnica operativa de la transmisión, se le asignará un plus fijado en el capítulo correspondiente.

## Técnico de mantenimiento electrónico

**Artículo 8°**— Es responsable de cumplir con los planes de mantenimiento y conservación permanentes y preventivos de los equipos y sistemas electrónicos de la emisora. Procede a la reparación, conservación y mantenimiento en perfecto estado de utilización de los aparatos, unidades, instalaciones y equipos componentes de todos los sistemas electrónicos, construyendo parcial o totalmente los que se indiquen y de acuerdo con los circuitos y/o diseños e instrucciones que se le impartan.

**Tercera categoría:** Colabora en tareas técnicas con los de categoría superior, debiendo tener los conocimientos básicos sobre receptores en el manejo de instrumentos de verificación y medición electrónica de uso común en el taller de su sección.

**Segunda categoría:** Todas las de su función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos generales de la misma, los que aplicará bajo la supervisión de técnicos de categoría superior. Debe saber utilizar correctamente todos los instrumentos de verificación y medición electrónica de uso habitual en el taller de mantenimiento.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto mantenimiento en servicio de todos los equipos y sistemas electrónicos de la Emisora.

## Operador de Video Tape

**Artículo 9°**— Es el responsable del correcto funcionamiento y operación de los equipos grabadores-reproductores de Video Tape y realiza la preparación, contralor y ajuste de las máquinas para su correcta utilización, en grabaciones y/o reproducciones. Enciende, apaga y calibra los equipos, prepara y coloca las cintas, efectúa las grabaciones de video, audio y órdenes, las reproducciones, empalma y compagina cintas de y para programar, empalma, compagina y realiza efectos electrónicos con editores y equipos especiales para tal fin, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en los equipos a su cargo. Realiza las tareas de desmagnetización y almacenamiento de cintas y cabezas grabadoras, debiendo registrar en formularios las labores cumplidas, anotando en ellos los datos técnicos-administrativos necesarios para la ubicación de grabaciones, verificación de estado de cintas, cabezas y unidades componentes de los equipos y/o acotaciones que se estiman necesarias para su correcto almacenamiento y reproducción o vida útil de los elementos.

**Tercera categoría:** Una vez encendidas y calibradas las máquinas, realiza las tareas para la grabación y reproducción de programas, comerciales y órdenes y los registra, debiendo hacer los pequeños ajustes necesarios. Tiene a su cargo la desmagnetización de cintas y cabezas grabadoras, así como su correcto traslado y almacenamiento antes y después de utilizadas en la tarea diaria.

**Segunda categoría:** Además de las tareas de tercera, enciende y apaga las máquinas, realiza los controles electrónicos y ajustes necesarios para su correcta utilización, atendiendo a la transmisión y las labores técnico-administrativas.

**Primera categoría:** Todos los enumerados para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo.

## Operador de video

**Artículo 10**— Es el responsable del correcto funcionamiento y operación de las cadenas de cámaras de tipo orthicon, vidición y plumbición y/o similares y sus sistemas accesorios de contralor, monitoreando la conexión eléctrica y telefónica. Realiza, en estudios y/o exteriores el contralor de niveles de video, limpieza de las lentes y orthicones, vidicones y plumbicones y/o similares; conexión y ajuste de

monitores de su sector de trabajo, receptores y cadenas de cámaras, pone y quita de funcionamiento de equipos del sistema telefónico de las cadenas de cámara, instalación y reinstalación de equipos y correcta utilización del sistema de interconexión y reinstalación de equipos y correcta utilización del sistema de interconexión de video, supervisando las mediciones eléctricas necesarias para el correcto uso de los equipos a su cargo, realiza el ajuste de las cadenas de cámara, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en equipos y/o sistemas.

**Tercera categoría:** Controla los niveles de video, realiza la limpieza de lentes, conexiona y ajusta los monitores y receptores, pone y quita de funcionamiento equipos del sistema de intercomunicación y las cadenas de cámaras, colabora en la instalación y reinstalación de equipos.

**Segunda categoría:** Además de las tareas de tercera, enciende, apaga y realiza el ajuste de las cadenas de cámaras, hace limpieza de orthicones, vidicones y plumbicones y/o similares y lleva a cabo las mediciones eléctricas sencillas en los equipos.

**Primera categoría:** Todas las remuneradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo.

### Mezclador de control central

**Artículo 11—** Tendrá a su cargo el manejo de conmutadores de imagen de los controles centrales y auxiliares de estudio y/o exteriores y del control de niveles de señales de televisión simples y/o compuestas, de salida de los programas o turnos que se le asignen. Debe poseer los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar su correcta operación.

**Segunda categoría:** Todas las de su función dentro del período considerado de aprendizaje, no mayor de seis meses, durante el cual actúa bajo supervisión dentro de ese período, luego de prueba de suficiencia podrá pasar a primera categoría, cumpliendo el plazo de seis meses pasará automáticamente a revistar en primera categoría.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar una correcta operación.

### Coordinador

**Artículo 12—** Es la persona encargada de la coordinación de la transmisión. Deberá aplicar soluciones con criterio propio en caso de emergencia y subsanar errores en el rol de programación, cuando no haya tiempo material para la consulta. Controlará los horarios, a efectos de hacerlos coincidir con los que figuren en la guía de transmisión, constará con antelación adecuada que todos los elementos afectados a determinados programas se encuentren en condiciones para la transmisión o grabación. Informará en su parte diario todas las novedades registradas en la programación. Realiza tareas de mezclador en caso de emergencia.

### Proyectorista control central

**Artículo 13—** Tiene a su cargo la conservación y manejo de los proyectores. Es el responsable de la proyección de las películas, diapositivas (placas) y/u opacos (talops) de acuerdo con el rol de programación diario, con las variantes que se produzcan debidamente autorizadas.

Procede al almacenamiento, conservación, limpieza y compaginación de las diapositivas y/u opacos, antes, durante y después de la transmisión diaria. Realiza el almacenamiento y compaginación de las películas de anuncios comerciales, promocionales, menciones y/o complementarios de programas ya compaginados, haciendo y deshaciendo los empalmes necesarios para su ordenada transmisión, antes, durante y después de ella. Debe realizar los empalmes y reparaciones de películas que se deterioren en proyección, para reparar esa falla y continuar la transmisión.

Realiza la limpieza de las películas comerciales que integran la tanda diaria. Debe conocer la técnica y funcionamiento del sistema de proyección para televisión y subsanar fallas de solución inmediata que se le presente en los equipos y/o sistema a su cargo.

**Tercera categoría:** Todas las de la función, exceptuando el conocimiento de la técnica de funcionamiento del sistema y la solución de fallas y/o problemas de equipos que se le planteen.

**Segunda categoría:** Todas las de la función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos de los equipos a su cargo.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener conocimientos básicos teóricos-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo.

### Operador de cámaras

**Artículo 14—** Es el encargado de operar las cámaras de televisión, realizando labores de encuadre, enfoque y diafragmación, efectuando todos los movimientos con ellos para los que están habilitadas, en estudio y/o exteriores. Debe tener conocimientos completos de las reglas y factores de composición de cuadros, facilidades que permiten las lentes, zoomar o similares, diafragmas y su correcta utilización, teniendo pleno conocimiento de desplazamiento y en general de todas y cada una de las labores propias de utilizar ésta en perfectas condiciones de funcionamiento, tanto eléctrico como mecánico, avisando inmediatamente a su superior inmediato de cualquier anomalía que encuentre. Debe advertir a quien corresponda sobre la solución de problemas que se presenten en relación con sonido, iluminación y escenografía.

**Tercera categoría:** Realiza las tareas de esta función que le sean encomendadas. Debe conocer los principios básicos que reglan en el sistema de imagen en televisión en relación con otras funciones. Se desempeña únicamente en estudios.

**Segunda categoría:** Debe operar las cámaras realizando tareas de encuadre, enfoque, diafragma y desplazamiento para lo que están habilitadas, debiendo estar iniciado en el conocimiento de las reglas y factores de composición de cuadros, desempeñándose en estudios y/o exteriores.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar una correcta operación con el equipo a su cargo.

### Operador de sonido

**Artículo 15—** Es el encargado de operar consolas de sonido, tocadiscos, grabadores y/o equipos y/o aparatos que se utilizan para gravar y/o afectar la calidad y nivel de sonido en estudios y/o exteriores. Realiza las funciones de sonomontaje, de grabación y/o reproducción en salas de doblaje, salas de grabaciones, estudios de grabación y/o sonido, control central, estudios y/o exteriores. Dirige la ubicación, distribución y verificación del funcionamiento de micrófonos y demás elementos de la instalación y sistemas de sonido, de, durante y para programas en vivo y/o grabados. Tiene a su cargo en su labor específica en estudios y/o exteriores, al personal de microfona bajo su dependencia directa, pudiéndose auxiliar con él en las tareas que encare, debiendo estar dotado de todos los conocimientos teóricos-prácticos de sonido, necesarios para planificar y resolver de antemano todos los problemas concernientes a las exigencias artísticas de los distintos tipos de programas. Debe conocer y resolver las relaciones con cámaras, iluminación y escenografía, debiendo realizar la selección del material elementos accesorios para su utilización en las labores que encare, verificando su estado de conservación y funcionamiento.

**Tercera categoría:** Tiene a su cargo los planteos simples de sonido –en los que se incluye balances de distintas fuentes sonoras para obtener una unidad de sonido–, utilizando consolas de sonido, tocadiscos y grabadores, dirigiendo la ubicación, distribución y verificación de funcionamiento de micrófonos de, durante y para ensayos y programas en estudios. Debe conocer principios básicos que regulan al sistema de sonido en televisión en relación con otras funciones.

**Segunda categoría:** Todas las enumeradas para su función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos requeridos para la solución de los planteamientos de sonido en todo tipo de programas en estudio y/o exteriores.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo poseer los conocimientos teóricos-prácticos que lo capaciten para resolver los problemas de acústica que se le presenten, para obtener un buen balance de las distintas fuentes de sonido que se originen en estudios y/o exteriores para asegurar una correcta operación en los equipos a su cargo.

### Microfinista

**Artículo 16—** Tiene a su cargo las funciones de almacenamiento, traslado, tendido de líneas, colocación, conexión y preparación de los micrófonos, boca, caña, jirafa y elementos que forman el sistema de sonido, así como sus accesorios, en estudios y/o exteriores. Es de su responsabilidad el desplazamiento, manejo, fijación y conservación de los materiales de sonido y su operación y funcionamiento, durante ensayos y/o programas en estudios y/o exteriores, en vivo o grabados. Debe tener los conocimientos básicos teóricos-prácticos sobre los distintos tipos de micrófonos para su correcta utilización en los dos casos, debiendo estar iniciado en los conocimientos básicos del funcionamiento del sistema de sonido para televisión y su relación con las restantes funciones, para realizar correctamente todos los movimientos de los elementos a su cargo.

**Tercera categoría:** Las funciones de almacenamiento, traslado, colocación, conexión y preparación de micrófonos, desplazamientos, manejos y fijación de boca, caña, jirafa, y conservación, operación y funcionamiento de las materias de sonido, durante ensayos y/o programas en estudios, en vivo y/o grabados.

**Segunda categoría:** Todas las requeridas para la función, exceptuando los conocimientos teóricos-prácticos en los cuales sólo debe estar iniciado, debiendo desempeñarse en estudios y/o exteriores.

**Primera categoría:** Todas las de su función, debiendo tener los conocimientos básicos teóricos-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento, desplazamiento, mantenimiento y operación de los equipos y/o aparatos de sonido a su cargo.

### Iluminador

**Artículo 17—** Es el responsable de la confección y resolución de todos los planteos de iluminación que se le presenten, dirige la iluminación de todo tipo de programas en los estudios y/o exteriores, aplicando toda clase de efectos lumínicos y resolviendo todos los problemas que se le creen. Tiene a su cargo (en su labor específico) en estudios y/o exteriores el personal de operación, bajo su dependencia directa, debiéndose auxiliar con él en las tareas que encare y podrá deslindar en ellos labores afines por razones de urgencia, emergencia o imposibilidad física, no dejando por ello de ser el responsable directo. Estará dotado de todos los conocimientos teóricos-prácticos de iluminación necesarios para planificar y resolver de antemano, todos los problemas y planteamientos concernientes a las exigencias artísticas de los distintos tipos de programas, y también debe conocer y resolver las relaciones con cámara, (ubicación, lentes, diafragmas y filtros) sonido (boca, caña y micrófono), video (niveles de luz y señal electrónica), escenografía, caracterización y vestuario. Realiza la selección del material y elementos necesarios en estudios y/o exteriores, para su utilización en las labores que encare, supervisando su estado de conservación y manteni-

mientos, sugiriendo asimismo las medidas que estime convenientes para un racional aprovechamiento.

**Tercera categoría:** Tiene a su cargo resolver planteos simples de iluminación y dirige la iluminación en programas desde estudios, aplicando, si es menester, efectos lumínicos sencillos. Debe conocer los principios básicos que reglan el sistema de iluminación para televisión y su relación con otras funciones.

**Segunda categoría:** Todas las correspondientes a su función, debiendo tener todos los conocimientos teóricos-prácticos requeridos para la solución de planteamientos lumínicos de los programas.

**Primera categoría:** Todas las correspondientes a su función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar una perfecta iluminación y la solución de los problemas que se le presente.

### Técnico de líneas

**Artículo 18— Primera categoría:** Es el que instala, prepara y mantiene las líneas de abonados, equipos y accesorios correspondientes a dichas instalaciones. Tiene a su cargo la construcción, reparación y mantenimiento electro-mecánico de los tableros, piezas y aparatos sencillos. Debe tener conocimientos para la correcta utilización de instrumentos de mediciones eléctricas de uso habitual en su función, planos de instalaciones electromecánicas sencillas.

**Segunda categoría:** Es el que colabora con los técnicos de mantenimiento eléctrico y mantenimiento de líneas, en la realización de las tareas de esa función, en el traslado de equipos, aparatos y/o materiales que se utilizan en las instalaciones de líneas, de y para los talleres de mantenimiento, como así también de aquellos equipos o aparatos que deban ser sometidos a instalaciones o reparaciones eléctricas.

### Auxiliar de líneas

**Artículo 19—** Coloca y retira de su emplazamiento los equipos, aparatos y elementos que deban ser instalados, reparados y/o trasladados. Efectúa la limpieza de los equipos y/o aparatos que fueran mencionados en esta descripción, y realiza tareas de ordenamiento en los locales de su sección. Cumple con las tareas de mantenimientos de rutina de los equipos, sistemas e instalaciones que se indiquen, bajo la supervisión de los técnicos de línea. Deben estar iniciados en conocimientos técnicos de electricidad. Será el responsable de la colocación de postes y/o palmeras. Se deja establecido que esta tarea será realizada como mínimo por tres personas y percibirán un adicional de \$ 15,00 Ley cada uno por cada unidad colocada. Corresponde categoría única.

### Cámara filmadora

**Artículo 20—** Es el responsable de operar cualquier tipo standard de cámara cinematográfica de 16 a 35 milímetros con o sin obturador variable. Realiza la carga y descarga de

bobina y chasis con película y efectúa el desmontaje de partes móviles de la cámara para su unibación de estuche.

Debe tener sólidos conocimientos sobre iluminación, encuadre y composición, uso de lentes, filtros y pan-ciner (zoom), así como características, posibilidades y limitaciones de película virgen para uso corriente, negativas y reversibles, y nociones generales sobre proceso y copia del material expuesto, su armado y compaginación final. Debe poseer criterio desarrollado en duración de tomas y su continuidad, ya que tiene que actuar con criterio propio y compaginar en "CAMARA", a fin de aligerar la proyección del material filmado.

**Segunda categoría:** Todas las enumeradas para la función, las que realiza en estudio y/o exteriores, con supervisión y bajo directivas, quedando efectuado de los conocimientos para la aplicación de criterio propio, en los cuales, no obstante, debe estar iniciado.

**Primera categoría:** Todas las de su función, debiendo poseer los conocimientos teóricos prácticos que aseguren una total capacidad para cumplimentar todo tipo de filmación en estudios y/o exteriores y con criterio propio para desempeñarse sin supervisión.

### Fotógrafo

**Artículo 21—** Es el encargado de operar todo tipo de cámara fotográfica, realizando labores de enfoque, encuadre y diafragmación en estudios y/o exteriores. Debe poseer conocimientos completos de reglas y factores de composición de cuadros, facilidades que permiten las lentes diafragmas y filtros, posibilidades y limitaciones, así como características de película virgen de uso corriente y nociones generales sobre proceso y copia del material expuesto. Realiza tomas fotográficas tipo estudio, deportivas, artísticas, sociales y periodísticas, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos, sobre iluminación que asegure una correcta utilización de los equipos y cámaras.

### Laboratorista fotográfico

**Artículo 22—** Tiene a su cargo el revelado, la ampliación, reproducción y montaje fotográfico, así como el retoque de positivas, para lo cual debe poseer conocimientos teórico-prácticos que los capaciten para el correcto uso de ampliadoras, de formulas y procesados de cada componente de los diversos tipos y su relación con las posibilidades. Está capacitado para operar cámaras fotográficas de reproducción y el revelado y positivado de películas y su montaje sobre slides.

### Operador revisor y compaginador de filmoteca

**Artículo 23—** Desde su recepción es el responsable de la revisión, compaginación y medida del tiempo del material fílmico, y del manejo y conservación de acuerdo con las necesidades de operación de los proyectores y equipos auxiliares para estos fines, y en general de las tareas propias del funcionamiento, conservación y buen estado de todo el

material fílmico en depósito de y para proyección. Deben poseer los conocimientos necesarios para que lo capaciten para controlar el material fílmico artístico y/o comercial e informar sobre su estado, hacer síntesis del argumento calificándolo de acuerdo con las normas vigentes y su aptitud para ser televisado e indicar cuando haya que hacer cortes, los lugares adecuados para realizarlos.

**Segunda categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo estar iniciado en los conocimientos teórico-prácticos para controlar, sintetizar argumentos, calificar películas e indicar cortes, con supervisión de sus tareas.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos que aseguren una total capacitación para el cumplimiento correcto de la labor de información y verificación que se le encomienden inherentes a su tarea.

### Director de programas

**Artículo 24**— Es el que dirige la realización de programas en vivo y/o gravados, anuncios comerciales y/o promociones. Realiza los bocetos y da instrucciones para confeccionar las plantas escenográficas para programas, anuncios comerciales y promociones, ensaya de acuerdo a libretos que previamente le sean entregados. Debe poseer los conocimientos que lo capaciten para la correcta utilización de las reglas y factores de composición de cuadros, facilidades que permiten las lentes, zoomar o similares, diafragmas y su correcta utilización teniendo los conocimientos que lo habiliten para el correcto uso de todas las facilidades de estudio.

### Dibujante de arte publicitario

**Artículo 25**— Es el responsable de la creación, realización y desarrollo de bocetos publicitarios, story-board comerciales y diagramación de presentaciones de programas para televisión, así como el retoque y adaptación de material fotográfico con el mismo fin. Debe ilustrar y armar originales de avisos gráficos con todos los elementos de que éstos se componen. Debe tener conocimientos sobre dibujo lineal, artístico, empleo de técnicas utilizables para confeccionar bocetos de televisión, publicidad gráfica y su adaptación al medio, con la capacidad necesaria para desarrollar planes de acuerdo con directivas que se le impartan.

**Segunda categoría:** Es aquél que posee capacidad técnica de ejecución para realizar las labores inherentes a su función, bajo directivas de desarrollo y con supervisión.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos que aseguren capacidad ejecutiva artística y técnica, o imaginación creadora para desarrollar campañas de acuerdo con directivas y supervisión.

### Carpintero realizador

**Artículo 26**— Es de su responsabilidad realizar tareas de elaboración y mantenimiento de decorados, mueble, practica-

bles, escaleras, puertas, ventanas y demás elementos necesarios para decoración escenografía en estudios y/o exteriores. Tiene la capacidad y conocimiento necesarios sobre carpintería mecánica, imprescindibles para la preparación y mantenimiento de máquinas y herramientas habituales en talleres de escenografía y carpintería y su correcta utilización para las tareas que se le encomienden. Debe interpretar y desarrollar todo tipo de trabajos de carpintería y muebles, para ser utilizados en los programas debiendo tener todos los conocimientos teórico-prácticos sobre planos y escuelas para realizar los bocetos, plantas y proyectos de escenografía.

**Tercera categoría:** Tiene a su cargo la realización de labores simples y ayuda en todos los trabajos generales del taller debiendo saber utilizar correctamente las herramientas y cumplir con las tareas de ordenamiento del taller.

**Segunda categoría:** Además de las de tercera categoría, debe prepararse las herramientas. Hace uso correcto de las máquinas, arreglos menores de muebles y realiza tareas de elaboración y mantenimiento de decorados, practicables, escaleras, ventanas, puertas y demás elementos necesarios para escenografía, debiendo estar iniciado en interpretación de bocetos y plantas escenográficas.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos que aseguren que sabe interpretar y desarrollar todo tipo de labores de carpintería, para la realización de decorados y escenografías.

### Montador de escenografía y utilero

**Artículo 27**— Es el responsable, previa selección y limpieza, del correcto almacenamiento, traslado, ubicación, armado de decorados, practicables, escaleras, material escenográfico y accesorios de montaje de escenografía y utilería, de acuerdo a bocetos y/o plantas, respetando las directivas y/o indicaciones del escenógrafo responsable. Debe armar y desarmar y/o adoptar todos los elementos concernientes de montajes de escenografía de acuerdo con las exigencias del movimiento escénico, realizar reparaciones menores de dichos elementos. Luego del montaje procede a un repaso general y total con el objeto de lograr una correcta realización escénica en estudios y/o exteriores.

**Tercera categoría:** Tiene a su cargo el almacenamiento y traslado de los materiales elementos seleccionados, procediendo a su limpieza y ubicación, colaborando con lo de categoría superior en su armado y montaje y utilería.

**Segunda categoría:** Selecciona el material y elementos para su reparación y utilización preparándolo para su armado y montaje, debiendo estar capacitado para realizar el montaje y las reparaciones necesarias, e iniciarse en el armado de trastos.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos de realización escenográfica y utilería que lo capaciten para el ar-

mado de trastos, interpretación y desarrollo de bocetos y/o plantas escenográficas.

### **Peinador**

**Artículo 28**— Es de su responsabilidad realizar toda clase de peinados, sobre cabelleras propias y/o pelucas, correspondientes a diversas épocas y/o de moda y adaptaciones de los mismos de acuerdo con las distintas fisonomías, adaptar y peinar pelucas y/o apliques para personajes de composición, debiendo hacer corte de cabello cuando la circunstancia lo requiera. Tiene los conocimientos necesarios para la creación de peinados acordes con caracterizaciones alegóricas y/o irreales, diferentes épocas, razas, nacionalidades y personajes de la literatura teatral y/o histórica y todo lo que sea llamado creación en materia de peinados, para ubicar a los personajes dentro de la época que le marque la acción en estudios y/o exteriores. Debe realizar decoloraciones y/o aplicaciones de tinturas y matizadores de todo tipo.

**Tercera categoría:** Está a su cargo la realización de retoques y/o peinados actuales sencillos; colabora en las labores que realicen los de las categorías superiores y debe iniciarse en los conocimientos de peinados de época y creación.

**Segunda categoría:** Todas las enumeradas para la función, excepto realizar decoloraciones y/o aplicaciones de tintura y matizaciones de todo tipo. Debe tener los conocimientos requeridos para realizar toda clase de peinados de época y creación que requiera la acción de programas.

**Primera categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos que aseguren la correcta interpretación y desarrollo de todo tipo de peinados, realizar decoloraciones y/o aplicaciones de todo tipo de tinturas y matizadores.

### **Auxiliar de cobros**

**Artículo 29**— Es de su responsabilidad realizar las gestiones de cobranza y otras tareas afines que se le encomienden ante los anunciantes y/o agencias. Debe tener como mínimo los conocimientos teórico-prácticos administrativos generales, que lo habiliten para realizar las tareas habituales de oficina. Debe tener los conocimientos suficientes y la experiencia necesaria para realizar tareas de información, contralor, verificación, debiendo rendir cuenta de las gestiones realizadas.

### **Auxiliar de almacén y/o depósito**

**Artículo 30**— Es de su responsabilidad organizar y realizar las labores administrativas y contables habituales en el almacén y/o depósito, relacionadas con la recepción, entrega, registro, almacenamiento y movimiento de materiales, equipos, aparatos, útiles y accesorios en existencia, para lo cual debe poseer los conocimientos teórico-prácticos generales que lo habiliten para realizar tareas administrativas subsidiarias. Tiene a su cargo el ordenamiento de todos los elementos dentro del almacén y/o depósito de acuerdo con las normas de las empresas, y debe tener la capacidad y conocimiento teórico-prácticos necesarios para el reconoci-

miento de los mismos y su ubicación, para realizar la selección y entrega. Lleva los ficheros y hace el contralor de saldos y rol mínimos, siendo responsable de la exactitud de su coincidencia con la realidad de las existencias.

### **Auxiliar de despacho**

**Artículo 31**— Tiene a su cargo el despacho y/o recepción del material de programación que se remite y/o recibe de los canales de interior, exterior y productoras y/o distribuidoras, debiendo embalar y/o desembalar los envíos, y previo a su pasaje registrarlas en las planillas correspondientes. Es el responsable de controlar el cumplimiento de los circuitos programados para informar sobre las anomalías que se encuentre, con el objeto de efectuar los reclamos correspondientes para lograr las devoluciones demoradas y/o retenidas. Procede igualmente a despechar y/o recibir los equipos y/o aparatos que se utilizan en la operación, como así también las bolsas conteniendo documentación administrativa y/u órdenes de publicidad remitidas regularmente. Debe coordinar la entrega interna de los materiales de programación, controlar las secuencias adjuntas, y confeccionar los listados de envío. Debe mantener relaciones directas con las empresas transportistas, al sólo efecto práctico de coordinar la operación. Debe realizar despachos en los domicilios de las distintas empresas transportistas, debiendo utilizar para ello los vehículos de la empresa, o los medios necesarios, provistos por éstos, por lo que debe poseer registros de conductor de automotores.

**Segunda categoría:** Todas las enumeradas para la función, con supervisión y bajo directivas, quedando exceptuado de los conocimientos necesarios para aplicación de criterio propio, en los cuales, no obstante, debe estar iniciado.

**Primera categoría:** Todas las de su función, debiendo poseer los conocimientos indispensables que aseguren una total capacitación para cumplimentarlas, como así también criterio propio para desempeñarse sin supervisión.

### **Auxiliar administrativo**

**Artículo 32**— Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables que habitualmente se realizan en las empresas, debiendo poseer como mínimo para cada categoría los conocimientos teórico-prácticos que en cada una se indica y demostrar la capacidad que asegure en cada caso el correcto cumplimiento de las labores asignadas para ella.

**Tercera categoría:** Tiene a su cargo la realización de tareas generales administrativas y/o contables con supervisión, debiendo tener los conocimientos de normas gramaticales, reglas ortográficas, redacción y caligrafía aceptables, para desarrollar las tareas que se le encomienden.

**Segunda categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables fijadas y/o determinadas, con supervisión, para lo cual deberá poseer conocimientos generales culturales y sólidas bases gramaticales y saber operar máquinas de sumar. Debe ser dactilógrafo.

**Primera categoría:** Además de las responsabilidades exigidas para las categorías inferiores realiza toda clase de tareas administrativas y/o contables con iniciativa y criterio propio, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se encomienden, con una supervisión mínima. Debe operar máquinas de sumar y calcular.

### **Operador de telex**

**Artículo 33—** Es el responsable de transmitir y recibir mensajes mediante el servicio de telex, hacia y desde las empresas que están abonadas al mismo, encargándose de su inmediata distribución. Tiene a su cargo el registro y archivo de los duplicados de telex por orden numérico o de fecha según corresponda. Debe poseer los conocimientos de normas gramaticales, reglas ortográficas, y redacción propia, para realizar las tareas administrativas equivalentes a las fijadas a la de Auxiliar Administrativo de Tercera Categoría.

### **Auxiliar de recepcionista**

**Artículo 34—** Es de su responsabilidad recibir a las personas que solicitan información, entrevistas, o asistan invitadas a la sede de las empresas, y darles las indicaciones que fueran menester para ubicar personas o sitios, así como allanar las dificultades de información que tuvieren, debiendo registrar diariamente la nómina de personas atendidas, como así también cubrir otro tipo de información que se le requiera correspondiente a su función. Debe realizar tareas administrativas equivalentes a las fijadas a la de Auxiliar Administrativo de Tercera Categoría. Debe operar los conmutadores telefónicos y equipos de llamadas internas, teniendo los conocimientos que aseguren un correcto funcionamiento y operación con los equipos que se le asignen. Debe llevar el control de llamadas y/o cualquier otro registro que se le encomiende.

### **Conductor de automotores**

**Artículo 35—** Es de su responsabilidad el manejo de las unidades automotores confiadas a su cuidado o las que se le indiquen en cada oportunidad, debiendo realizar las reparaciones de emergencia necesarias para salvar inconvenientes en su normal funcionamiento. Es responsable del mantenimiento y limpieza de las unidades automotores confiadas a su cuidado. Además colabora con los auxiliares de línea, debiendo tener registro de conductor habilitado por la autoridad competente.

### **Ordenanza**

**Artículo 36—** Es de su responsabilidad el atender a los llamados de las distintas oficinas, atención e información al público en general, controlar la entrada y/o salida de personas y objetos en los lugares donde esté asignado, cumplir y hacer cumplir las normas de circulación y ubicación de personas, cuidar el orden y vigilar el cumplimiento de las reglas de buenas costumbres en los lugares que se le asignen, debiendo desempeñarse indistintamente en cualquier dependencia de la empresa. Realiza el traslado, carga, descarga, ordenamiento de materiales y las tareas de limpieza. Además se ocuparán del servicio de cafetería.

### **Cadete**

**Artículo 37—** Es de su responsabilidad realizar tareas de entrega de correspondencia interna y externa, cumplir funciones de mensaje dentro y fuera de las empresas, llevando y trayendo paquetes, encomiendas, correspondencia y otro material fácilmente transportable por su volumen y peso, y realizar trámites simples en instituciones públicas y/o privadas que se le encomiende. Además colabora con las tareas de limpieza. Al cumplir dieciocho años de edad pasará a revistar con carácter de Auxiliar Administrativo de Tercera Categoría, teniendo prioridad para el ingreso los que tienen el séptimo grado aprobado; y percibirán el sueldo de tal. De común acuerdo con la Empresa el ascendido se desempeñará en la función o sección que se acuerde.

### **Sereno**

**Artículo 38—** Es el responsable de mantener la vigilancia nocturna dentro de las plantas transmisoras y/o cualquier otro lugar de las empresas. En casos imponderables (incendios, inundaciones, etc.) se atenderá a las disposiciones formuladas por la superioridad.

## **Escalafón y Régimen de Reemplazos y Vacantes**

### **Relevo de funciones**

**Artículo 39—** En el caso de que un miembro del personal desempeñe transitoriamente un puesto de una función con remuneración superior, en calidad de reemplazante por ausencia temporal de su titular, ya sea por razones de enfermedad, licencia o permiso, percibirá de las empresas la diferencia de salario que corresponda a la función superior que desempeñe. Estos relevos serán ausentados en el legajo del personal del interesado, con el objeto de que cuando la suma de esos relevos alcancen 90 días, se considerará que dicho trabajador ha cumplido con los recaudos necesarios para aprobar el examen que corresponda ascendiendo automáticamente a dicha función.

### **Cubrimiento de vacantes**

**Artículo 40—** Para el cubrimiento de todos los cargos, las empresas tendrán en cuenta el personal permanente de las mismas que posea la idoneidad y capacidad requeridas para el puesto, y se haya inscripto en el libro de concurso de vacantes. En caso de que el cargo a ocupar tenga asignado un saldo inferior al del postulante y éste sea el designado para cubrirlo seguirá cobrando su sueldo hasta que por ascensos de categorías o movimientos salariales, el del cargo ocupado lo supere.

### **Libro de concurso**

**Artículo 41—** Cuando las empresas tengan necesidad de cubrir una vacante deberá dar conocimientos al personal por medio de la "Cartelera de Comunicados al Personal", para que todo empleado que se considere en conocimientos y capacidad para ocuparla, pueda anotarse en un registro habilitado a tal efecto, que se denominará "Libro de Concurso de Vacante", y estará, a esos efectos, en el Departamento de Personal. Los empleados que se postulen para cubrir las vacantes



deberán entregar, al inscribirse, en sobres cerrados y dirigido al señor Gerente del Personal, una nota manuscrita detallando los antecedentes, conocimientos, estudios, experiencia laboral anterior, y toda otra referencia que pueda servir para justificar su aplicación para postularse para la vacante a cubrirse. Cuando lo considere conveniente la Gerencia del Personal podrá solicitar a los inscriptos la aplicación de los datos suministrados. El “Libro de Concursos” permanecerá abierto por el término de una semana, pasada la cual se cerrará, procediendo la empresa a efectuar la selección, integrando la mesa con un representante gremial, pudiendo declarar desierto el concurso en el caso de que consideren que ninguno de los candidatos presentados reúne las condiciones para cubrir la vacante concursada.

La decisión final quedará asentada en el “Libro de Concursos” y será comunicada al personal por medio de la “Cartelera” antes mencionada.

El “*curriculum vitae*” de los concursantes será agregado al legajo personal.

### Ascensos a primera categoría

**Artículo 42**— Para ascender a Primera Categoría en todas las funciones, se deberá aprobar el examen teórico-práctico correspondiente a la función debiendo ser tomado sobre la base de los programas respectivos que confeccionados de común acuerdo entre las partes signatarias, forman parte integrante del presente convenio. Para rendir el examen tendrá opción todo aquel personal que al 31 de diciembre, de cada año revista en Segunda Categoría y se haya inscripto en el registro de exámenes ante el 1° de diciembre, salvo casos contemplados en el inciso b) del artículo de Ascensos Típicos.

### Ascensos a segunda categoría

**Artículo 43**— El ascenso a Segunda Categoría en todas las funciones, estará determinado para el rendimiento de una prueba de suficiencia, que deberá tomarse al personal luego de revistar el Tercera Categoría durante 6 (seis) meses.

Para tomar esta prueba, que será de tipo teórico-práctico, se utilizará como base las tareas enunciadas para la segunda categoría de cada función en el Capítulo de “*Designaciones Específicas*”.

### Ascensos a tercera categoría

**Artículo 44**— El ascenso a tercera categoría, en las funciones donde hubiera cuarta categoría estará determinado por el rendimiento de una prueba de suficiencia que deberá tomarse al personal de revistar en Cuarta Categoría 6 (seis) meses. La prueba aludida deberá ser, directamente, de tipo práctico.

### Ascensos típicos

**Artículo 45**— Independientemente de los ascensos enunciados en los artículos anteriores, existen los que a continuación se enumeran:

- a) En aquellas funciones que sólo existen Primera y Segunda Categoría tendrán derecho a rendir el examen teórico-práctico los de Segunda Categoría que hayan cumplido seis (6) meses de antigüedad en el cargo, exa-

men que deberá ser tomado dentro de los 10 (diez) días corridos de cumplida dicha antigüedad.

- b) Para el ascenso de empleados administrativos se confeccionará, por intermedio de la Comisión Paritaria de Interpretación, un régimen especial basado en cargos con categorías y por puestos que podrán ser cubiertos por un régimen de ascensos.

### Exámenes

**Artículo 46**— Los exámenes teórico-prácticos para ascender a la Primera Categoría deberán ser tomados durante el mes de enero de cada año, a aquellos empleados que se hayan inscripto antes del 1° de diciembre del año anterior. Las empresas deberán notificar a la Comisión Interna y al personal, los períodos de inscripción y de examen con 15 días de antelación como mínimo en cada caso. Las notificaciones del personal se harán por medio de avisos que se colocarán en las “*Cartelera de Comunicados al Personal*”. Los empleados que sean promovidos a la Primera Categoría por aprobado en examen, percibirán el salario correspondiente a dicha categoría a partir del día 1° de enero de cada año, salvo que por las razones invocadas más abajo en el punto b) el examen fuera rendido fuera de la fecha estipulada en cuyo caso, el nuevo sueldo regirá a partir del día siguiente al que haya sido dado.

No podrán rendir examen los empleados:

- a) Que no se hayan inscripto dentro del plazo previsto y
- b) los que no se presenten a rendir el mismo en la fecha y horas fijadas, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados. Las pruebas de suficiencia para promoción a la Segunda Categoría serán rendidas dentro de los diez días hábiles de cumplidos los 6 (seis) meses de antigüedad en las Tercera Categoría.

El postulante que apruebe el examen mencionado precedentemente percibirá el salario correspondiente a la categoría aprobada, con el primer sueldo posterior al mismo.

En todos los casos se tendrá en cuenta los antecedentes personales de cada examinado. El personal aplazado en los dos exámenes consecutivos, deberá dejar transcurrir un turno de exámenes sin presentarse, antes de solicitarlo nuevamente.

El personal aplazado en la prueba de suficiencia tendrá opción a solicitar que se le tome otra prueba una vez transcurridos 3 (tres) meses de la anterior.

### Mesas examinadoras

**Artículo 47**— Las mesas examinadoras estarán integradas por dos miembros nombrados por las empresas, dos por la Comisión Interna de Personal o elegidos por la misma, y ambas partes, de común acuerdo, designarán un quinto miembro que actuará como presidente. En la mesa deberá admitirse la presencia de un veedor del S.A.T.

El presidente no podrá calificar a los examinados y su función se limitará a actuar como árbitro inapelable únicamente en el caso de empate. El presidente podrá disponer la realización de un nuevo examen en el mismo acto.

### Normas para exámenes

**Artículo 48**— Queda establecido por el presente Convenio que las mesas examinadoras serán convocadas por la Gerencia de Personal, de común acuerdo con la Comisión

Interna de Personal, en los plazos previstos, según el registro de inscripción, y notificados a los interesados de su creación, entregándoles los temarios e instrucciones necesarias. Los exámenes serán hechos sobre la base de los temarios que obran en el presente para cada función, y los examinadores deberán calificar de manera honesta e imparcial, de acuerdo con los conceptos incluidos en el formulario de calificación, pudiendo agregar las observaciones que consideren necesario con respecto a las condiciones positivas o negativas del examinado en cada uno de ellos. Todas las preguntas deberán ser realizadas de acuerdo al programa (no tendrán validez aquellas que no se ajusten a él), y podrán ser formuladas por cualquiera de los examinadores. Cada examinador calificará de acuerdo a su criterio personal, sin consultar la opinión de los demás, agregando las apreciaciones que se considere pertinente.

Terminado el examen se dará a conocer las calificaciones con el objeto de determinar si corresponde la promoción del examinado.

### Programas de exámenes

**Artículo 49**— Los programas de exámenes de cada función estarán referidos al desempeño de las tareas de cada una de ellas, dejándose establecido que los programas básicos serán iguales para todas las empresas y formarán parte del presente Convenio.

## Jornada; Descansos; Licencias Ordinarias; Día del Gremio

### Dedicación laboral

**Artículo 50**— El personal de las empresas deberá iniciar y terminar, sus tareas a las horas fijadas en los horarios establecidos, debiendo dedicar sus horarios de trabajo exclusivamente al desempeño de las labores específicas de su función que se le encomienden, con las excepciones que por razones gremiales, médicas u otras debidamente autorizadas se establezcan.

La asistencia se registrará en las tarjetas habilitadas al efecto en el reloj contralor y/o libro de asistencia. El personal comprendido en el presente convenio podrá, fuera de horarios válidos de trabajo, realizar, dirigir y/o desempeñar otras tareas u ocupaciones comerciales y/o profesionales fuera de las empresas, siempre y cuando estos trabajos no sean competitivos y/o lesivos para éstas. No deben hacer abandono de su puesto, de no mediar razones de trabajo, gremiales reconocidas o biológicas.

### Horarios de trabajo

**Artículo 51**— Se establece para todo el personal, un régimen de trabajo diario de siete (7) horas, de lunes a sábados, es decir cuarenta y dos (42) horas semanales de labor, excepto personal administrativo, cuyo horario será de ocho (8) horas diarias y cuatro (4) horas los sábados, cuarenta y cuatro horas semanales (44).

En las empresas que al 01/06/75, hubieran horarios menores a los establecidos en este convenio lo mantendrán en todos los casos.

Al 01/06/77, todas las empresas entrarán en el régimen de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, y los administrativos siete (7) horas de lunes a viernes y tres (3) horas y media los sábados, o sea treinta y ocho horas y media (38 ½).

Cuando las empresas notifiquen un cambio de franco al personal y éste coincida con un feriado nacional o día no laborable fijado por este convenio, dicho franco deberá correrse al día anterior o posterior al feriado de que se trate.

Para los descansos se establecen los siguientes regímenes:

- Las empresas que tengan más de 6 (seis) horas continuas en el personal operativo, darán treinta (30) minutos de descanso para el personal involucrado en el artículo 53.
- Las empresas que no tengan regímenes de descanso fijado por convenio adoptarán los regímenes fijados en la presente convención y otorgarán descanso al personal que trabaje jornada plena durante más de seis (6) horas continuadas.

Cuando las empresas notifiquen un cambio de franco al personal que no sea administrativo y este coincida con un feriado nacional o no laborable pago, fijado por este convenio, dicho franco deberá correrse al día anterior o posterior al feriado de que se trata.

### Normas horarias

**Artículo 52**— Las empresas colocarán en los lugares de trabajo y a la vista los horarios de labor de todos y cada uno de los miembros de su personal, de acuerdo con las normas laborales y debidamente rubricados por la autoridad competente, de acuerdo con las reglamentaciones en vigencia. Todo cambio o variación a los horarios establecidos será comunicados en forma normal y por escrito cubriendo los mismos recaudos que los habituales para los horarios, o en su defecto será notificado por lo menos con 48 horas de anticipación a la hora de entrada fijada antes del cambio.

Debe existir entre una jornada y otra un lapso mínimo de 12 horas de descanso, y 36 horas en caso de corresponder al franco intermedio, para el personal afectado a transmisión y 60 horas para este último caso cuando se trate de horarios para personal no afectado a transmisión con franco doble. Se deja debidamente establecido que las 24 horas de franco están comprendidas dentro de las 36 horas de descanso y son contadas de 0 a 24 horas del día que corresponda como franco, pudiendo jugar las 12 horas restantes, antes y después de ellas, según las necesidades del servicio en forma total o fraccionadas antes y luego del franco; para el caso de las 60 horas de descanso rige el mismo criterio, o sea que respetando las 48 horas contadas de 0 a 24 horas. De cada franco, las 12 restantes pueden jugar libremente antes y después en forma total o fraccionadas. En ningún caso se admitirá que la hora de iniciación de 2 jornadas laborales queden establecidas dentro de las 24 horas de un mismo día. Las empresas no considerarán llegada tarde, los lapsos de hasta 5 (cinco) minutos después del horario fijado.

### Jornada plena

**Artículo 53**— El personal que por la índole de sus tareas, afectadas plenamente a la transmisión y/u operación está im-

posibilitado de hacer abandono momentáneo de su puesto durante su jornada laboral, deberá ser relevado cuando deba ausentarse para cumplir imperiosas necesidades fisiológicas y le será otorgado un período de descanso de 30 minutos al promediar su horario, durante el cual será suplantado.

### Continuidad de labor

**Artículo 54**— Se determina que el personal afectado a transmisión, una vez finalizada su jornada de labor deberá ser reemplazado, salvo que hubiera aceptado con antelación fijada a cumplir horas extras. De no producirse el relevo, dicho personal comunicará a su superior inmediato y continuará en sus tareas como máximo una (1) hora más si estuviera en transmisión directa al aire y ½ hora si fuera grabación y/o filmación.

### Tareas en día francos

**Artículo 55**— Cuando el personal debe realizar tareas en días francos, Feriados Nacionales y No laborales pagos, éstas no serán menos de 4 horas como mínimo, rigiendo el descanso fijado para la jornada normal. Luego de las 4 horas diarias establecidas, regirá las disposiciones fijadas en el artículo 51.

### Tareas en días feriados

**Artículo 56**— Las empresas comunicarán en forma individual y con 48 horas de antelación como mínimo, a todo el personal que deba cumplir tareas durante los feriados nacionales y días no laborables pagos, determinados en el presente convenio. Se deja expresa constancia que en los días enunciados trabajarán solamente el personal mínimo imprescindible para cumplir con las tareas de transmisión y operación afectada a dicha transmisión únicamente. Estas tareas se realizarán en los días enunciados en forma rotativa entre el personal y no será considerada como tarea de operación al mantenimiento de rutina en general.

### Cumplimiento de horas extras

**Artículo 57**— Todo el personal de las empresas deberán cumplir las horas extras que se le comunicarán en forma individual y por escrito con una antelación mínima de 48 horas, siempre y cuando las hubiere aceptado, dejando claramente establecido que es facultad irrenunciable del personal el aceptar o no el compromiso de realizarlas. Las horas extras, en todos los casos, antes o después de la jornada de labor, serán inmediatas a ella debiéndose otorgar un descanso de treinta minutos entre la 4° y 8° horas de labor, cuando las horas extras fueran 3 o más, y de 15 minutos cada 3 horas que se le sucedan, computándose estos 15 minutos como parte de las horas trabajadas. Cuando la jornada extra complete el equivalente a una jornada normal de trabajo, el personal gozará de un franco compensatorio; además de las remuneraciones correspondientes por horas extras.

### Horas extras

**Artículo 58**— Se consideran horas extras, todas aquellas que exceden las respectivas jornadas diarias normales de trabajo estipuladas por el presente convenio. Para calcular el valor de cada hora extra simple se tomará como base el sueldo básico mensual incrementado con el salario por antigüedad y un to-

tal de ciento sesenta (160) horas mensuales para un régimen de seis horas diarias, y por doscientas (200) horas para los regímenes de siete horas treinta y ocho horas diarias. Las horas extras en días hábiles se pagarán incrementando el valor unitario de ellas en un cincuenta por ciento (50%). Las horas extras en días domingos, feriados nacionales y no laborables pagos, se abonarán incrementando el valor unitario de ellas en un cien por cien (100%) de recargo. Todas las horas extras trabajadas en días francos, se abonarán con el cien por ciento (100%) de recargo. Para la liquidación no se tomará en cuenta lapsos menores de quince minutos y se aproximarán en más o menos las fracciones inferiores a \$1,00. En todo lo que se refiere al descanso entre jornadas, el tiempo en que por resolución unilateral de las empresas acorten los lapsos de 12, 36 y 60 horas mencionadas en este capítulo, serán abonadas por éstas de la siguiente forma:

- Con el 50% de recargo cuando se trate de tiempos pertinentes a lapsos de descanso y comprendidos dentro de las 6, 7, 7,30 y 8 horas de trabajo según corresponda y,
- Con el 100% de recargo cuando se trate de tiempos que excedan los márgenes de la jornada laboral (consideradas horas extras), no abonándose en ningún caso recargos superiores al 100%.

Las empresas propenderán, por los medios disponibles, a no cortar el horario de descanso del trabajador, salvo por motivo de extrema necesidad. En caso de que el personal sea citado a trabajar dentro de dicho horario, se le liquidará como hora extra (con los recargos establecidos en este convenio) el período completo de descanso.

### Vacaciones

**Artículo 59**— Tendrán derecho a las vacaciones todo el personal comprendido en el presente convenio, que tenga:

- Menos de 100 días de trabajo, a razón de un día hábil por cada 20 días trabajados o fracción no menor de 10 días.
- De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10 años.
- De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20 años.
- De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Los empleados que cumplan el servicio de las empresas signatarias, hasta el 31 de marzo de cada año, los límites de la antigüedad arriba mencionados, tendrán derecho a mayor período de vacaciones que les fije dicha antigüedad, aunque gocen de ellas antes de la citada fecha.

Las vacaciones comenzarán a contarse, por cada empleado, desde el primer día hábil siguiente al domingo; anterior al comienzo de su período de licencia; exceptuándose el caso del anterior punto a).

En caso de cónyuges que trabajen en las empresas, a su solicitud se le otorgarán de manera que coincidan las fechas de iniciación o terminación de sus respectivas licencias.

Se determina que, exceptuando las disposiciones del presente, que amplían los plazos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), serán de aplicación las restantes determinaciones de las mismas. Se deja constancia que una vez establecido el período de licencia para un miembro del personal, este podrá solicitar el cambio o permuta del mismo con otro trabajador siempre y cuando se desempeñen en idéntica función y categoría.

A solicitud del trabajador las licencias podrán fraccionarse en dos partes como máximo. En caso de enfermedad del trabajador, o fallecimiento de familiar directo de este, previsto en este convenio, durante el período de vacaciones, estas se suspenden automáticamente y una vez cumplido él o los plazos establecidos en cada caso, continuarán haciendo uso de sus vacaciones.

### Feriatos nacionales y días no laborables pagos

**Artículo 60**— Al margen de los feriatos nacionales serán considerados “*días no laborables pagos*”, el primero de enero, 6 de enero, lunes de carnaval, viernes santo, 1° de julio, 12 de agosto, 1° de noviembre, las festividades propias de cada lugar y/o provincia y las que se acuerden por decreto nacional o provincial.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada de labor finalizará a las 23 horas pero se computará como jornada completa y en dichos días, a partir de las 18 horas las tareas se limitarán al mantenimiento de la transmisión en el aire. Aquel personal que comience su jornada de labor en vísperas de días feriados nacionales o días no laborables pagos, y finalice la misma en dichos feriatos, percibirá las horas trabajadas dentro de éstos con el 100% de recargo. El personal que trabaje después de las 18 horas de los días 24 y 31 de diciembre, cobrará las horas trabajadas desde las 18 hasta las 23 con el 100% de recargo.

### Licencia sin goce de sueldo

**Artículo 61**— Todo empleado con más de dos años de antigüedad en las empresas signatarias tendrá derecho a una licencia anual sin goce de sueldo, de hasta 120 días, debiendo solicitarla con una antelación mínima de 30 días. Se deja establecido que únicamente podrán ser denegadas por necesidad de la empresa, imputada en razones de fuerza mayor, surgidas del servicio, las que serán analizadas por las partes signatarias.

Queda establecido que el empleado no tendrá derecho a repetir tal licencia en más de tres períodos anuales consecutivos, no tampoco solicitarla para desempeñar otras tareas por cuenta propia o ajena.

Las empresas se comprometen a reservar su puesto durante el uso de estas licencias.

### Licencias extraordinarias

**Artículo 62**— Las empresas otorgarán licencias extraordinarias sin goce de sueldo al empleado que se haya hecho acreedor de becas, para estudios afines a las funciones que se desempeñan en las empresas, por el término que se establezca en ellas, comprometiéndose a reservar el puesto hasta 30 días después de haber finalizado las mismas, pero

sus plazos no serán computados a los efectos de la antigüedad del empleado de las empresas. Estas licencias serán solicitadas con 30 días de antelación como mínimo. La representación del S.A.T. conjuntamente con las empresas determinarán en cada caso, un estímulo económico compensatorio en relación a los gastos generados durante el período de la beca.

### Licencia especial, personal femenino

**Artículo 63**— Las empresas otorgarán al personal femenino (12) días anuales con goce de sueldo, sin que medie justificación médica.

Dicha licencia podrá tomarse en razón de no más de dos (2) días por mes.

### Por enfermedad o accidente inculpable

**Artículo 64**— De acuerdo a la Ley Vigente N° 20.744.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de:

- 3 meses si la antigüedad es menor de cinco (5) años.
- 6 meses si la antigüedad es mayor de seis (6) años.

Si el trabajador tuviere carga de familia, los plazos se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente.

### Asientos con respaldos

**Artículo 65**— Las empresas tomarán los recaudos necesarios para que los ambientes en que desarrolle tareas el personal, estén previstos de asientos con respaldo con número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos, los que no deberán estar fijos en forma permanente, en un todo de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 12.205 y disposiciones complementarias vigentes. El personal tiene derecho a la utilización de dichos asientos en los intervalos de descanso, así como durante el desarrollo de sus labores, si la naturaleza de la misma lo permite.

### Condiciones de seguridad

**Artículo 66**— Los empleados deberán cumplir con todas las normas de seguridad que dispongan las empresas, colaborando con las mismas en las medidas que se adopten para prevenir siniestros o accidentes de cualquier índole, debiendo las empresas tener las providencias para garantizar el máximo posible la seguridad de todos los trabajadores, deberán cumplir como mínimo con las siguientes condiciones:

- a) Las empresas dispondrán de un establecimiento asistencial de urgencia, con el objetivo de cubrir las emergencias que se presenten por accidente.
- b) Las empresas instaladas en los sectores y/o secciones de trabajo y accesibles a todo el personal, botiquines provistos de los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios y/o curas de emergencia.
- c) Las empresas protegerán con implementos adecuados las máquinas, equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas que puedan entrañar algún peligro para la seguridad de los trabajadores.
- d) Las distintas leyendas y pinturas que identifiquen zonas de peligro en máquinas, equipos y/o instalaciones

se harán en idioma castellano y de acuerdo sus colores al código de seguridad.

- e) De común acuerdo las partes signatarias, determinarán el rol de incendio para emergencia, debiendo capacitarse este personal en el uso de los elementos que disponen las empresas e informarán a cada uno de ellos de la adecuada utilización de los mismos y de las vías de escape.
- f) Las empresas procurarán contar con vestuario para el personal en los que haya armarios y baños adecuados, con duchas de agua fría y caliente.

### **Vestimenta para el personal**

**Artículo 67**— Las empresas proveerán a todo el personal de dos (2) uniformes completos, por un año como mínimo (INVIERNO Y VERANO), que deberán ser provistos el 5 de mayo y el 5 de noviembre respectivamente.

El uso y tipo de uniformes se establecerán de común acuerdo entre empresas y la comisión interna y/o directivas, acorde a las características climáticas de cada zona.

### **Herramientas y útiles de trabajo para el personal**

**Artículo 68**— Las empresas deberán proporcionar sin cargo alguno a los trabajadores todas las herramientas, elementos, útiles de trabajo y materiales necesarios para el correcto desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger de acuerdo con las necesidades, la salud o vida del trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarlos. Los trabajadores serán responsables de la conservación y cuidado de todos los elementos que le sean entregados, debiendo devolverlos al dejar de pertenecer a la empresa o ser trasladados de sección, pudiendo el empleador cobrar el valor de los elementos perdidos o deteriorados, únicamente que el extravío o desperfecto haya sido provocado por actos de negligencia o mala fe perfectamente determinados entre la representación del S.A.T. y las empresas. Los elementos enunciados anteriormente serán repuestos por la empresa, cuando se encuentren deteriorados.

### **Condiciones Especiales de Trabajo. Lugares y/o Tareas Insalubres. Trabajo de Mujeres/Menores y Aprendices. Traslado de Lugar de Trabajo**

#### **Lugar de trabajo**

**Artículo 69**— Se establece como lugar de trabajo todos los ámbitos de las empresas donde éstas tienen instalados estudios, oficinas, depósitos de líneas y ampliaciones de las mismas. El personal que intervenga en las transmisiones y operaciones fuera de lo establecido, “lugar de trabajo”, se regirá por la reglamentación de “Trabajo de exteriores”. El personal no está obligado a trabajar en un lugar distinto al que lo viene haciendo hasta la fecha. De no ser así se regirá por la reglamentación del “Trabajo de Exteriores” y/o de Puente de Microondas y/o Entel.

### **Trabajo para transmisión de exteriores**

**Artículo 70**— Toda transmisión que se realice fuera de los lugares estipulados en el artículo 69, de cada una de las empresas signatarias, sean éstas directas o grabadas, se hallarán involucradas en el presente capítulo, rigiendo por lo tanto para éstas tareas la reglamentación que aquí se establece. Todo el personal que por el presente convenio está habilitado para desempeñarse en “exteriores” estará obligado a ello cuando no se excedan de la jornada de trabajo desde su salida hasta su regreso, rigiendo además todas las otras cláusulas del presente convenio y cuando cuente con las garantías que aseguren el total cumplimiento de la presente reglamentación. Se establece que por cada salida o exteriores, se pactará con antelación entre las empresas y los delegados o comisiones directivas, según corresponda, el “plus” a percibir por cada grabación o transmisión de programas a realizarse, teniendo en cuenta la distancia donde se realicen los mismos. El alojamiento del personal será facilitado y abonado por la empresa, debiéndose cumplir con las condiciones mínimas de salubridad. Todo el personal será llevado y traído desde las sedes de las empresas hasta los lugares donde se realicen los exteriores en vehículos adecuados para el transporte de personas. Para la liquidación de el empleado optará por ir y salir directamente desde allí. Toda realización de exteriores, que no esté comprendida en los párrafos anteriores, será convenida en forma especial entre las empresas y los delegados o comisión directiva, según corresponda.

### **Repetidoras**

**Artículo 71**— Todo el personal de la Empresa que realice una comisión a repetidora, se regirá por las normas siguientes:

- a) El personal comisionado a las distintas repetidoras que posean las empresas, deberá ser examinado cada tres meses, como mínimo por un facultativo, el que dará conformidad sobre su aptitud psicofísica para realizar tareas en las mismas.
- b) El personal podrá aceptar o no la comisión a repetidoras, con conocimiento de la representación del S.A.T..
- c) La empresa proveerá al personal comisionado, mínimo de dos (2), de vehículo, el cual deberá tener calefacción, rompenieblas, botiquín de primeros auxilios, elementos y alimentos para supervivencia que se establecerán de común acuerdo entre las partes.
- d) La empresa proveerá al personal comisionado, de ropa adecuada y en cantidad necesaria a la zona en que se encuentre instalada la estación repetidora, además de un seguro de vida adicional por \$ 90.000,00 por Ley N° 18.188 por persona.
- e) La empresa anticipará el dinero necesario para todos los gastos que demande la comisión siendo obligación del personal rendir los comprobantes correspondientes. El personal en comisión percibirá un “plus” por viaje a repetidora, que será incrementado cuando la misma se encuentre en zona inhóspita. La calificación de zona inhóspita será realizada de común acuerdo entre las empresas y la representación del S.A.T..
- f) Se tomará como punto de partida y regreso los ámbitos de la empresa en que se encuentre instalados la estación madre o central. A los efectos de la liquidación de

las horas extras la labor comenzará a contar desde el momento en que se marca la tarjeta de entrada en la estación madre o principal. Para la liquidación de las correspondientes comisiones, se incrementará en un 50% las remuneraciones percibidas por todo concepto cuando se realicen en zonas normales y con el 100% cuando se realicen en zonas inhóspitas.

- g) Las empresas podrán contratar personal para atender sus repetidoras cuando su personal no está en condiciones de realizar las comisiones según lo indicado en los incisos a) y b).
- h) El mantenimiento o reparación de las estaciones repetidoras será función del personal técnico de mantenimiento electrónico especificado en el presente convenio.
- i) A todos los efectos precedentes las estaciones relevadoras o trasladoras serán consideradas estaciones repetidoras.

### Transmisión desde ENTEL

**Artículo 72**— Cuando las empresas envíen personal apropiado a ENTEL para realizar tareas que pueden encuadrarse en las siguientes funciones:

- a) Operativa
- b) Técnica
- c) Montaje o desmontaje de equipos.

Para cumplir satisfactoriamente cada una de las tareas descriptas se entiende por personal apropiado a aquél cuya descripción de funciones del presente convenio lo habiliten dentro de cada rubro. Se establece además que el personal que realiza tareas encuadradas en el punto a) percibirá un “plus” especial. Se fija para esta tarea un “plus” del 2% de su sueldo por programa.

### Trabajo Torre/Antena

**Artículo 73**— Cuando se utilice personal de la empresa, éste podrá efectuar tareas en torres/antenas, siempre y cuando cuenten cada 3 (tres) meses con la autorización médica correspondiente a cargo de la empresa, quedando a opción del empleado la aceptación de dichas tareas. En caso que realice el trabajo percibirá un “plus” del 0,2% del sueldo del Técnico de Mantenimiento Electrónico de Primera Categoría por metro seguro de ascensión, para los empleados autorizados a realizar esta tarea la empresa contratará un seguro de vida independiente de cualquier otro seguro por la suma de \$90.000,00. Dotación mínima de dos (2) personas.

### Artículo 74—

Categorías	6 hs.	7 hs.	8 hs.
Auxiliar Adm. 3 cat.	3.337,78	3.550,14	3.631,81
Auxiliar Adm. 2 cat.	3.457,57	3.688,08	3.776,30
Auxiliar Adm. 1 cat.	3.679,00	3.947,62	4.051,08
Aux. Almacén y Depósito	3.363,19	3.579,18	3.660,85
Aux. de Cobros	3.517,47	3.758,86	3.851,43
Aux. de Despacho 2 cat.	3.457,57	3.688,08	3.776,85
Aux. de Despacho 1 cat.	3.679,00	3.947,62	4.051,08
Aux. Recepción y telefonista	3.363,19	3.579,18	3.660,85
Cadete 14 años 6 hs.	2.949,37	3.108,83	
Cadete 15 años 6 hs.	2.949,37	3.108,83	
Cadete 16 años 6 hs.	3.065,53	3.227,07	
Cadete 16 años 7 hs.	3.217,99	3.314,19	
Cadete 17 años 6 hs.	3.067,35	3.230,70	
Cadete 17 años 7 hs.	3.219,81	3.314,19	
Carp. Realiz 3 cat.	3.404,94	3.628,18	3.713,49

Categorías	6 hs.	7 hs.	8 hs.
Carp. Realiz 2 cat.	3.517,47	3.758,86	3.851,43
Carp. Realiz 1 cat.	3.742,53	4.022,04	4.129,12
Cond. Autom. De Oper.	3.664,48	3.931,29	4.032,93
Coordinador	3.896,80	4.201,72	4.319,70
Dibujante Arte publ. 2 cat.	3.729,82	4.007,52	4.112,79
Dibujante Arte publ. 1 cat.	3.896,80	4.201,72	4.319,70
Director de Programas	4.123,68	4.466,71	4.599,21
Fotógrafo	3.457,57	3.688,08	3.889,08
Iluminación 3 cat.	3.337,78	3.550,14	3.631,81
Iluminación 2 cat.	3.457,57	3.688,08	3.777,01
Iluminación 1 cat.	3.679,00	3.947,62	4.051,08
Laboratorista Fotográfico	3.457,57	3.688,08	4.104,01
Mez. de Cont. Cent. 2 cat.	3.664,48	3.931,29	4.032,93
Mez. de Cont. Cent. 1 cat.	3.826,02	4.118,23	4.332,58
Microfonista de 3 cat.	3.448,50	3.677,19	3.766,12
Microfonista de 2 cat.	3.541,06	3.784,27	2.878,65
Microfonista de 1 cat.	3.664,48	3.931,29	4.032,93
Montador de escen. 3 cat.	3.443,05	3.671,74	3.766,12
Montador de escen. 2 cat.	3.502,95	3.742,53	3.833,28
Montador de escen. 1 cat.	3.595,51	3.851,43	3.947,62
Oper. de cámara 3 cat.	3.337,78	3.550,14	3.631,81
Oper. de cámara 2 cat.	3.457,57	3.688,08	3.777,01
Oper. de cámara 1 cat.	3.679,00	3.947,62	4.051,08
Oper. de cámara film. 2 cat.	3.517,47	3.758,86	3.851,43
Oper. de cámara film. 1 cat.	3.742,58	4.022,04	4.129,12
Oper. Revis. Compa. Film. 2 cat.	3.448,50	3.677,19	3.766,12
Oper. Revis. Compa. Film. 2 cat.	3.664,48	3.931,29	4.032,93
Oper. de sonido 3 cat.	3.448,50	3.677,19	3.766,12
Oper. de sonido 2 cat.	3.541,06	3.784,27	3.878,65
Oper. de sonido 1 cat.	3.664,49	3.931,29	4.032,93
Oper. de telex	3.363,19	3.579,18	3.770,85
Oper. de V.T.R. 3 cat.	3.337,78	3.550,14	3.631,81
Oper. de V.T.R. 2 cat.	3.517,47	3.758,86	3.851,43
Oper. de V.T.R. 1 cat.	3.742,53	4.022,04	4.129,12
Oper. de Video 3 cat.	3.439,42	3.668,11	3.757,05
Oper. de Video 2 cat.	3.531,99	3.775,20	3.895,02
Oper. de Video 1 cat.	3.648,15	3.920,40	4.090,22
Ordenanza	3.410,38	3.635,44	3.720,75
Peinador/a de 3 cat.	3.363,19	3.579,18	3.660,85
Peinador/a de 2 cat.	3.448,50	3.677,19	3.766,12
Peinador/a de 1 cat.	3.595,51	3.851,43	3.947,62
Proyec. Cont. 3 cat.	3.394,05	3.635,44	3.720,75
Proyec. Cont. 2 cat.	3.606,40	3.862,32	3.960,33
Proyec. Cont. 1 cat.	3.757,05	4.038,37	4.145,46
Sereno	3.410,38	3.634,78	3.720,75
Superv. Téc. Oper.	3.896,80	4.201,72	4.339,70
Téc. Mant. Elec. 3 cat.	3.606,40	3.862,32	3.960,33
Téc. Mant. Elec. 2 cat.	3.757,05	4.038,37	4.145,46
Téc. Mant. Elec. 1 cat.	4.058,34	4.390,48	4.517,53
Tec. de línea 2 cat.	3.742,00	3.990,00	4.129,12
Tec. de línea 1 cat.	3.842,58	4.090,00	4.249,12
Aux. de línea	3.664,48	3.931,29	4.032,93

### Licencia por casamiento

**Artículo 75**— El personal que tenga en la empresa una antigüedad mayor a seis (6) meses, tendrá derecho a una licencia por casamiento de diez (10) días hábiles, que podrán ser adosados a la licencia anual, debiendo solicitarla con veinte (20) días corridos de antelación y presentar los comprobantes legales que den fe de hecho, a su reintegro al trabajo.

Las empresas otorgarán licencias de dos (2) días con goce de sueldo al empleado, por casamiento de hijos.

## Subsidios por casamiento

**Artículo 76**— Según legislación vigente, más el 25 % de su sueldo.

## Licencia por maternidad

**Artículo 77**— Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después del mismo. Sin embargo, a opción de la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora, deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los Sistemas de Seguridad Social, que garantizará a la misma percepción de una suma igual a la retribución que corresponda el período en que resulte prohibido su empleo o ocupación de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, a partir del momento de la iniciación de la misma si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 225 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La mujer que fuera despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se presume, en tales casos, que el despido obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario.

## Lactancia

**Artículo 78**— Toda trabajadora con hijo en período de lactancia, tendrá dos descansos de una hora para atender a su hijo, en el transcurso de su jornada de trabajo; asimismo se otorgará un horario continuo o discontinuo según lo requiera la trabajadora.

## Licencia por nacimiento

**Artículo 79**— Las empresas otorgarán tres (3) días hábiles por nacimiento de hijos a su personal.

## Subsidio por nacimiento

**Artículo 80**— Según legislación vigente más el 25% de su sueldo.

## Licencia por duelo

**Artículo 81**— Las empresas otorgarán licencia por duelo con goce total de haberes:

- Por fallecimiento de padres, hermanos, hijos o cónyuges del empleado: 4 días hábiles.
- Por fallecimiento de abuelo, hermanos políticos, nietos o hijos políticos, o padres políticos del empleado: dos (2) días hábiles.
- Para los mismos a) y b) cuando el fallecimiento del familiar se produzca a más de 300 kilómetros del lugar de residencia del empleado, las empresas otorgarán dos días más.

Las empresas que hubieran acordado mayores beneficios respetarán las condiciones preexistentes.

## Subsidios por fallecimientos

**Artículo 82**— Las empresas otorgarán su subsidio especial de tres mil pesos (\$3.000) a su personal en caso de fallecimiento de padres, hijos, y cónyuge no separado legalmente.

## Licencia por estudios

**Artículo 83**— La empresa otorgará con goce total de sueldo una licencia anual para prepararse y rendir exámenes de 16 (dieciséis) días hábiles a los estudiantes universitarios, secundarios, o que asistan a establecimientos de capacitación técnica o profesional. Estas licencias podrán tomarse en períodos fraccionados o no, debiendo solicitarse con no menos de 48 horas de antelación (excepto casos debidamente justificados) debiendo presentar al respecto comprobante que acredite haber rendido examen, extendido por las autoridades competentes.

## Licencia por mudanza

**Artículo 84**— Las empresas otorgarán con goce total de remuneraciones, 2 días de licencia al personal que deba mudarse de vivienda.

## Licencia a dadores de sangre

**Artículo 85**— Las empresas otorgarán con goce total de sueldo, licencia de 1 (uno) día al personal que justifique, con el debido comprobante, el haber realizado donación voluntaria de sangre en los establecimientos a ese efecto y en esa fecha.

## Licencia por enfermedad de familiar

**Artículo 86**— Se entiende por familiar a los fines del presente artículo exclusivamente: cónyuges, hijos y/o padres. Las empresas otorgarán hasta diez (10) días hábiles anuales fraccionados con goce de haberes, a todo el personal amparado en el presente convenio, de conformidad a los siguientes incisos:

- Podrán considerarse favorablemente para el otorgamiento de mayores cantidades de días continuados, aquellos casos cuya gravedad requiera una mayor atención.

- b) En lo posible el personal deberá requerir a la empresa con veinticuatro (24) horas de antelación su solicitud de permiso.
- c) No se considerará, a los efectos del beneficio del presente artículo, enfermedades como los estados gripales y/o características similares.
- d) Tratándose de hijos se considerará solamente para el personal femenino. Para el personal masculino se tendrá en cuenta únicamente de acuerdo a la gravedad de la enfermedad.
- e) Tratándose de padres se tendrá en cuenta únicamente la gravedad de la enfermedad que padezcan dichos familiares.
- f) Las inasistencias referidas en los incisos e) y f) serán en todos los casos comprobadas y justificadas por el control médico de la empresa, por cuyo motivo el personal que deba faltar a su tarea, deberá comunicar a la empresa inmediatamente la novedad.

### **Permisos de preaviso**

**Artículo 87**— Durante el término de preaviso por despido, la empresa otorgará al trabajador un permiso de 4 horas diarias con goce total de sueldo, en el horario que la solicite.

### **asignaciones familiares**

**Artículo 88**—De acuerdo a las leyes vigentes.

### **Retención de cuota sindical**

**Artículo 89**—La empresa procederá mensualmente al descuento de la cuota sindical a todo el personal, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes; remitiendo al S.A.T. las liquidaciones, depósitos de los aportes y planillas correspondientes.

### **Retribución por título**

**Artículo 90**—Se establece una retribución del diez por ciento (10%) del sueldo del Técnico de Mantenimiento Electrónico de Primera Categoría para el personal que posea el título a nivel terciario, y del cinco por ciento (5%) de la misma escala para el que posea título secundario. Esta retribución será percibida siempre y cuando el título presentado esté relacionado con alguna de las funciones que se realicen en el área donde se desempeña el trabajador.

### **Subsidio por antigüedad**

**Artículo 91**—Las empresas abonarán mensualmente un subsidio por cada año de antigüedad que acrediten en las mismas, o en otras ocupaciones anteriores a los empleados comprendidos en la presente Convención Colectiva.

Para realizar al cómputo de antigüedad de cada empleado, se tomará como fecha de referencia la del ingreso del interesado y se considerará por año aniversario a partir de la misma, debiéndose tener en cuenta al confeccionar la liquidación que aquellas que se cumplan entre el 1° y 15 de cada mes se harán efectivas a partir del 1° del mismo, y las que se cumplan entre el 16 y 31 de cada mes tendrán vigencia a partir del 1° del mes siguiente. El monto del subsidio se fija en un uno por ciento del sueldo del Técnico de Mantenimiento Electrónico de Primera Categoría.

### **Merienda**

**Artículo 92**—Se otorgará a todo el personal una merienda consistente en una gaseosa en verano; o café con leche en invierno, como mínimo.

Todas las empresas que al respecto tengan otro beneficio, los seguirán manteniendo y en el caso que den cupos de dinero, el mismo se incrementará en relación al costo de la misma.

### **Reintegro de gastos de comida y merienda**

**Artículo 93**—Se abonarán los siguientes reintegros por comida:

- a) Un reintegro por merienda cuando alcance a trabajar dos (2) horas extras y no se llegue a las tres (3) horas extras.
- b) Un reintegro por comida cuando se alcance a trabajar tres (3) horas extras.

### **Reintegros por gastos de movilidad**

**Artículo 94**—

- a) El personal que por razones de trabajo deba desempeñar sus funciones fuera del local de las empresas, tendrá derecho al reintegro de los gastos en que ocurriera el concepto de movilidad, incluido personal que se desempeña como cobrador.
- b) Los viáticos por movilidad, corresponderán, al lugar común y normal, o zona de trabajo, debiéndose pagar íntegramente a parte, cuando éste debiera trasladarse a otra zona o lugar distinto a su esfera normal y permanente a su trabajo, y distante al mismo.

### **Quebrantos de la caja**

**Artículo 95**—Las empresas abonarán al empleado que maneje valores, un adicional del 6% (seis por ciento) de su sueldo, en forma mensual, en compensación por riesgo de diferencia.

### **Otorgamiento de credencial**

**Artículo 96**—Las empresas deberán otorgar a todo el personal la credencial respectiva que lo acredite como empleado de la misma, detallando nombre y apellido, documento de identidad y sección en la que se desempeña, debiendo devolverla al cesar de sus servicios en la misma.

### **Retribución por vacaciones y licencias especiales**

**Artículo 97**—La retribución que deben abonar las empresas por cada día de vacaciones y/o de tomas de licencias especiales que figuran en el presente convenio se obtendrá dividiendo por veinticinco (25) la remuneración mensual más alta que por todo concepto (trabajos ordinarios, extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias) haya percibido el trabajador durante los últimos doce (12) meses anteriores al uso de su licencia especial y/o vacaciones.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.



### **Obligación de defensa**

**Artículo 98**—En caso de que un miembro del personal sufriera agresiones, privación de su libertad, procesamiento o enjuiciamiento, sanciones penales o administrativas de cualquier tipo, como consecuencia del cumplimiento de sus funciones, las empresas serán totalmente responsables por las consecuencias y perjuicios que ocasionaran tales hechos, debiendo, además, hacerse cargo de su defensa en todos los casos.

### **Jubilación del trabajador**

**Artículo 99**—Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de relación, deberá preavisarlos por los plazos previstos por las leyes vigentes o intimarlo a que inicie los trámites correspondientes extendiéndosele los certificados de servicio y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

Concedido el beneficio o vencido el plazo el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

### **Permisos para trámites jubilatorios**

**Artículo 100**—Se concederá permiso de dos horas diarias en el horario que lo solicite y con goce total de remuneraciones, que le corresponda por ley, el empleado que tramite su beneficio de jubilación y hasta que éste haya sido otorgado.

### **Guardería y jardín de infantes**

**Artículo 101**—Aprobado de acuerdo a la Ley N° 20.744 en sus artículos 195 y sus decretos reglamentarios.

### **Becas**

**Artículo 102**—Las becas para capacitación tanto en nuestro medio como en el exterior serán otorgadas con participación de su distribución en la representación del S.A.T..

### **Biblioteca**

**Artículo 103**—Las empresas procurarán contar con material bibliográfico inherente a las distintas funciones que se desarrollarán en la misma, material que estará habilitado al acceso de todos los miembros del personal y que en todos los casos deberá estar editado y/o traducido en idioma castellano.

## **Representación Gremial. Sistema de Reclamaciones: Régimen Disciplinario**

### **Medidas disciplinarias**

**Artículo 104**—Aprobado de acuerdo a la Ley N° 20.744 en sus artículos 72, 73, 235, 236 y 237.

### **Vida de relación**

**Artículo 105**— Todo el personal de las empresas, de cualquier categoría o jerarquía, debe guardar entre sí y con ajenos un trato cordial y correcto encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y buenas costumbres, debiéndose hacer las reconvenciones al personal de categoría inferior, en todos los casos dentro de la mayor corrección en el uso de las palabras y tonos de voz, procurando no hacerlo en presencia de terceros.

El personal de las empresas solamente recibirá órdenes, instrucciones y/o indicaciones verbales y/o escritas relacionadas con el trabajo, por las vías jerárquicas estipuladas y reconocidas por las empresas, las que serán cumplidas idónea y diligentemente, al igual que las labores inherentes a su cargo.

## **Comisión Interna y Delegados Gremiales**

### **Reconocimiento del S.A.T.**

**Artículo 106**—Las empresas reconocen el Sindicato Argentino de Televisión, en los términos de la ley de Asociaciones Profesionales y consecuentemente a sus respectivas autoridades, como representantes del personal ante las empresas involucradas en el presente convenio.

### **Reconocimiento de comisiones**

**Artículo 107**—Las empresas admiten el funcionamiento y reconocen como representantes del personal de cada una de ellas, involucrado en la presente convención a la Comisión Interna, y de acuerdo con las normas legales a la Comisión Paritaria y Comisión Paritaria Permanente de Interpretación, que designadas por el mismo sean del conocimiento del Sindicato Argentino de Televisión.

### **Local Gremial**

**Artículo 108**—Las empresas acceden a pedido de la Comisión Interna a la habilitación de un lugar dentro del predio de la empresa destinado a reuniones de las distintas comisiones reconocidas, como así también posibilitar el guardar en el mismo toda la documentación y bibliografía necesaria para el cumplimiento de sus funciones. La Comisión Interna se compromete a usar dicho lugar con discreción y para los fines que es concedido, haciéndose responsable de su correcta utilización y conservación, no permitiendo su uso a personas ajenas al personal de las empresas sin la debida autorización de la misma. Las empresas se reservan el derecho de obtener la devolución del lugar en cuestión cuando la Comisión Interna de la misma una utilización distinta a los fines autorizados, por razones de mejor ordenamiento o reestructuración deba utilizar el mismo para otros fines, siempre y cuando se otorgue otro.

### **De las elecciones y asambleas**

**Artículo 109**—Las empresas autorizan a la representación del S.A.T. el uso del local que se menciona en el punto anterior, para la realización de elecciones internas, cuando el S.A.T. así lo solicite, con la debida legalización de Asocia-

ciones Profesionales, o en su defecto, determinarán el que crean más conveniente para esos fines. La representación del S.A.T. podrá utilizar un estudio o local para realizar asambleas de todo el personal de las empresas.

### **Cartelera Gremial**

**Artículo 110**—Las empresas colocarán en un lugar de trabajo a convenirse y en forma bien visible, una cartelera para uso exclusivo de la representación del S.A.T.. La cartelera llevará en su parte superior una inscripción con la leyenda “*Cartelera Gremial*” y estará provista de luz interna. Las llaves de la misma serán entregadas a las autoridades de la representación del S.A.T..

### **Permiso gremial**

**Artículo 111**—Las empresas concederán permisos con goce de sueldo, que a los efectos de este convenio no serán considerados como licencia, a los miembros del Consejo Directivo Nacional, Comisiones Ejecutivas de Seccional, Delegados Congresales, Comisiones Internas y/o Paritarias reconocidas, que deban realizar gestiones de índole gremial, permisos que concederán de acuerdo con el siguiente régimen:

- a) A un solo miembro del Consejo Directivo Nacional y/o Comisión Ejecutiva de Seccional, permiso permanente mientras dure su mandato, por cada empresa.
- b) A los demás miembros del Consejo Directivo Nacional, Comisión Ejecutiva de Seccional, Delegados Congresales, Comisiones Internas y Paritarias, permisos temporarios a los efectos de resolver problemas ocasionales, debiendo ser solicitados por Consejo Directivo Nacional o Comisión Ejecutiva de Seccional.

## **QUEJAS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN**

### **Interpretación y Aplicación de Convenciones Colectivas de Trabajo**

#### **Comisión Paritaria Nacional de Interpretación**

**Artículo 112**—Todas las cuestiones de interpretación del presente convenio que no pudieran ser resueltas directamente entre cada empresa y la representación gremial de su personal serán sometidas al dictamen de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación. Esta Comisión estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria Nacional existente a la fecha de la homologación del presente convenio, de la cual las partes designarán, en cada oportunidad, un máximo de diez representantes por el S.A.T., e igual número por la parte empresaria. Éstos deberán representar, preferentemente, a las partes afectadas a las cuestiones planteadas pudiendo designar ambas partes en caso que lo consideren necesarios los asesores que crean conveniente con el único y exclusivo fin de determinar alcances o conceptos y/o asesoramiento legal pero sin derecho a votar. La comisión estará presidida por el Secretario de Conciliación del Ministerio de Trabajo que tenga a su cargo las cuestiones emergentes del presente convenio. Las incomparecencias injustificadas (dos consecutivas o tres alternadas) de cualquiera de las partes a las reuniones convocadas en los

plazos previstos determinarán que se tenga como resolución válida la interpretación de las partes comparecientes. Las resoluciones y/o acuerdos de esta Comisión Paritaria Nacional de Interpretación formarán parte integrante de la presente Convención Colectiva, debiéndose agregar al capítulo que corresponda y entrará en vigencia a partir de la fecha en que se acuerda. La Comisión deberá expedirse dentro de los veinte días contados de la primera reunión para la que fue convocada.

#### **Autoridad que fiscaliza el cumplimiento**

**Artículo 113**—Se establece como única autoridad que fiscalice las disposiciones de esta convención Colectiva de Trabajo el Ministerio de Trabajo, que asimismo, vigilará su fiel cumplimiento, quedando las partes obligadas a su estricta vinculación. Toda violación sería reprimida de conformidad con las leyes vigentes y las reglamentaciones en vigor.

#### **Legislación y homologación**

**Artículo 114**—Esta Convención Colectiva de Trabajo, que deberá ser homologada por el Ministerio de Trabajo, único organismo que legalizará este instrumento, reemplazará a todos los convenios o modificaciones anteriores y por intermedio de la autoridad competente que corresponda se expedirá a las partes copia autenticada de la misma.

#### **Como y cuando debe renovarse**

**Artículo 115**—De acuerdo con las leyes vigentes.

### **Disposiciones Especiales**

#### **Bolsa de trabajo**

**Artículo 115**—El ingreso a las empresas en todos los casos, en las funciones determinadas en el registro de denominaciones de este convenio, las empresas darán prioridad a la Bolsa de Trabajo del S.A.T., quien proveerá de los trabajadores que aquellas soliciten. Asimismo se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 1) El postulante al ser rechazado por la empresa por razones físicas, puede recurrir a la Organización Sindical, la que en caso de discrepancia podrá apelar ante un organismo oficial de reconocimiento médico. En caso de que el postulante eliminara las anteriores causales será el primer candidato a ingreso;
- 2) El ingreso no será limitado por razones de raza, religión o ideología política;
- 3) En casos especiales que se necesite certificar la capacidad del aspirante, la empresa podrá someterlo a un examen en el que tendrá participación la Representación del S.A.T..

#### **De las notificaciones**

**Artículo 116**—Las empresas notificarán a la Obra Social del S.A.T., dentro de los diez días de producido, todo ingreso del personal especificando, función y sueldo.

#### **Cambio de turno de trabajo**

**Artículo 117**—El personal podrá cambiar entre sí los turnos de trabajo previa comunicación y consulta por escrito a

su superior inmediato, con no menos de 24 horas de antelación al cambio previsto. En ningún caso estos cambios podrán significar una erogación extra.

### Estudios

**Artículo 118**—Las empresas tratarán dentro de lo posible de conceder turnos de trabajo adecuados al personal que realice estudios en establecimientos educacionales secundarios y/o escuelas técnicas y/o universitarios, de manera tal que vea facilitada su asistencia a las mismas.

### Registro de personal

**Artículo 119**—Las empresas facilitarán a la representación del S.A.T., la nómina del personal comprendido en el presente convenio, en la cual constará:

- a) Departamento o sección.
- b) Apellido y nombre.
- c) Categoría profesional.
- d) Asignación mensual.

Además las empresas comunicarán mensualmente, a la mencionada representación, las modificaciones que se produzcan en la situación de dicho personal.

### Certificado

**Artículo 120**—Las empresas deberán extender una constancia de trabajo, remuneraciones y/o horarios cuando les sea solicitado para cualquier miembro de su personal.

### Sistema TV color

**Artículo 121**—En caso de incorporarse sistema de color, las partes se comprometen a estudiar su implicancia con relación a la función y cláusulas salariales del presente convenio.

Las empresas con intervención del gremio creará cursos de capacitación para sus trabajadores conforme al sistema que se adopte cubriendo así sus necesidades antes, durante y después de su implantación.

### Descuentos de los sueldos del personal

**Artículo 122**—Las empresas procederán a descontar por planilla de sueldo a todo el personal, los importes comunicados por el S.A.T., siempre y cuando el personal involucrado haya aceptado con anterioridad dicho descuento, y que el mismo haya sido autorizado, por la autoridad administrativa correspondiente y, además, que dichos descuentos no superen los topes fijados por ley.

### Retención aumentos

**Artículo 123**—Las empresas deberán retener a todo el personal, un importe equivalente al primer mes de reajuste de salarios, resultante de la aplicación del presente convenio. El importe correspondiente será depositado a la orden del Sindicato Argentino de Televisión, Obra Social, Ley N° 18.610 – Cuenta 93 – 729 – 24 -, Banco Nación Argentina, Sucursal Congreso (Bartolomé Mitre y Callao, Capital Federal). Se establece como plazo de retención y depósito, las mismas normas que establece la ley para la cuota sindical.

### Servicio Militar Obligatorio

**Artículo 124**—Todo el personal de la empresa que deba cumplir con las disposiciones del Servicio Militar Obligatorio será considerado, a los efectos legales, involucradas en el Decreto N° 29.375/44 y disposiciones complementarias vigentes. Gozará de estabilidad plena en el empleo, a partir del sorteo de su clase, hasta 30 días después de producida su baja efectiva. Al personal que cumple con el Servicio Militar Obligatorio, la empresa le abonará su sueldo de acuerdo a la siguiente escala:

- a) De un año a dos de antigüedad, el 20% del sueldo mensual.
- b) De dos a tres años de antigüedad, el 30% del sueldo mensual.
- c) De tres a cuatro años de antigüedad, el 40% del sueldo mensual.

En ningún caso se descontará de sus haberes las inasistencias motivadas por citación de la autoridad militar competente, a los efectos de la revisación médica previa a la incorporación.

### Beneficios mayores

**Artículo 125**—Las condiciones estipuladas en la presente Convención Colectiva de Trabajo no dejan sin efecto ningún beneficio superior a ellas que haya sido establecido en las Convenciones Colectivas de Trabajo preexistentes y/o leyes laborales vigentes. Los canales que funcionan en zonas inhóspitas y/o desfavorables, mantendrán y otorgarán los mayores beneficios que al efecto establecerán las leyes y/o decretos dictados por los gobiernos nacionales, provinciales y/o territoriales.

### Tiempo de preparación

**Artículo 126**—Para las funciones de director de programas y asistente de dirección, es de su responsabilidad estipular el tiempo necesario para armado de los programas y/o grabaciones en estudios y/o exteriores.

### Tarea de equipo

**Artículo 127**—Para el mejor desempeño de sus funciones, y de acuerdo a sus responsabilidades, el iluminador, operador de sonido, y musicalizador, concurrirán al último ensayo del programa designado en estudios y/o exteriores.

### Desempeño de funciones

**Artículo 128**—Todas las funciones enumeradas dentro de este convenio deberán ser realizadas sin excepciones por personal con relación de dependencia directa de las empresas. Salvo el caso que la función no esté cubierta en la empresa, y este sea un caso eventual.

### Regímenes de exámenes

**Artículo 129**—Queda establecido que finalizada las tratativas del presente convenio la representación del S.A.T. presentará las modificaciones a los regímenes de exámenes.

## Jefes, Subjefes y Encargados

### Secciones a cargo de jefe y subjefe

**Artículo 130**—Las secciones detalladas a continuación, tendrán como primer responsable, a un empleado que tenga categoría mínima de Jefe, Utilería, Despacho, Sonido, Sala de Grabación Audio, Video Tape, Películas, Cámaras, Electricidad, Taller de escenografía (Carp. Real), Caracterización, Fotografía, Suministros (almacenes, stock), Promoción, Taller de sastrería, Cuentas corrientes, Control de costos, Tesorería, Valores Vestuario-modista, Montaje, Guía de Transmisión, Archivo, Dirección de Programas, Asistencia de Dirección, Producción de Programas, Asistencia de Producción.

La magnitud que asumen estas secciones en cada empresa, medida por el número de personal no jerarquizado a cargo, determinará la necesidad del personal jerarquizado a cubrir de acuerdo a la siguiente escala:

<b>Secciones</b>	<b>Mínimo personal de conducción</b>
Mas de 5 empleados a cargo	1 jefe
Más de 15 empleados a cargo	1 jefe y 1 subjefe

Se deja expresa instancia que lo que se establece, es un número mínimo de personal de Jefes y Subjefes, ya que existen secciones o departamentos, que aunque no cubren requisitorias de personal a cargo, exigen por su función intrínseca un número mayor de personal de conducción.

### Secciones a cargo de encargados

**Artículo 131**—Se deja expresa constancia que en las secciones que en cada empresa tenga distribuido su personal y no llegare a 5 empleados deberá nombrar un encargado. En los casos a que en la secciones no llegare a 3 empleados no jerarquizados las empresas no estarán obligadas a cubrir este cargo.

### Enumeración e identificación de secciones

**Artículo 132**—Se establece, que la enumeración de secciones de los artículos anteriores, no es taxativa, atentos a que las múltiples organizaciones de las distintas empresas, pudieran tener alguna división no incorporada a la lista, en cuyo caso la representación del S.A.T. estará facultada para discutir el ingreso de esas secciones y por ende, la remuneración correspondiente a sus jefes, subjefes y encargados, atendiéndose a las pautas establecidas por las listadas, no siendo obligación de las empresas cubrir todas las jefaturas siempre y cuando no existan las secciones, correspondientes.

Igualmente, a los fines de identificación de cada una de las enumeradas en lista, se adjuntan una breve definición de las tareas que en ellas se desempeñan, ya que existe la posibilidad que en distintas empresas se obligan a identificar sus secciones con los listados, e informar de la misma por escrito a la representación del S.A.T. correspondiente, o bien a su incorporación en algún caso de no encuadramiento, en acuerdo con dicha representación.

### Vacantes de jefe, subjefe y encargados

**Artículo 133**—La vacante de jefe obligará a la empresa a cubrirla ascendiendo automáticamente al subjefe de la sección, para cubrir la vacante de subjefe o el cargo sin proveer fuese el encargado se considerará al personal permanente de la sección o de la misma empresa en ese orden de prioridad de la categoría inmediata inferior que creyendo poseer la idoneidad requerida para el cargo se haya inscripto en el Libro de Concursos Vacantes.

### Examen de competencia para ascenso a jefe o subjefe

**Artículo 134**—Este artículo es de aplicación para aquellas secciones en que existiera más de un subjefe y no pudiera en consecuencia aplicarse el ascenso automático, ante la vacante de un cargo superior. En tales casos, se tomará un examen dentro de los 15 días corridos de producida la vacante a ocupar, entre los subjefes, de la sección y el nombramiento en el nuevo cargo del que resulte el mejor postulante, dentro de los diez (10) días corridos a partir del examen. Se desprende de lo antedicho que no podrá declararse desierto el concurso.

La mesa examinadora deberá estar integrada, en estas ocasiones, por dos miembros designados por la representación del S.A.T. y dos representantes de la empresa. El temario del examen está referido a las tareas y responsabilidades del cargo vacante, será igual para los dos postulantes y deberá tenerse en cuenta para la calificación la idoneidad puesta en manifiesto para el examinado, en los eventuales reemplazos que haya realizado del cargo a ocupar. Ante una posible igualdad de conocimientos y virtudes, la antigüedad en el cargo será definitiva.

### Jefe de sección

**Artículo 135**—Es el máximo responsable de la coordinación y supervisión del personal de la sección a su cargo, estando facultado para efectuar las observaciones que conduzcan al perfeccionamiento de sus tareas y la corrección de las defecciones de las mismas. Los equipos técnicos operativos de las secciones de esa índole, podrán estar a su cargo, debiendo gestionar las reparaciones y/o modificaciones a los mismos o a sus lugares de trabajo, que crea conveniente para el mejor desempeño de las tareas, proponiendo a la Superioridad las soluciones de los problemas que escapan a su área resolutoria. Es el responsable de diagramar y/o supervisar la realización de los horarios de su personal, en las secciones en que ellos no sean fijos, como también distribuir las tareas diarias del mismo, o respetando la antelación que determine el presente convenio, disponer las modificaciones a los turnos que crean conveniente ante las eventualidades comunes a la operación, ausencias, permisos, licencias, francos compensatorios, etc., sucedidas con posterioridad a la confección de la planilla habitual de horarios. Es el responsable de diagramar las vacaciones del personal a su cargo, tratando de contemplar ecuanimemente las necesidades del mismo, las del servicio y las normas legales en vigencia.

En lo que se refiere a la disciplina, observará el cumplimiento de horarios, relevos y/o áreas asignadas a su personal, como normas de conducta en general, siendo el factor de conducción de las relaciones humanas del grupo de trabajadores que encabeza.

Es el responsable de las solicitudes del personal para su sección al producirse una vacante, o bien ante la necesidad de incorporación para incremento de tareas. En tal sentido, será tomada en cuenta su opinión sobre la idoneidad del mismo para el puesto, en caso de que hubiera requerimientos de esa índole para el ingreso y formará parte de la mesa examinadora cuando la hubiera.

En lo referente a la capacitación del personal a su cargo, será quien conduzca la misma, a través de distintas formas que asuma en cada empresa, y formará parte de las mesas examinadoras que se susciten con motivo de ascenso de categoría u otros. Podrá realizar las tareas de competencia del personal a su cargo, eventualmente cuando razones del servicio así lo exijan.

### Subjefe de sección

**Artículo 136**—Es el segundo responsable de una sección y en ese aspecto coordinará con el jefe correspondiente, que responsabilidad puede asumir plenamente y en cuáles mediará la consulta previa. Asumirá plenamente las responsabilidades del mismo. Podrá realizar las tareas de competencia del personal a su cargo únicamente:

- a) Cuando deba ejemplificar la forma de realización de las mismas,
- b) Cuando circunstancias de sección no controlables, reglamentadas por el artículo 128, se lo exijan, y
- c) Cuando en razón de hallarse presente el jefe, no deba asumir la conducción superior de la sección, el cúmulo de labores lo justifique.

### Encargado de secciones

**Artículo 137**—Es el responsable de una sección de los enumerados en el artículo 131, y en ese aspecto coordinará con el jefe y/o subjefe correspondiente, que responsabilidades puede asumir plenamente y en cuáles mediará la consulta previa. En ausencia temporal conjunta del jefe y el subjefe de la sección, sean éstas de cualquier índole, o imposibilidad de la consulta previa, asumirá plenamente las responsabilidades de su competencia.

### Salariales de jefes, subjefes y encargados

**Artículo 138**—Se aplicará el 81,5% de incremento sobre su sueldo vigente al 31/05/75. Se entiende por su sueldo, a todos los importes cobrados emergentes de convenio, leyes, decretos, resoluciones y acuerdos de partes, exceptuándose el 20% de suplemento para cargo si lo cobraba específicamente. Sobre el sueldo incrementado por el 81,5% se aplicará la siguiente escala:

Para jefes	40% de incremento
Para subjefes	30% de incremento
Para encargados	20% de incremento

Se deja expresamente aclarado que a este personal le alcanzan todos y cada uno de los beneficios emergentes del articulado del presente convenio.

### Suplemento por asistencia

**Artículo 139**—Se establece un suplemento mensual en concepto de presentismo equivalente al 10% (diez por ciento) de los salarios pactados.

Este porcentaje no será abonado al trabajador que incurra en falta injustificada o en caso de ser suspendido en razón de una medida disciplinaria aceptada por el trabajador o que luego de intervenir la representación del S.A.T. quede firme. Se deja expresamente aclarado que serán faltas justificadas, las producidas por enfermedad, mediando el correspondiente certificado médico, y todos los acordados por el artículo de este convenio, excepto el mencionado caso de suspensión.

### Ocupación plena y dotación mínima

**Artículo 38 (bis)**—Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que el espíritu de las disposiciones en él estipuladas no impide el derecho que tienen las empresas de utilizar plenamente a su personal dentro de sus funciones a similares, cualquiera que fuese su categoría dentro de los horarios fijados. Que deben respetarse las designaciones específicas de las funciones y sus categorías, y que no debe existir el propósito de menoscabar o dificultar el desarrollo profesional del personal, ya que se admite que tal capacitación es uno de los principios básicos de todo lo estipulado por las partes.

Las tareas que se enuncian en la definición de cada función no excluyen la realización de aquellas otras que, por ser complementarias no se han detallado, aún cuando íntimamente vinculadas a las principales y hacen a las mismas. Estas definiciones tienen por objeto determinar las obligaciones inherentes a la función principal que cumple el empleado y por lo cual se remunera, pero no exime de cumplir tareas de funciones y jerarquías similares, cuando la principal no ocupa plenamente la jornada laboral. Se deja expresamente establecido que en el control central el personal fijo permanente será como mínimo de 3 (tres) trabajadores excepto en los casos de los canales de Esquel, Cutralcó, Mar de Ajó, Río Turbio, Posadas, Sierra Grande y Zapala, en que el plantel mínimo será de dos (2) personas fijas y permanentes en Control Central.

Expte. N° 581.352/75

Buenos Aires, septiembre 3 de 1975  
 VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el "SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN" con "COPROVISIÓN LIMITADA (COOPERATIVA DE PROVISIÓN LIMITADA DE CANALES DE TELEVISIÓN)", "TELEIDOS CONCORDIA S.R.L." y "CANAL 3 TELEVIDEAMA" correspondiente a los períodos 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976 para condiciones económicas y del 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1977 para condiciones generales, y ajustándose la mis-

ma a lo determinado por la Ley N° 14.250 y su Decreto Reglamentario N° 6582/54, el suscripto en su carácter de Director Nacional Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha convención de acuerdo a los términos del artículo 1° del Decreto N° 7260/59.

Con referencia a lo establecido en los artículos 89, 122 y 123, los mismos se ajustarán a las normas legales vigentes.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas

N° 141/175. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECAS a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

# CANALES DE TELEVISIÓN DE CIRCUITO ABIERTO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75*

### **TRABAJADORES**

Expediente N° 580.533/75  
Buenos Aires, Agosto 5 de 1975.

Visto la convención colectiva de trabajo celebrada en la comisión paritaria constituida por resolución D.N.R.T N° 332/75 para la renovación del convenio colectivo de trabajo N° 245/75 revistiendo la parte empresaria firmante el carácter de suficientemente representativa en el ámbito nacional determinado para la vigencia de sus cláusulas y ajustándose aquella a lo preceptuado por la I y I-1.250 y su decreto reglamentario N° 6582/54, el suscrito, en su calidad de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO declara homologada la convención suscripta en expediente N° 580.533/75 conforme a los términos del decreto N° 7260/59 (artículo, 1).

Por lo tanto vuelva al departamento de relaciones laborales N° 4, para que se cite a las partes a efectos de suscribir el texto ordenado, hecho, tómesese razón y regístrese. Oportunamente pase a la división Registro Nacional de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a fin de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14250 y proceder al depósito del presente legajo atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Luis José Rams  
Director Nacional de Relaciones del Trabajo

**PARTES INTERVINIENTES:** SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN CON L.S. 82 TV CANAL 7 CAPITAL, CANAL 7 DE MENDOZA, CANAL 8 DE MAR DEL PLATA, CANAL 12 DE POSADAS, CANAL 12 DE TRENQUE LAUQUEN, L.S. 83 TV CANAL 9, L.S. 84 TV CANAL 11-CAPITAL, L.S. 85 TV CANAL 13 CAPITAL, PRODUCCIONES ARGENTINAS DE TELEVISION CAPITAL PANAMERICANA TELEVISIÓN, LV 91 CANAL 9 LA RIOJA, LV 84 CANAL 6 SAN RAFAEL MENDOZA, LT 83 CANAL 3 DE ROSARIO, LV 80 CANAL 10 CÓRDOBA, LU 87 CANAL 11 USHUAIA, LU 81 CANAL 7 BAHÍA BLANCA, LV 89 CANAL 7 DE MENDOZA, LU 87 CANAL 8 MAR DEL PLATA, Y LU 88

CANAL 13 RIÓ GRANDE (TIERRA DEL FUEGO) y CANAL 8 SAN JUAN Y ASOCIACIÓN DE TELERADIODIFUSORAS ARGENTINAS.

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** BUENOS AIRES, Junio 19 de 1975.

**ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:** Todo el personal Técnico, Administrativo y Maestranza que se desempeñan en los canales de televisión del País.

**ZONA DE APLICACIÓN:** Todo el Territorio de la República.

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 5.000 trabajadores.

**PERÍODO DE VIGENCIA:** Desde el 1/6/75 al 31/5/76.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los ocho días del mes de Agosto del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las dieciocho horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO-DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO-DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4, por ante el Señor Presidente de la Comisión paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 245/73, según Resolución D.N.R.T. N° 332/75, Secretario de Relaciones Laborales Don Víctor Manuel DI GIROLANO, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al personal Técnico, Administrativo y Maestranza de los Canales de Televisión de todo el País, como resultado del acta-acuerdo final obrante a fojas 252 del expediente N° 580.533/75, de conformidad a las disposiciones legales vigentes con la materia, señores Filadolfo FERRADO, en representación de los canales 7 de Capital, 7 de Mendoza, 8 de Mar del Plata, 12 de Posadas y 12 de Trenque Lauquen, con domicilio legal en la calle Leandro N. ALEM 735-Capital, Eduardo IAMARTINO, en representación de L.S. 83 TV CANAL 9, con domicilio legal en la calle GELLY 3378-CAPITAL, Carlos Alberto FERNÁNDEZ, en representación de L.S. 84 TV CANAL 11, con domicilio legal en la calle Pavón 2444-CAPITAL, Eduardo Alfonso, en representación de L.S. 85 TV CANAL 13 y PRODUCCIONES ARGENTINAS TELEVISIÓN,

con domicilio en la calle San Juan 1170 CAPITAL y Alfredo Carlos Orfila, en representación de PANAMERICANA TELEVISIÓN, con domicilio en la calle RIOBAMBA 429-CAPITAL, todos ellos en representación del actor empresario y Enrique OSCAR FERRADAS CAMPOS, Enrique Augusto DI GIROLANO, Roberto LAISE, Mario BELLOCHIO, Toótimos BUSTOS, Juan M. GRACIA, Angel R. JIMÉNEZ, Luis A. LANZONE y Roberto V. MARTÍNEZ, en representación del SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN, con domicilio legal en la calle Quintino BOCAUYUVA 38-CAPITAL, el cual constará de las siguientes cláusulas.

#### **Partes Intervinientes**

**Artículo 1°**— Sindicato Argentino de Televisión y las Empresas de Televisión de circuito abierto, productoras de programas y servicios afines de todo el país.

#### **APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

##### **Vigencia Temporal**

**Artículo 2°**—Desde el 1° de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976 en lo relacionado a las cláusulas económicas, y desde el 1° de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1977 en lo concerniente a Condiciones Generales.

##### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva es de aplicación en todo el ámbito del país.

##### **Personal Comprendido**

**Artículo 4°**— El presente Convenio rige las relaciones entre las empresas signatarias y el personal de ambos sexos de las mismas, con relación de dependencia, incluidas o a incluirse en las determinaciones que se convienen en él, y la Personería Gremial N° 317, otorgada al S.A.T. con las exclusiones que se convienen en el siguiente artículo.

##### **Personal Excluido**

**Artículo 5°**— Quedan excluidos de la aplicación de la presente convención de trabajo:

- a) El personal jerárquico con las designaciones de Director, Subdirector, Gerente, Subgerente, Adscripto y/o Asesores de los Directores y/o Gerencias, Jefes y Subjefes de Departamento.
- b) El personal de seguridad y/o vigilancia que cumplan única y exclusivamente tarea de policía interna, control y vigilancia sobre muebles, inmuebles, instalaciones y equipos móviles fijos, y personal sin exclusiones que controlen la entrada y salida de personas ajenas a las Empresas, paquetes, mercaderías, vehículos, equipos y maquinarias propias, ajenas y/o arrendadas.

**Artículo 6°**— A todo el personal comprendido en el presente Convenio que queda excluido del mismo por ser transferido al plantel jerárquico determinado en el artículo 5°,

inciso a), se le deberá asignar un sueldo superior en un 15% como mínimo, a los correspondientes a las respectivas jefaturas de Sección en A, B o C según corresponda (artículos de Jefes y Subjefes de Sección, Jefes y Subjefes de Equipo y Encargado).

#### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

##### **Discriminación de Tareas**

**Artículo 7°**— Las tareas que se enuncian en la definición de cada función no excluyen la realización de aquellas otras que, por ser complementarias no se han detallado, aún cuando están íntimamente vinculadas a las principales y hacen a las mismas. La enunciación de las designaciones específicas no obligará a la Empresa a cubrir todas y cada una de las funciones establecidas en las mismas, cuando no existe un cúmulo de labores que lo justifique Empresa funciones establecidas en las mismas, cuando no exista un cúmulo de labores que lo justifique. Las categorías indicadas para cada designación no implican una discriminación de labores dentro de éstas, absoluta y terminante, ya que el personal de las distintas funciones asignado a categorías superiores realizará las tareas comprendidas en las categorías inferiores siempre y cuando dentro de su jornada laboral no haya trabajos correspondientes a su propia categoría. Asimismo, el personal de las distintas funciones designado en categorías inferiores realizará las tareas comprendidas en las categorías superiores siempre y cuando dentro de su jornada laboral no haya personal de esa categoría superior para hacerse cargo de ellas, quedando supeditado única y exclusivamente al personal jerárquico que imparta órdenes, instrucciones e indicaciones, la responsabilidad del cumplimiento de labores de categorías, exceptuando los casos en que se trata de relevos de funciones.

Cada caso en los que exista controversia se deberá resolver de común acuerdo entre las partes firmantes.

##### **Ocupación Plena**

**Artículo 8°**— Con ámbito de aplicación en todas las provincias del Territorio Nacional, excluyendo la Capital Federal y dejando expresa constancia que en la provincia de Buenos Aires, esta cláusula alcanza exclusivamente a los canales 7 y 9 de Bahía Blanca, 8 y 10 de Mar del Plata, 9 de Trenque Lauquen y 2 de La Plata, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que el espíritu de las disposiciones en él estipuladas no impiden el derecho que tienen las Empresas de dichas zonas de utilizar plenamente su personal dentro de sus funciones o similares, cualquiera fuese su categoría, dentro de los horarios fijados. Que deben respetarse las designaciones específicas de las funciones y categorías y que no debe existir el propósito de menoscabar o dificultar el desarrollo profesional del personal, ya que se admite que tal capacitación es uno de los principios básicos de todo lo estipulado por las partes.

Queda establecido que la aplicación de esta cláusula no significará de manera alguna la posibilidad de alternar perma-



nementemente al trabajador en funciones que no estén previamente establecidas, salvo casos de emergencia.

En los casos en que exista controversia, se deberá resolver de común acuerdo entre las partes firmantes.

### Técnico en Electrónica

**Artículo 9º**— Es el responsable del cumplimiento de los planes de Mantenimiento para introducir las mejoras y/o modificaciones técnicas de los equipos electrónicos de la emisora. Debe poseer los conocimientos teóricos/prácticos sobre todos los equipos electrónicos existentes en la emisora para poder realizar tareas de armado, desarmado e investigación tendientes a modificar y/o adoptar todo tipo de equipo electrónico ya sea total o parcialmente y para proyectar o construir de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa contando para ello con el instrumental y bibliografía necesaria como para desempeñar las tareas enumeradas y procediendo siempre de acuerdo a los lineamientos impartidos por la empresa.

Sólo efectuará tareas de mantenimiento de rutina cuando no esté afectado a las anteriormente enunciadas.

### Técnico Mantenimiento Electrónico

#### Artículo 10—

- a) **Técnico Mantenimiento Electrónico:** Es el responsable de cumplir con los planes de mantenimiento y conservación permanente y preventiva de los equipos y sistemas electrónicos de la Emisora. Procede a la reparación, conservación y mantenimiento en perfecto estado de utilización de los aparatos, unidades, instalaciones y equipos componentes de todos los sistemas electrónicos excluyendo la reparación de sus partes ópticas.

**Tercera Categoría:** Colabora en tareas técnicas con los de categoría superior, debiendo tener los conocimientos básicos sobre receptores de televisión, equipos simples, amplificadores de video y audio y estar iniciado en el manejo de los instrumentos de verificación y medición electrónica de uso común en el taller de su Sección. Cumple con las tareas de mantenimiento de rutina en los equipos, sistemas e instalaciones que se indiquen bajo supervisión. No se desempeña en exteriores.

**Segunda Categoría:** Todas las de su función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos generales de la misma, los que aplicará bajo la supervisión de técnicos de categoría superior. Debe saber utilizar correctamente todos los instrumentos de verificación y medición electrónicos de uso habitual en el taller de Mantenimiento. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos prácticos suficientes para asegurar el correcto mantenimiento en servicio de todos los equipos y sistemas electrónicos de la Emisora. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

- b) **Técnico de Mantenimiento Electrónico afectado a Planta Transmisora:** Es de su responsabilidad el desarrollo de tareas inherentes a su función en el ámbito de la Planta Transmisora. No desarrolla funciones en ningún otro sector de la Empresa. Todo el personal que a la firma del presente Convenio, desempeña funciones de mantenimiento electrónico en Planta Transmisora continuará afectado a la misma.

### Operador Técnico de Planta Transmisora

**Artículo 11**— Es el responsable técnico del funcionamiento y correcta operación de los equipos y aparatos transmisores, receptores auxiliares, y de los sistemas de interconexión o enlace, intercomunicación e instalaciones. Tiene a su cargo la lectura y anotación de las indicaciones de los instrumentos, limpieza técnica de los equipos, control de los niveles de audio y video, encendido y apagado, y ajuste de los equipos instalados en la Planta Transmisora. Es de su responsabilidad la operación técnica de la transmisión y se hace cargo de las eventualidades que se puedan presentar, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que sea necesario para la prosecución de la transmisión en casos de fallas de equipos y/o sistemas.

### RESPONSABILIDADES.

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo la lectura y anotación de las indicaciones de los instrumentos, limpieza técnica de los equipos y el control de los niveles de audio y video. Colabora en las reparaciones menores y ajuste de equipos y/o sistemas.

**Segunda Categoría:** Además de las de tercera categoría tiene a su cargo el encendido y apagado de equipos y/o sistemas y subsanar fallas técnicas de solución inmediata y ajustes en los mismos, debiendo estar iniciado en los conocimientos técnicos teórico-prácticos requeridos para la función.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo.

### OPERADOR TÉCNICO DE TURNO DE PLANTA TRANSMISORA.

**Segunda Categoría:** Todos los enumerados para el Operador de Planta Transmisora de Segunda Categoría, que opera en la Emisora y firma el libro de Guardia.

**Primera Categoría:** Todos los enumerados para el operador Técnico de Planta Transmisora de Primera Categoría que opera en la Emisora y firma el Libro de Guardia.

En la Planta Transmisora deberá haber como mínimo dos personas inherentes a la función durante la transmisión.

El Operador Técnico de Turno de Planta Transmisora de Primera a Segunda Categoría, percibirá un "plus" mensual de \$ 700, - Ley.

### **Operador Técnico de Video Tape**

**Artículo 12**— Es el responsable técnico del correcto funcionamiento y operación de los equipos grabadores-reproductores de video tape y realiza la preparación, controlar y ajuste de las máquinas para su correcta utilización en grabaciones y/o reproducciones. Enciende, apaga y calibra los equipos, prepara y coloca las cintas, efectúa las grabaciones de video, audio y órdenes, las reproducciones en circuito cerrado y las que salen al aire en estudio y/o exteriores, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en los equipos a su cargo. Realiza la tarea de desmagnetización y almacenamiento de cintas y cabezas grabadoras, debiendo registrar en formularios las labores cumplidas, anotando de cintas y cabezas grabadoras, debiendo registrar en formularios las labores cumplidas, anotando en ellos los datos técnicos administrativos necesarios para la ubicación de las grabaciones, verificación de estado de cintas, cabezas y unidades componentes de los equipos y/o anotaciones que se estimen necesarias para su correcto almacenamiento y reproducción o vida útil de los elementos.

Al tomar servicio se deberá designar claramente la función a realizar, grabación o transmisión.

Grabaciones: Se designará un operador por grabación.

Transmisión: Cada operador como máximo operará hasta dos máquinas.

### **RESPONSABILIDADES.**

**Tercera Categoría:** Una vez encendidas y calibradas las máquinas realiza las tareas para la grabación y reproducción en circuito cerrado de programas, comerciales y órdenes y las registra, debiendo hacer los pequeños ajustes necesarios. Tiene a su cargo la desmagnetización de cintas y cabezas grabadoras, así como su correcto traslado y almacenamiento, dentro de la sala de video tape o depósito continuo, antes y después de utilización en las tareas diarios. Se desempeña únicamente en estudios.

**Segunda Categoría:** Además de las tareas de Tercera, enciende y apaga las máquinas, realiza los controles electrónicos y ajustes necesarios para su correcta utilización, atendiendo la salida al aire y las labores técnicas-administrativas. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todos los enumerados para la función, debiendo tener los conocimientos técnicos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

### **Operador Técnico Editor de V.T.R.**

**Artículo 13**— Es el encargado de empalmar y compaginar cintas de y para programas. Empalma, compagina y realiza efectos electrónicos con editores y equipos especiales para

tal fin, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en los equipos a su cargo. Debe registrar en formularios las labores cumplidas, anotando en ellos los datos técnicos-administrativos necesarios para la ubicación de los programas editados. Deberá efectuar tareas de operación de rutina, cuando no esté afectado a los trabajos anteriormente enunciados.

### **Operador Técnico de Video**

**Artículo 14**— Es el responsable técnico del correcto funcionamiento y operación de las cadenas de cámaras tipo orthicón, vidicón y plumbicón y/o similares y sus sistemas necesarios de contralor, monitoreado e interconexión eléctrica y telefónica. Realiza en estudios y/o exteriores al control de niveles de video, limpieza de las lentes y arthicones, vidicones y plumbones y/o similares, conexión y ajuste de monitores de su sector de trabajo, receptores y cadenas de cámara, pone y quita de funcionamiento los equipos del sistema telefónico de las cadenas de cámaras, instalación y reinstalación de equipos y correcta utilización del sistema interconexión de video, supervisando las labores de tender y recoger los cables de cámaras en estudios y/o exteriores. Efectúa las mediciones eléctricas necesarias para el correcto uso de los equipos a su cargo, realiza el ajuste de las cadenas de cámaras y su diafragmado, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en equipos y/o sistemas.

Cada estudio en grabación o transmisión y/o equipo de exteriores contará como mínimo con un operador cada tres cadenas de cámaras en operación simultánea.

### **RESPONSABILIDADES.**

**Tercera Categoría:** Controla niveles de video, realiza limpieza de lentes, conexiones y ajusta monitores y receptores, pone y quita de funcionamiento equipos del sistema de intercomunicación y las cadenas de cámaras, colabora en la instalación y reinstalación de equipos. Se desempeña solamente en estudios.

**Segunda Categoría:** Además de las tareas de Tercera, enciende, apaga y realiza el ajuste de las cadenas de cámaras, hace limpieza de orthicones, vidicones y plumbicones y/o similares y lleva a cabo las mediciones eléctricas sencillas en los equipos. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo tener los conocimientos técnicos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

### **Operador Técnico de V.T.R. Especializado en Conversión de Normas**

**Artículo 15**— Es el responsable técnico del correcto funcionamiento y operación de los equipos grabadores-reproductores de Video Tape y convertor de normas de T.V.. Realiza la preparación, contralor y ajuste y cam-

bio de normas de los equipos de Video Tape en grabaciones y/o reproducciones. Enciende, apaga y calibra los equipos. Prepara y coloca cintas, efectúa las grabaciones de Video, Audio, órdenes y las reproducciones en circuito cerrado. Debe subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en los equipos a su cargo. Realiza las tareas de desmagnetización y almacenamiento de cintas y cabezas grabadoras, debiendo registrar en formularios las labores cumplidas anotando en ellos los datos técnicos-administrativos necesarios para la ubicación de grabaciones.

### **Mezclador de Control Central**

**Artículo 16**— Tiene a su cargo el manejo de los conmutadores de imagen en el Control Central. Únicamente opera desde los controles auxiliares de estudios y/o exteriores en caso de emergencia técnica. Realiza las labores previas de verificación del correcto estado de las señales que deben ir al aire y de la ubicación de las placas en el orden pertinente. Pone en marcha los proyectores, placas y equipos de Video Tape por medio del remoto y realiza esta tarea con objeto de hacer salir al aire y/o en circuito cerrado la señal correspondiente. Controla los niveles de señales de televisión simple o compuestos e indica al operador de equipo que corresponda para que realice su ajuste correcto. Controla la exacta sincronización de imagen y sonido de films, y de acuerdo con las instrucciones de los responsables de la operación, realiza todos los cambios o cortes que sean necesarios en la programación para cumplir con los horarios o normas que reglamenten la transmisión.

### **RESPONSABILIDADES.**

**Segunda Categoría:** Todas las de la función dentro del período considerado de aprendizaje, no mayor de seis meses, durante el cual actúa bajo supervisión; dentro de dicho período y luego de prueba de suficiencia podrá pasar a la primera categoría, caso contrario, cumplido el plazo de seis meses pasará automáticamente a revistar en primera categoría.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar su correcta operación.

### **Coordinador**

**Artículo 17**— Es la persona encargada de la coordinación de la transmisión. Deberá aplicar soluciones con criterio propio en caso de emergencia y subsanar errores en el rol de programación cuando no haya tiempo material para la consulta. Controlará los horarios a efectos de hacerlo coincidir con los que figuran en la guía de transmisión, constatará con antelación adecuada que todos los elementos afectados a determinados programas se encuentren en condiciones de salir al aire. Informará en su parte diario todas las novedades registradas en la programación.

### **Proyectorista de Control Central**

**Artículo 18**— Tiene a su cargo la conservación y manejo de los proyectores. Es el responsable de la proyección de películas, diapositivas (*placas*) y/u opacos (*talops*) de

acuerdo con el rol de programación diaria, con las variantes que se produzcan debidamente autorizados.

Procede al almacenamiento, conservación, limpieza y compaginación de las diapositivas y/u opacos antes, durante y después de la transmisión diaria. Debe realizar los empalmes y reparaciones de películas que se deterioren en proyección, para reparar esa falla y continuar la transmisión.

Debe conocer la técnica y funcionamiento del sistema de proyección para televisión y subsanar fallas de solución inmediata que se le presenten en los equipos y/o sistemas a su cargo. En caso de transmisiones y grabaciones simultáneas cada una de ellas deberá ser atendida por un proyectorista, cuando la operación así lo requiera.

### **RESPONSABILIDADES.**

**Tercera Categoría:** Todas las de la función, exceptuando el conocimiento de la técnica de funcionamiento del sistema y la solución de fallas y/o problemas de equipos que se le planteen.

**Segunda Categoría:** Todas las de la función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos de los equipos a su cargo.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos básicos teóricos-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos a su cargo.

### **Operador de Cámaras**

**Artículo 19**— Es el encargado de operar las cámaras de televisión, realizando labores de encuadre y enfoque, efectuando todos los movimientos con ellas para los que están habilitadas, en estudios y/o exteriores. Debe tener conocimientos completos de las reglas y/o factores de composición de cuadro, facilidades que permiten las lentes y diafragmas, teniendo pleno conocimiento de los desplazamientos. Antes de comenzar la tarea debe asegurarse de que el equipo que va a utilizar esté en perfectas condiciones de funcionamiento colaborando con el operador técnico de video a su solicitud en el ajuste electrónico previo. Avisará inmediatamente a su superior inmediato de cualquier anomalía que encuentre. Debe advertir a quien corresponda sobre los problemas que se presenten en relación con sonido, iluminación y escenografía.

### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Realiza las tareas de planteo simple de esta función que le sean encomendadas. Debe conocer principios básicos que reglan el sistema de imagen en televisión en relación con otras funciones. Se desempeña únicamente en estudios.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera, deberá operar las cámaras realizando tareas de encuadre, enfoque y desplazamientos para los que están habilitadas, debiendo

estar iniciado en el conocimiento de las reglas y factores de composición de cuadros, desempeñándose en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar una correcta operación con el equipo a su cargo. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

#### **Conductor de Cámaras**

**Artículo 20**— Debe realizar funciones de conservación de los dollies y/o grúas, tendido de cables coaxiales y colocación de lentes de cámaras, y limpieza exterior y conexión de cámaras para su correcta utilización en estudios y/o exteriores. Se desempeña en el manejo y conducción de los dollies y/o grúas y debe estar capacitado para poder realizar en forma correcta todos los movimientos que le sean encomendados, antes, durante y después de los programas y/o ensayos.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Realiza las tareas de conservación iniciándose en manejo y conducción en tareas que se le indiquen. Se desempeña únicamente en Estudios.

**Segunda Categoría:** Todas las de su función, debiendo realizar correctamente todos los desplazamientos que le sean encomendados. Se desempeña en Estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las de su función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar una correcta conservación y operación del equipo a su cargo. Se desempeña en Estudios y/o exteriores.

#### **Conductor Motorista Mecánico**

**Artículo 21**— Es el responsable de la realización de planes de mantenimiento y la resolución de problemas de mecánica ligera que afecten a las unidades móviles y vehículos en general de la Empresa, así como la conducción de unidades móviles de exteriores. Deberá poseer registro de conductor profesional. Mantiene y opera la parte mecánica correspondiente a la usina de exteriores. La Empresa deberá munir a este personal de la documentación correspondiente para movilizar las unidades a su cargo.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Colabora en las tareas técnicas con los de categoría superior, debido tener los conocimientos básicos de las partes mecánicas constitutivas de los vehículos en general de la Empresa y estar iniciado en el manejo de las herramientas o instrumentos de su especialidad. Conduce unidades móviles de exteriores.

**Segunda Categoría:** Todas las de la Tercera Categoría, debiendo estar capacitado para la reparación de cualquier tipo de automotor, de averías de menor importancia colaboran-

do con los de la categoría superior en trabajos más importantes.

**Primera Categoría:** Todas las de su función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos necesarios para asegurar el correcto mantenimiento mecánico de todas las unidades a su cargo.

#### **Operador de Sonido**

**Artículo 22**— Es el encargado de operar consolas de sonido, tocadiscos únicamente en Control Central, grabadores y/o equipos y/o aparatos que se utilizarán para grabar y/o afectar la calidad y nivel de sonido en estudios y/o exteriores. Realiza las funciones de grabación y/o reproducción en salas de doblaje, sala de grabaciones, estudio de grabación y/o sonido, Control Central, estudios y/o exteriores. Dirige la ubicación, distribución y verificación del funcionamiento de micrófonos y demás elementos de la instalación y sistemas de sonido, de, durante y para programas en vivo y/o grabados. Tiene a su cargo en su labor específica en estudios y/o exteriores al personal de microfonistas bajo su dependencia directa, pudiéndose auxiliar con él en las tareas que encare, debiendo estar dotado de todos los conocimientos teórico-prácticos de sonido, necesarios para planificar y resolver de antemano todos los problemas concernientes a las exigencias artísticas de los distintos tipos de programas. Debe conocer y resolver la relación con cámaras, iluminación y escenografía, debiendo realizar la selección del material y elementos necesarios para su utilización en las labores que encare, verificando su estado de conservación y funcionamiento. Como así también sugerirá la cantidad de personal necesario en estudio y/o exteriores.

Es de su responsabilidad informar para calcular el tiempo necesario para armado de los programas y/o grabaciones de estudio y/o exteriores.

Únicamente en aquellos casos en que por problemas de infraestructura de las empresas, el operador de sonido deba realizar simultáneamente tareas de compaginador musical las empresas incrementarán la remuneración sujeta a descuentos jubilatorios del operador de sonido en un 38%. *(Debe entenderse por tal, el salario básico, más antigüedad y todo incremento por Ley, Decreto o Convención de Partes).*

#### **RESPONSABILIDAD**

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo planteos simples de sonido en los que no se incluya balances de distintas fuentes sonoras para obtener una unidad de sonido, utilizando consolas de sonido, tocadiscos *(únicamente en control central)* grabadores, dirigiendo la ubicación, distribución y verificación del funcionamiento de micrófonos de, durante y para ensayos y programas en estudios. Debe conocer principios básicos que reglan el sistema de sonido en televisión en relación con otras funciones.

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos requeridos para la solución de los planteamientos de sonido en todo tipo de programas en estudio y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todos los enumerados para la función, debiendo poseer los conocimientos teóricos-prácticos que lo capaciten para resolver los problemas acústicos que se le presenten para obtener un buen balance de las distintas fuentes de sonido que se originen en estudios y/o exteriores y para asegurar una correcta operación en los equipos a su cargo.

#### **Microfonista**

**Artículo 23—** Tiene a su cargo las funciones de almacenamiento, traslado, tendido de líneas, colocación, conexión y preparación de los micrófonos, boom, caña, jirafa y elementos que forman el sistema de sonido, así como sus accesorios, en estudios y/o exteriores. Es de su responsabilidad el desplazamiento, manejo, fijación y conservación de los materiales de sonido y su operación y funcionamiento; durante ensayos y/o programas en estudios y/o exteriores, en vivo y/o grabados. Debe tener los conocimientos básicos teóricos prácticos sobre los distintos tipos de micrófonos para su correcta utilización en todos los casos, debiendo estar iniciado en los conocimientos básicos del funcionamiento del sistema de sonido en televisión y su relación con las restantes funciones, para realizar correctamente todos los movimientos de los elementos a su cargo.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Las funciones de almacenamiento, traslado, colocación, conexión y preparación de micrófonos, desplazamiento, manejo y fijación de boom, caña, jirafa y conservación operación y funcionamiento de los materiales de sonido, durante ensayos y/o programas en estudios, en vivo y/o grabados.

**Segunda Categoría:** Todas las requeridas para la función, excepto los conocimientos teóricos prácticos en los cuales sólo debe estar iniciado, debiendo desempeñarse en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las de la función debiendo tener los conocimientos básicos teóricos prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento, desplazamiento, conservación y operación de los equipos y/o aparatos de sonido a su cargo, debiendo desempeñarse en estudios y/o exteriores.

#### **Iluminador**

**Artículo 24—** Es el responsable de la confección y resolución de todos los planteos de iluminación que se le presenten. Dirige la iluminación de todo tipo de programa de estudios y/o exteriores, aplicando toda clase de efectos lumínicos y/o resolviendo todos los problemas que se le creen. Tiene a su cargo (en su labor específica) en estudios

y/o exteriores al personal de operación bajo su dependencia directa, auxiliándose con él en las tareas que encare, debiendo estar presente durante la emisión y/o grabación del programa dentro de su horario de labor. Estará dotado de todos los conocimientos teóricos-prácticos de iluminación necesarios para planificar y resolver de antemano, todos los problemas y planteamientos concernientes a las exigencias artísticas de los distintos tipos de programas. Debe conocer y resolver las relaciones con cámaras (*ubicación, lentes, diafragmas y filtros*) sonido (*boom, caña y micrófonos*) video (*niveles de luz y señal electrónica*), escenografía, caracterización y vestuario. Realiza la selección de material y elementos necesarios y sugerirá la cantidad de personal en estudios y/o exteriores para su utilización en las labores que encare. Sugiriendo asimismo las medidas que estime convenientes para un racional aprovechamiento. Informará para calcular el tiempo necesario para el armado de programas y/o grabaciones en estudio y/o exteriores. Ante una eventual ausencia de personal (*referencia artículo de Circunstancias Eventuales*) a la grabación y/o emisión de un programa es su responsabilidad del iluminador asignado al mismo, su cubrimiento.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo resolver planteos simples de iluminación y dirige la iluminación en programas desde estudios, aplicando si es menester efectos lumínicos sencillos. Debe conocer principios básicos que reglan el sistema de iluminación para televisión y su relación con otras funciones. Se desempeña únicamente en estudios.

**Segunda Categoría:** Todas las correspondientes a su función debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos requeridos para la solución de los planteamientos lumínicos de los programas. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las correspondientes a su función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para asegurar una perfecta iluminación y la solución de los problemas que se le presenten. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

#### **Asistente de Iluminación**

**Artículo 25—** Es el asistente inmediato del iluminador y colabora con éste en la realización lumínica de programas en estudios y/o exteriores. Verifica el estado de conservación del material de iluminación con el objeto de que se encuentre en perfectas condiciones para su utilización en las labores que encare, en estudios y/o exteriores. Cumple las tareas de rutina que el iluminador le indique, debiendo conocer los principios básicos que reglan el sistema de iluminación para Televisión y su relación con otras funciones, iniciándose con éste en la solución de planteos de iluminación y la dirección lumínica de programas.

#### **Tablerista de Iluminación**

**Artículo 26—** Su misión y responsabilidad es el manejo del

tablero de iluminación y de auxiliar del iluminador en los problemas de electricidad que se le presenten en el estudio y/o exteriores. Verifica el estado de las llaves térmicas y de alimentación y fusible y conectores de tablero (*macho y hembra*), solicitando su reemplazo cuando fuere necesario.

#### **Reflectorista**

**Artículo 27**—Tiene a su cargo las funciones de traslado, conservación, limpieza, almacenamiento, colocación y conexión de los reflectores y aparatos que forman el sistema de iluminación así como sus accesorios, en estudios y/o exteriores. Es de su responsabilidad el movimiento, fijación y enfoque de aparatos lumínicos y reflectores, así como la colocación y fijación de accesorios de los mismos.

Tiene a su cargo trabajos menores de reparación de chapas y tornillos, impresión de numeración y letreros de identificación de los equipos y las parrillas de iluminación. Debe verificar por las vías correspondientes de toda deficiencia técnica que presente la instalación. Debe tener los conocimientos elementales de electricidad y estar iniciado en los conocimientos básicos del funcionamiento del sistema de iluminación para televisión.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Las funciones de traslado, colocación, almacenamiento, instalación, conexión y preparación de los reflectores y aparatos que forman el sistema de iluminación en estudio, debiendo estar iniciado en las tareas de conservación y efectuar las de limpieza. No se desempeña en exteriores.

**Segunda Categoría:** Todas las requeridas para la función, excepto los conocimientos teórico-prácticos en los cuales solo deberá estar iniciado, debiendo desempeñarse en estudio y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las de su función, debiendo tener los conocimientos básicos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto funcionamiento y operación de los equipos, aparatos y/o sistemas lumínicos a su cargo, debiendo desempeñarse en estudios y/o exteriores.

#### **Reflectorista Afectado a Taller de Iluminación**

**Artículo 28**— Los reflectoristas de PRIMERA CATEGORÍA que a la firma del presente convenio se encuentran desempeñando sus tareas en el taller de iluminación, podrán con su conformidad ser asignados en forma permanente a dichas tareas. Dicho taller tendrá a su cargo el mantenimiento y limpieza del material de iluminación destinado a la reparación incluyendo el centrado óptico de las lámparas.

#### **Técnico Electricista**

**Artículo 29**—Es el que realiza instalaciones eléctricas de iluminación, señalización, comunicación de emergencia, de alimentación y control. Instala, repara y mantiene las líneas, equipos y accesorios correspondientes a dichas insta-

laciones. Tiene a su cargo la reparación y mantenimiento electromecánico de los tableros, piezas y/o aparatos sencillos y todos y cada uno de los elementos de instalación generales en los locales de la Empresa y/o exteriores. Debe tener conocimientos para la correcta utilización de instrumentos de medición eléctrica de uso habitual en su función y saber interpretar planos de instalaciones de electromecánica sencilla. Debe mantener el ordenamiento de los locales de su sección.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Interviene en las instalaciones de líneas, redes y equipos y realiza tareas menores de mantenimiento de las mismas y de ordenamiento de los locales de su sección. No se desempeña en exteriores.

**Segunda Categoría:** Todas las de su función, excepto las que exijan conocimiento teórico y/o utilización de instrumentos de medición y/o interpretación de planos, debiendo estar iniciado, no obstante, en el manejo de los mismos, debiéndose desempeñar en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto mantenimiento electromecánico e instalación de todos los equipos y sistemas a su cargo, se desempeña en estudios y/o exteriores.

#### **Auxiliar Electricista**

**Artículo 30**—Es el que interviene con los técnicos electricistas en la realización de tareas de esa función. Tiene a su cargo el traslado de equipos, aparatos y/o materiales que utilizan en instalaciones eléctricas, de y para el taller de mantenimiento, como así también de aquellas equipos o aparatos que deban ser sometidos a instalaciones o reparaciones eléctricas. Coloca y retira de su emplazamiento los equipos y aparatos que deban ser instalados, reparados y/o trasladados. Efectúa la limpieza de los equipos y/o aparatos que fueron mencionados en esta descripción y realiza tareas de ordenamiento en los locales de su sección. Cumple con las tareas de mantenimiento de rutina en los equipos, sistemas e instalaciones que se indiquen bajo la supervisión de los técnicos electricistas. Debe estar iniciado en conocimientos técnicos de electricidad.

#### **Técnico de Mantenimiento Mecánico**

**Artículo 31**—Es el que realiza la instalación y/o puesta a punto de equipos mecánicos y electromecánicos en los locales de la Empresa y/o exteriores. Realiza tareas de adaptación, mejoras y reparación de artefactos mecánicos y de todo otro útil o instrumento que integre las estructuras mecánicas de los equipos o instalaciones de los locales de la Empresa y/o exteriores. En los muebles y útiles mecánicos realiza reparaciones en lo que respecta a su estructura mecánica. Colabora con el personal técnico de mantenimiento electrónico y/o eléctrico de la Empresa, o de terceros que prestan servicio ocasionalmente en la misma, en las tareas arriba mencionadas. Debe tener conocimientos para la co-

recta utilización de instrumentos de mediciones y comparación mecánica, herramientas, máquinas-herramientas y equipos de soldaduras de uso habitual, sabiendo además interpretar planos mecánicos y/o electromecánicos sencillos. Debe mantener el ordenamiento en los locales de su sección.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Colabora en instalaciones mecánicas y electromecánicas y realiza tareas menores de mantenimiento de las mismas y de ordenamiento en los locales de su sección.

**Segunda Categoría:** Todas las de su función, excepto las que fija conocimientos teóricos y/o utilización de instrumentos de medición y comparación mecánica, máquinas-herramientas y/o soldaduras y/o interpretación de planos, debiendo estar iniciado, no obstante, en el manejo de los mismos.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto mantenimiento mecánico y electromecánico de todos los equipos y sistemas a su cargo.

#### Técnico Mecánico de Aire Acondicionado

**Artículo 32—** Es el que realiza la instalación y/o puesta a punto de equipos de acondicionamiento de aire frío o caliente en los locales de las empresas y/o exteriores. Realiza tareas de conservación, mejoras y reparación de los sistemas y/o equipos de acondicionamiento de aire, frío o caliente de los locales de las empresas y/o exteriores. Colabora con el personal técnico mecánico o electricistas de la Empresa o de terceros que presten servicios ocasionales en la misma, en la instalación, puesta en marcha y verificación de los sistemas de acondicionamiento de aire frío-caliente de los locales de las empresas y/o exteriores. Debe tener conocimiento para la correcta utilización de todo el instrumental necesario para efectuar mediciones y comprobaciones en los circuitos de aire acondicionado y en las instalaciones eléctricas y mecánicas compuestas por equipos y dispositivos para la producción del aire acondicionado. Debe saber interpretar planos sencillos distribución de aire acondicionado, de mecánica y electromecánica. Debe mantener el ordenamiento en las salas de máquinas y locales de su sección

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Colabora en las instalaciones de acondicionamiento de aire y realiza tareas menores de conservación y limpieza y de ordenamiento de las salas de máquinas y locales de su sección. No se desempeña en exteriores.

**Segunda Categoría:** Todas las de función, excepto las que exijan conocimientos teóricos y/o utilización de instrumentos de medición de aire acondicionado, eléctricos y/o mecá-

nicos y/o interpretación de planos, debiendo estar iniciado, no obstante, en el manejo de los mismos.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para asegurar el correcto mantenimiento e instalación de todos los equipos y sistemas a su cargo.

#### Calderista

**Artículo 33—** Es de su responsabilidad el mantenimiento, reparación y operación de la caldera correspondiente. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto funcionamiento de los elementos a su cargo.

#### Ayudante General de Técnica

**Artículo 34—** Debe realizar funciones de traslado, montaje y conexión de equipos, sistemas e instalaciones en estudios y/o exteriores con supervisión técnica. Tiene a su cargo las tareas de limpieza y engrase de equipos, aparatos, máquinas, sistemas e instalaciones electromecánicas y electrónicas, y labores de ordenamiento y limpieza en los locales técnicos, controles y/o unidades móviles. Carga y descarga de materiales y equipos de los medios de transporte en las transmisiones de exteriores. En caso de que este personal realizara tareas comprendidas por el artículo 156 (*Repetidoras*) se acogerán a los beneficios que otorga dicho artículo.

### RESPONSABILIDADES

**Segunda Categoría:** Todas las de su función, excepto en exteriores y/o unidades móviles.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función incluyendo exteriores y/o unidades móviles.

#### Compaginador Musical

**Artículo 35—** Tiene a su cargo la selección, compaginación y emisión de las grabaciones musicales y/o efectos sonoros de y para programas y/o anuncios publicitarios y/o promociones, emitidas en vivo y/o grabadas, en estudio y/o exteriores. Debe mezclar correctamente las músicas y sonidos grabados, auxiliándose con consolas de audio, tocadiscos grabadores y/o aparatos y/o sistemas para obtener efectos musicales sonoros, con el objeto de lograr los efectos de música y sonido que demanden los distintos tipos de transmisiones y/o grabaciones. Debe tener conocimientos de épocas, nacionalidades y realización escénica en su relación con la música y a través de ello, que lo capaciten para la selección y adaptación acertada de la música y efectos sonoros que aseguren una total realización musical acorde con las exigencias de los programas, anuncios publicitarios y/o promocionales. Es de su responsabilidad informar para calcular el tiempo necesario para el armado de los programas y/o grabación en estudios y/o exteriores.

### RESPONSABILIDADES

**Segunda Categoría:** Es de su responsabilidad el cumplimiento de todas las labores enumeradas para la función, de-

biendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos correspondientes a las tareas que se le encomienden.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta operación, selección, compaginación y emisión de música y/o efectos sonoros para todo tipo de transmisiones y/o grabaciones.

#### **Técnico de Efectos Especiales Visuales**

**Artículo 36**— Tiene a su cargo las operaciones de efectos especiales visuales; planificar, instalar, mantener, conservar y adoptar los mecanismos y sistemas eléctricos, ópticos, mecánicos o de cualquier naturaleza que tengan como objeto la creación de un efecto que, con los equipos corrientes disponibles no se puedan realizar. Debe poseer los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren un correcto funcionamiento y operación de los elementos creados y/o adoptados que aseguren el logro del cometido previsto.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo la operación de los equipos, sistemas y/o mecanismos mediante los cuales se logran los efectos especiales, atendiendo su limpieza, traslado y ordenamiento en estudios, exteriores y locales para su almacenamiento.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera, atiende y tiene a su cargo la instalación, mantenimiento, conservación y funcionamiento de los equipos, mecanismos y/o sistemas, mediante los cuales se logran los efectos especiales.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo poseer los conocimientos teóricos-prácticos que lo capaciten para la creación y/o adaptación, y aseguren un correcto funcionamiento y operación de los equipos, mecanismos y sistemas a su cargo.

#### **Operador Realizador Cinematográfico**

**Artículo 37**— Es el responsable de operar cualquier tipo de cámaras cinematográficas standard de 16 ó 35 mm., con o sin obturador variable. Realiza la carga y descarga de bobinas y chasis con película y efectúa el desmontaje de partes móviles de la cámara para su ubicación en el estuche. Debe tener sólidos conocimientos sobre iluminación, encuadre y composición, uso de lentes, filtros y zoom, así como características, posibilidades y limitaciones de película virgen de uso corriente, negativos y reversibles y nociones generales sobre proceso y copia del material expuesto.

Es el responsable de la filmación en estudio y/o exteriores y posterior armado y/o montaje de: aperturas, cierres, secuencias artísticas y promociones de programas; filmación de títulos y fotos fijas; montaje de sonido, imagen y títulos.

Debe poseer criterio desarrollado en duración de tomas y continuidad ya que tiene que actuar con criterio propio.

Debe archivar todo el material filmico por él realizado, cumpliendo con las tareas mínimas de conservación que aseguren el correcto funcionamiento del archivo.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Debe tener todos los conocimientos enumerados para la función que le permiten iniciarse en tareas de filmación en estudios, y armado y/o montaje con supervisión y bajo directivas. Es el responsable de la conservación y archivo del material filmico.

**Primera Categoría:** Todos las de la función, debiendo poseer los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para asegurar una correcta operación en estudios y/o exteriores con criterio propio para desempeñarse sin supervisión.

#### **Fotógrafo**

**Artículo 38** — Es el encargado de operar todo tipo de cámara fotográfica, realizando labores de enfoque, encuadre y diaphragmación en estudios y/o exteriores. Debe poseer conocimientos completos de reglas y factores de composición de cuadros, facilidades que permiten las lentes, diafragmas y filtros, posibilidades y limitaciones, así como características de película virgen de uso corriente y nociones generales sobre proceso y copia del material expuesto. Realiza tomas fotográficas tipo estudio, deportivas, artísticas, sociales y periodísticas, debiendo tener los conocimientos teórico-prácticos, sobre iluminación que aseguren una correcta utilización de los equipos y cámaras.

#### **Laboratorista Fotográfico**

**Artículo 39**— Tiene a su cargo el revelado, la ampliación, reproducción y montaje fotográfico, así como el retoque de positivos, para lo cual debe poseer conocimientos teóricos-prácticos que lo capaciten para el correcto uso de ampliadoras, de fórmulas y procesados de reveladores de papeles y películas, su preparado y funciones de cada componente de los diversos tipos y su relación con las sensibilidades.

Está capacitado para operar cámaras fotográficas de reproducción y el revelado y positivado de películas y su montaje sobre slides.

#### **Operador Técnico de Video Films**

**Artículo 40**— Es el responsable técnico del correcto funcionamiento de los equipos registradores filmicos de la imagen y sonido de televisión y de los sistemas accesorios de control, monitoreado, interconexión, e intercomunicación. Realiza la preparación, contralor y ajuste de los equipos para su correcta utilización en grabaciones filmicas. Enciende, apaga y calibra los equipos, controla el material preparado para exponer, fraccionando el material virgen que fuera necesario para la operación, carga y descarga de los magazines y quita y pone películas en sus envases. Efectúa la grabación de video, audio y órdenes. Realiza la limpieza de lentes, tubo kinescopio y prismas, conexión y ajuste de monitores, receptores y equipos auxiliares de audio y video. Efectúa las mediciones eléctricas necesarias



para el corrector uso de los equipos a su cargo. Controla los niveles de video y audio, debiendo registrar en formularios las labores cumplidas, anotando en ellos los datos técnicos administrativos necesarios para la identificación de grabaciones o información auxiliar para la correcta edición de la película y/o información filmada para el posterior tratamiento del proceso fotográfico.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Carga y descarga los magazines, dispone el material filmado en sus envases para el procesado posterior. Controla la existencia del material preparado para exponer, fraccionando el material virgen que fuera necesario para la operación, opera el grabador óptico de sonido y opera los sistemas auxiliares bajo la supervisión directa de operadores de categoría superior.

**Segunda Categoría:** Realiza la limpieza de lentes, tubo kinoscopio y prismas. Además de las funciones de Tercera Categoría, realiza la operación de los equipos, los que cargará y descargará atendiendo la correcta identificación de los rollos filmados. Controla los niveles de video y audio y pone y quita de funcionamiento los sistemas de monitoreo, control, intercomunicación e interconexión, debiendo realizar y controlar las grabaciones de video y sonido. Confeciona los formularios de operación.

**Primera Categoría:** Realiza todas las tareas de su función, debiendo poseer los conocimientos teóricos-prácticos suficientes en electrónica, grabación óptica de sonido y principios básicos de cinematografía, que aseguren el corrector funcionamiento y operaciones de los equipos a su cargo.

### Técnico en Proceso Cinematográfico

**Artículo 41—** Es el responsable de la compaginación, impresión y edición de los materiales de video film y/o cinematográficos, debiendo tener conocimientos del proceso fotográfico, incluyendo sensitometría. Realiza los cortes necesarios. Sincroniza sonido o imagen y coloca las colas necesarias, para la correcta manipulación del material de impresión, debe conocer el manejo de los equipos de corte y edición, tales como visores, moviolas, lectores de sonido, empalmadoras, etc. Opera las máquinas impresoras, equipos de proyección, realiza las labores de laboratorio de revelado, mezcla, preparación y recuperación de drogas de procesado, revelado y mediciones sensitométricas y de control. Opera las máquinas de revelar, equipos de mezcla y auxiliares tales como medidores de flujo de rellenado, bombas, mezcladoras, tanques, llevando a cabo el ajuste de las mismas y su regulación, atendiendo el mantenimiento y limpieza de los mismos de acuerdo con las necesidades de la operación, y realiza el mantenimiento preventivo de rutina y efectúa el fraccionamiento de película virgen. Debe poseer los conocimientos teóricos-prácticos suficientes que lo habiliten para conocer el funcionamiento de los equipos e instrumentos que utiliza en el desempeño de su función y que le permitan realizar las tareas de reparaciones y mantenimiento de rutina necesarios.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es el que ayuda a la preparación de drogas de procesado, teniendo conocimiento del método de mezcla y preparado de las mismas, verifica la existencia de material preparado y a preparar. Colabora con los de categoría superior en las tareas de revelado, efectúa el fraccionamiento de película virgen y realiza la limpieza de las máquinas, dispositivos y elementos de mezcla preparados, equipos de proyección, sincronizadores e impresores.

**Segunda Categoría:** Es el que además de realizar las operaciones indicadas para la categoría anterior, realiza la valoración de elementos originales para determinar la exposición adecuada, en imagen y sonido. Sincroniza y prepara el material para su posterior impresión. Opera las máquinas impresoras, incluyendo ajuste y limpieza de las mismas. Debe poseer conocimientos de máquinas de impresión intermitentes y contiguas, ópticas y de contacto, pudiendo realizar reparaciones de emergencia. Debe conocer los instrumentos de medición y control sensitométrico.

**Primera Categoría:** Realiza todas las tareas de su función. Opera las máquinas de revelado, llevando a cabo la regulación de los mismos. Hace mantenimiento preventivo de rutina y la limpieza periódica de las máquinas de la sección. Realiza el control sensitométrico, prepara tiras sensitométricas, efectúa de las mismas, trama curvas y gráficos necesarios para obtener la información de la operación correcta a realizar. Además debe poseer conocimientos teóricos-prácticos suficientes para realizar los procesos analíticos necesarios para ajustar las fórmulas de procesamiento y rellenado, y asegura el correcto funcionamiento de los equipos y sistemas.

### Operador Revisor de Filmoteca

**Artículo 42—** Desde su recepción es el responsable de la revisión y medida de tiempo del material fílmico, y del manejo de acuerdo con las necesidades de operación, de los proyectores y equipos auxiliares para estos fines, y en general de las tareas propias del funcionamiento, conservación y buen estado de todo el material fílmico en depósito de y para proyección. Debe poseer los conocimientos necesarios que lo capaciten para controlar el material fílmico artístico y/o comercial e informar sobre su estado, hacer síntesis del argumento calificándolo de acuerdo con las normas vigentes y su aptitud para ser televisado e indicar cuando haya que hacer cortes, los lugares adecuados para realizarlos.

### RESPONSABILIDADES

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos para controlar, sintetizar argumentos, calificar e indicar cortes, con supervisión de sus tareas.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren una total capacitación para el cumplimiento

correcto de las labores de información y verificación que se le encomienden inherentes a sus tareas.

#### **Auxiliar Revisor de Filmoteca**

**Artículo 43**— Debe poseer los conocimientos necesarios que lo capaciten para controlar el material fílmico artístico y/o comercial, e informar sobre su estado técnico luego de haber sido televisado, para determinar si permanece apto para futuros usos. Es responsable de la revisión, manejo y conservación del material fílmico de acuerdo con las necesidades de operación, como así también de los proyectos y equipos auxiliares utilizados para estos fines.

#### **Compaginador de Filmoteca**

**Artículo 44**— Es el responsable de la compaginación y/o montaje de todo el material fílmico de y para proyección; de efectuar cortes de acuerdo con las indicaciones y/o normas de la Empresa; de armar las películas incluyendo y/o sacando de ellas la publicidad de acuerdo con instrucciones; de informar sobre toda deficiencia que encuentre, y corregir aquellos que pueden solucionarse con los elementos de que dispongan las Empresa. Tiene a su cargo, dentro del local de cineteca, la entrega, recepción, limpieza, conservación, clasificación y almacenamiento del material fílmico de y para proyección. Debe poseer los conocimientos necesarios que lo capaciten para el contralor y/o verificación de la labor realizada y la medición del material artístico y/o comercial filmado, auxiliándose con el uso de moviolas y/o aparatos de que dispongan las Empresas.

### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo la recepción, entrega, limpieza, conservación clasificación y almacenamiento del material fílmico de y para proyección, debiendo iniciarse en las tareas de compaginación y/o montaje.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera realiza la compaginación y/o montaje del material filmado y arma películas incluyendo y/o sacando de ellas la publicidad; informa sobre toda deficiencia que encuentre auxiliándose con el uso de moviolas y/o aparatos que dispongan las Empresas.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que lo capaciten para asegurar la correcta operación con los elementos de uso habitual y la realización total de las labores inherentes a su función.

#### **Compaginador de Doblaje**

**Artículo 45**— La definición de funciones, responsabilidades y remuneraciones se determinarán por parte de la Paritaria de Interpretación Permanente cuando se cumpla la función y existan elementos de juicio suficiente para su concreción.

#### **Proyectorista de Doblaje**

**Artículo 46**— La definición de funciones, responsabilida-

des y remuneraciones se determinará por parte de la Paritaria de Interpretación Permanente cuando se cumpla la función y existan elementos de juicio suficientes para su concreción.

#### **Director de Programas**

**Artículo 47**— Está capacitado artística y operativamente para dirigir todas transmisiones, grabaciones, filmaciones para programas, compaginaciones de video tape, filmes y cualquier otra forma de propalación de imágenes y sonido para televisión, y/o ensayos que determine la Empresa en estudios y/o exteriores. Desempeña sus funciones de acuerdo a las reglas de su profesión, y conforme a las normas legales vigentes que regulen la actividad televisiva, siendo el responsable de la correcta puesta en escena de los programas a su cargo.

Son funciones de este cargo proponer todas las medidas necesarias a adoptar antes, durante y posteriormente a la realización de un programa, de manera tal que intervienen en todos y cada uno de los pasos del proceso de la realización del mismo. Analiza junto con el departamento que la Empresa determine, los libros y/o textos y/o guiones y/o continuidades, y sugiere el elenco artístico para los programas confiados a sus realizaciones.

Planifica con el escenógrafo correspondiente las plantas a utilizarse en el programa a su cargo, debiendo aprobar las mismas una vez estudiadas y aprobados todos los detalles concernientes a la realización del programa. Da curso por medio del asistente de dirección a los pedidos de facilidades generales de los programas a su cargo. Asiste y dirige a todos los ensayos correspondientes a los programas a su cargo, debiendo asegurar el cumplimiento estricto de los horarios de ensayos, grabaciones y/o emisiones establecidos, debiendo adoptar las medidas conducentes a tal fin.

Es el que dirige la realización de los programas en vivo y/o grabados en estudio y/o exteriores, anuncios comerciales y/o promocionales. Realiza los esbozos y da las instrucciones para confeccionar las plantas escenográficas para programas, anuncios comerciales y promociones, que ensaya de acuerdo a los libros que previamente le sean entregados. Debe poseer los conocimientos que lo capaciten para la correcta utilización de las reglas y factores de composición de cuadro, facilidades que permiten las lentes, diafragmas y su correcta utilización.

Se conviene que para los directores de programas podrán coexistir tres formas de relación con las Empresas:

- A) En Convenio, con régimen de horario de 6 horas diarias (*36 semanales*) con un franco. Se hace constar que en estos casos regirán para los directores de programas, todas las demás cláusulas de la Convención Colectiva. Su salario se pacta en el grupo 1 de la escala salarial.

- B) En Convenio, con un régimen máximo de 48 horas semanales y un franco semanal. Su remuneración será obtenida de incrementar en un 53% el básico correspondiente al grupo 2 de la escala salarial.

Se establece además de la remuneración indicada precedentemente un adicional del 15% sobre la misma, en concepto de dedicación funcional.

Se conviene, asimismo, que las horas que excedan de las 48 horas establecidas como máximo de franco a franco, se liquidarán como horas extras, calculando el valor de cada una de ellas, como se indica para el personal con 7.30 horas diarias en el artículo “*Retribución por horas extras*”, y siendo de aplicación las restantes estipulaciones del mismo que atañen al personal de 7,30 horas diarias de labor. Este personal no percibirá suplemento por asistencia.

El personal de directores de programas, incluido en el inciso A) podrá, por decisión de la Empresa, pasar a integrar el del inciso B) previa conformidad por escrito del interesado, con conocimiento de la representación del S.A.T..

- C) Fuera de Convenio bajo contrato. Se conviene que la existencia de este tipo de directores de programas, estará dada en proporción de uno cada tres de los mencionados en los incisos A y/o B, no rigiendo para este supuesto las cláusulas del artículo 220 referido a “*desempeño de funciones*”. Para las tres formas de relación previstas en el presente artículo, no regirá la obligación impuesta en el artículo 207 (*Bolsa de Trabajo*).

#### Asistente de Dirección

**Artículo 48**— Es el que con carácter de inmediato del director, asiste a éste antes, durante y posteriormente a la realización integral de todo tipo de programas, filmaciones y/o promociones y/o publicidad en vivo o grabado y/o exteriores, compaginaciones de Video Tape y/o películas, debiendo asistir a todos estos. Fiscaliza y atiende el cumplimiento integral del desarrollo escenográfico, utilería, vestuario y demás elementos accesorios de y para el programa. Asistiendo a la totalidad de los ensayos y/o transmisiones, marca libretos, efectúa el desglose del libro, confecciona el pedido de facilidades, indica entrada y salida de actores, cantantes, músicos y/o locutores y de todos los participantes en él, de acuerdo con las instrucciones establecidas por el director de programas.

Sus conocimientos de épocas, estilos moblajes, decoración, vestuarios, maquillajes y peinados servirán para el fiel cumplimiento de las instrucciones sobre las realizaciones que se les den. Una vez instalado el Director del programa en el control, es el único con autoridad y responsabilidad en Estudios y/o exteriores en vivo y/o grabado, del correcto cumplimiento de las indicaciones y la realización.

#### RESPONSABILIDADES

**Segunda Categoría:** Es el que asiste al Director del pro-

grama antes, durante y posteriormente a la realización de programas en vivo y/o grabados, filmaciones y/o promociones y/o publicidad en estudios y/o exteriores, no pudiendo realizarse ninguno de éstos sin su asistencia.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener todos los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren una total capacidad para realizar toda clase de programas de diferentes estilos y épocas para televisión.

Los asistentes de Dirección que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentren desempeñando sus funciones con no menos de un (1) año de antigüedad, serán reconocidos en la Primera Categoría.

#### Dibujante Arte Publicitario

**Artículo 49**— Es el responsable de la creación, realización y desarrollo de bocetos publicitarios story board promociones y diagramación de presentaciones de programas para televisión, así como el retoque y adaptación de material fotográfico con el mismo fin. Debe ilustrar y armar originales de avisos gráficos con todos los elementos de que éstos se componen. Debe tener conocimientos sobre dibujo lineal, artístico, empleo de técnicas utilizables para confeccionar bocetos de televisión, publicidad gráfica y su adaptación al medio, con la capacidad necesaria para desarrollar planes de acuerdo con directivas que se le impartan.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Realiza retoques sobre fotografías. Confección de cartones publicitarios o de promociones artísticas, mediante el montaje de gráficos, figuras y letras de acuerdo con las diagramaciones que se le suministren.

**Segunda Categoría:** Es aquel que posee capacidad técnica de ejecución para realizar las labores inherentes a su función, bajo directivas de desarrollo y con supervisión.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren capacidad ejecutiva artística y técnica, o imaginación creadora para desarrollar campañas de acuerdo con directivas sin supervisión.

#### Escenógrafo

**Artículo 50**— Tiene a su cargo la ejecución de los bocetos, plantas y proyectos, incluyendo todas las indicaciones y/o especificaciones necesarias para la realización de la escenografía de todo tipo de programas y/o comerciales en estudio y/o exteriores. Supervisa el armado de los decorados y su ambientación debiendo sugerir lo que crea más conveniente para su mejor realización. Confecciona con la debida antelación las listas para utilería y montaje con el rol de los elementos correspondientes que se emplearán y los entrega juntamente con la planta, dentro de los plazos debidos.

Es el responsable desde la gestación hasta la realización por derecho propio, no pudiendo ser transferido el hecho creativo a otro escenógrafo, de la correcta realización de la escenografía dentro de las normas dictadas por las empresas, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos de dibujo y pintura, usos y costumbres a través de la historia del arte, estilos arquitectónicos, procesos evolutivo del mobiliario y del vestuario.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo escenografías de simple concepción, debiendo realizar el boceto, plantas y/o proyectos, supervisando su armado y verificando su realización. Secunda a los escenógrafos de categoría superior en tareas que se le encomienden para televisión.

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para asegurar una correcta realización.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener todos los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren una total capacidad para realizar toda clase de concepciones escenográficas de diferentes estilos y épocas para televisión.

#### Realizador de Escenografía

**Artículo 51—** Es el encargado del desarrollo sobre: telas, papeles, pisos y demás materiales para decorados, de todos los bocetos que le sean encomendados, realizándolos de acuerdo con las instrucciones que se le impartan o indicaciones o aclaraciones, que se le especifiquen en plantas y/o proyectos escenográficos. Debe tener conocimientos de preparación o imitación de colores en témpera y anilinas, y saber calcular las cantidades de preparación para cada tarea a realizar, sabiendo confeccionar estampas, espulveras y esponjados. Debe tener conocimientos de escalas y proporciones de perspectivas y geometría, de ornatos y claroscuros.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la preparación de telas, papeles, pisos y demás materiales para realizar el desarrollo de escenografías, imita tintes y realiza tareas sencillas de dibujo, debiendo iniciarse en el desarrollo de bocetos con el objeto de capacitarse en los conocimientos necesarios para la función.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera dibuja y desarrolla bocetos escenográficos, debiendo iniciarse en los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para la función.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren una total capacidad para realizar todo tipo de escenografías en su relación con otras funciones.

#### Ayudante de Realización

**Artículo 52—** Secundarán a los realizadores preparando los materiales y elementos para la realización de escenografías, su limpieza, empapelado y pintura básica, y la limpieza de los elementos de trabajo. Tendrán conocimientos básicos de dibujo, debiendo iniciarse en la imitación de tintas. Se entiende que el ascenso correlativo a esta función es la de realizador de escenografía de Segunda Categoría.

#### Pintor Corpóreo

**Artículo 53—** Es el que realiza tareas de empapelado de decorados y efectúa la aplicación de distintos tipos de pintura de fondo a todo tipo de elementos escenográficos, de acuerdo con las necesidades de pintura corpórea. Son sus funciones de labores de fileteado, estampado y todo trabajo de pintura imitando distintos materiales en decorados y escenografías sobre bastidores, exceptuando telas, preparando los colores necesarios para ellos, en estudios y/o exteriores. Prepara las superficies a pintar de acuerdo a los materiales de base, ya sean con enduídos, masillas, imprimaciones, etc.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es el encargado de mantener los elementos en condiciones de buen uso y realiza tareas de ordenamiento y limpieza en el taller de pintura, cooperando en las labores generales del mismo. Prepara las superficies a pintar de acuerdo a los materiales de base, ya sean con enduídos, masillas, imprimaciones, etc.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera realiza tareas de empapelado de decorados y efectúa la aplicación de distintos tipos de pintura de fondo a los elementos escenográficos, debiendo preparar los colores necesarios de acuerdo con las necesidades de pintura corpórea y estar iniciado en los conocimientos de todo tipo de imitaciones de distintos materiales en decorados y escenografía.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren que sabrá interpretar y desarrollar todo tipo de imitaciones de distintos materiales para decorados y escenografía.

#### Pintor Corpóreo Letrista

**Artículo 54—** Además de las funciones de Pintor Corpóreo, es el que diseña, traza, centra y ejecuta letreros y/o leyendas, con tipos normales y/o fantasía, delineando perfiles, sombras y/o filetes sobre cualquier superficie y/o motivos decorativos. Debe tener conocimiento de los distintos tipos y estilos de letras sus formas y/o proporciones seleccionando las más adaptables para cada caso.

#### Carpintero Realizador

**Artículo 55—** Es de su responsabilidad realizar tareas de elaboración y mantenimiento de decorados, muebles, practicables, escaleras, puertas, ventanas y demás elementos necesarios para decoración y escenografía en estudios y/o exteriores. Tiene la capacidad y conocimientos necesarios

sobre carpintería mecánica, imprescindibles para la preparación y mantenimiento de máquinas y herramientas habituales en talleres de escenografía, carpintería y su correcta utilización para las tareas que se le encomienden. Debe interpretar y desarrollar todo tipo de trabajo de carpintería y muebles, para ser utilizados en los programas, y/o para el ámbito de la empresa, no efectuando su colocación, debiendo tener todos los conocimientos teóricos-prácticos sobre planos y escalas para realizar los bocetos, plantas y proyectos de escenografía.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo la realización de labores simples y ayuda en todos los trabajos generales del taller, debiendo saber utilizar correctamente las herramientas y cumplir con las tareas de ordenamiento del taller.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera debe prepararse las herramientas. Hace uso correcto de las máquinas, arreglo menores de muebles y realiza tareas de elaboración y mantenimiento de decorados, practicables, escaleras, ventanas, puertas y demás elementos necesarios para escenografía, debiendo estar iniciado en interpretación de bocetos y plantas escenográficas.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren que sabe interpretar y desarrollar todo tipo de labores de carpintería, para la realización de decorados y escenografía.

### Tapicero Realizador

**Artículo 56—** Es de su responsabilidad realizar tareas de elaboración y mantenimiento de tapizados, retapizados, cortinados y todo tipo de trabajo inherente a ésta función, en muebles, puertas, ventanas, y paneles para escenografía de programas, estudios y/o exteriores, y/o elementos de la empresa, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos sobre los planos y escalas para interpretar los bocetos para ejecutar los trabajos. Tiene la capacidad y conocimientos necesarios para realizar todo trabajo de cortinados sobre cualquier tipo de correderas, abiertas, a la veneciana, americana, italiana, u otros sistemas, utilizando telas o plásticos de acuerdo a los bocetos o proyectos. Confecciona ciclograma para los estudios y también procede a su mantenimiento. Confecciona infinitos de telas, y además prepara y cose todo tipo de telas de acuerdo a indicaciones, según las necesidades de las distintas secciones de Montaje General y Utilería. Debe tener conocimientos básicos de carpintería. Confecciona almohadones, almohadas, fundas simples, fundas acolchadas y todo elemento de protección para proteger de golpes y rayaduras a todo tipo de muebles para escenografía.

Tapiza paneles, paredes, bastidores, plafones con tela, plásticos, cueros o cualquier tipo de material según boceto o indicaciones. Confecciona todo tipo de alfombras para programas. Es el responsable de efectuar el cálculo de los materiales que utiliza en los elementos a realizar o reparar,

confeccionando para cada caso la lista de los mismos para su compra o retiro de almacenes o depósito.

### RESPONSABILIDADES

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo estar iniciado en los conocimientos teóricos-prácticos sobre planos y escalas para interpretación de los bocetos para ejecutar los trabajos, debiendo confeccionar para cada caso la lista de los materiales que utilice en los elementos a realizar o reparar, para su compra o retiro de almacenes o depósito.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren que sabe interpretar y desarrollar todo tipo de labores de tapizados, retapizados, cortinados y todo trabajo inherente a esta función.

### Montador de Escenografía

**Artículo 57—** Es el responsable, previa selección, del correcto almacenamiento, traslado, ubicación, armado de decorados, practicables, escaleras, material escenográfico y accesorios de montaje y en general lo relacionado y/o concerniente a escenografía no metálica de acuerdo a bocetos y/o plantas, respetando las directivas y/o indicaciones del escenógrafo responsable. Debe armar y desarmar todos los elementos de montaje, de acuerdo con las exigencias del movimiento escénico, realizar reparaciones menores de toda clase de decorados, practicables y escaleras durante la realización de los programas. Luego del montaje procede a un repaso general y total con el objeto de lograr una correcta realización escénica en estudios y/o exteriores. Se deja expresa constancia que este personal no realiza tareas de traslado de elementos y materiales a y de los depósitos de las empresas, cuando estos depósitos se encuentren fuera de los ámbitos naturales de operación.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo el almacenamiento y traslado de los materiales y elementos seleccionados, procediendo a su ubicación, colaborando con los de categoría superior en su armado y montaje.

**Segunda Categoría:** Además de los de Tercera, selecciona el material y elementos para su reparación y utilización, preparándolo para su armado y montaje debiendo estar capacitado para realizar el montaje, y reparaciones menores durante la realización de los programas, e iniciarse en el armado de trastos.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos de realización escenográfica que lo capaciten para el armado de trastos, interpretación y desarrollo de bocetos y/o plantas escenográficas y realizar todo tipo de montaje.

### Utilero de Calle

**Artículo 58—** Es de su responsabilidad lograr por medio de

adquisición, préstamo, gentilezas y/o alquiler transitorio, todos los elementos y/o accesorios para utilería que no existan en la Empresa y sean necesarios para la realización de programas y/o ambientación de decorados. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos de utilería, ambientación, épocas y estilos, que aseguren estar capacitado para la exacta obtención de todos los elementos y/o sustitutos si no lo hallare, que se le encarguen para una correcta realización. Debe tener noción aproximada de los valores corrientes de los elementos cuya adquisición o alquiler se le encarguen, para obtenerlos a un adecuado precio, y dejar constancia de lo que efectúa presentando los comprobantes correspondientes.

#### **Ayudante de Utilero de Calle**

**Artículo 59**— Es el asistente inmediato del utilero de calle, y colabora con éste de acuerdo con instrucciones, en la obtención de todos los elementos y/o accesorios para utilería que no existan en la empresa y sean necesarios para la realización de programas y/o ambientación de decorados. Debe iniciarse en los conocimientos teóricos-prácticos de utilería, ambientación, épocas y estilos que lo capaciten para un mejor desempeño de su función.

Ingresa como utilero de Tercera Categoría, pasando a los 6 meses o Segunda Categoría, previa prueba de suficiencia. Al aprobar el examen correspondiente a la Primera Categoría, pasará a revistar en el cargo de Ayudante de Utilero de Calle, percibiendo el sueldo de utilero de calle.

#### **Utilero Realizador**

**Artículo 60**— Debe tener la capacidad y conocimiento del utilero de Primera Categoría, y poseer conocimientos de carpintería. Realiza y prepara diversos elementos de utilería de acuerdo con épocas y estilos en cartaposta, yeso, cera, resina y otros materiales destinados a tal efecto. Debe poseer los conocimientos necesarios para realizar elementos trucados destinados a la utilería de programas y/o comerciales.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Realiza y prepara diversos elementos de utilería de acuerdo con épocas y estilos en cartaposta, yeso, cera, resina u otros materiales destinados a tal efecto, debiendo estar iniciado en conocimientos de carpintería. Debe poseer los conocimientos necesarios para realizar elementos trucados destinados a la utilería de programas y/o comerciales.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas en la función.

#### **Utilero**

**Artículo 61**— Es el responsable del correcto almacenamiento, traslado y ubicación en la escenografía de acuerdo con las normas de ambientación, de los elementos y materiales de utilería, incluyendo muebles, cortinados y tapicería, previa selección, de acuerdo con los bocetos y/o plantas escenográficas, respetando las directivas y/o indicaciones del escenógrafo responsable. Debe preparar y armar todos los elementos de utilería de acuerdo con la exigencias del movi-

miento escénico, realizando las ambientaciones de acuerdo con épocas y estilos que se le soliciten, y luego de ello, procederá a su repaso total y general con el objeto de lograr una correcta realización escénica en estudios y/o exteriores.

Se deja constancia que éste personal no realizará tareas de traslado de materiales y elementos a/y de los depósitos de las empresas cuando éstos depósitos se encuentren fuera de los ámbitos naturales de operación.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Tiene a su cargo el transporte de los elementos de utilería para la ambientación de programas y/o comerciales a y de los estudios, procede a su almacenamiento y colabora con las categorías superiores en la ambientación de decorados, iniciándose en los conocimientos básicos para una correcta selección.

Se desempeña únicamente en estudios.

**Segunda Categoría:** Selecciona el material a utilizarse para ambientar y decorar de acuerdo con los pedidos por bocetos y/o plantas escenográficas, estando capacitado para realizarlos, debiendo iniciarse en los conocimientos de épocas y estilos. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener amplios conocimientos teóricos-prácticos de ambientación, así como de épocas y estilos que lo capaciten para la total realización escénica, siendo el responsable de la ambientación general y total de las plantas a su cargo. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

#### **Utilero Preparador**

**Artículo 62**— Es el responsable de la correcta preparación de todos los materiales de utilería menor solicitados por escenografía y asistentes de dirección, acomodándoles en condiciones de uso en los "carros"; al recibirlos deberá ubicarlos en el lugar asignado para su almacenamiento debiendo higienizar los elementos que regresen de los programas y/o comerciales. Tendrá amplios conocimientos teórico-prácticos para una correcta selección, tanto de épocas como de estilos y ambientaciones. Realizará la recepción y devolución en depósitos de todos los elementos de utilería menor destinados a los programas y/o comerciales, previo control de los mismos.

#### **Auxiliar de Forilloteca**

**Artículo 63**— Es el responsable previa clasificación e identificación, de archivar los forillos y/o todas las telas. Es de su responsabilidad revisar las plantas de escenografía para seleccionar todos los forillos que se utilizarán en los programas y/o comerciales.

Tendrá a su cargo un inventario del material debidamente identificados y con las cantidades que hay en existencia, debiendo periódicamente comunicar la falta de las mismas para su elaboración o reparación.

**Auxiliar de Estudios**

**Artículo 64**— Realiza la recepción y devolución en estudios y/o exteriores, de todos los materiales y elementos de utilería funcional de mano destinados a los programas y/o comerciales, debiendo revisarlos, controlarlos y velar por su conservación hasta el momento de su devolución en el depósito de utilería.

En ensayos, programas y/o comerciales, debe alcanzar, trasladar, ubicar, y retirar dichos materiales de utilería funcional de mano, de acuerdo con las exigencias de la acción escénica, realiza las tareas necesarias para salvar las deficiencias o falta de cualquier elemento en los ensayos y/o programas y/o comerciales. Debe efectuar, durante la realización de ensayos y/o programas tareas de colaboración al asistente de dirección en lo que a puesta en escena se refiere, debe identificar el programa a grabar mediante pizarras, especificando número de rollo, secuencia y fecha de grabación. Es el encargado de comunicarse con todas las áreas de la empresa que dan servicio al programa, para reclamar de cualquier falta o falla de elementos o personas que intervengan en el mismo. Interviene además, en la realización de tareas que signifiquen un efecto especial que no sean los indicados en el artículo Técnico de Efectos Especiales Visuales.

**Caracterizador/a**

**Artículo 65**— Es de su responsabilidad realizar toda clase de maquillajes y caracterizaciones de intérpretes, colocando apliques, adaptando pelucas, barbas, patillas y bigotes, logrando efectos de cambios de edades, creación de distintos tipos y/o rostros de diferentes épocas, nacionalidades y personajes de literatura teatral y/o históricos. Deberá tener los conocimientos necesarios para la creación de los maquillajes y/o caracterizaciones alegóricas y/o irreales y todo lo que sea llamado creación en materia de caracterización, para ubicar a los personajes dentro de la época que le marque la acción en estudios y/o exteriores. A los fines de la caracterización debe realizar toda clase de retoques de peinado sobre cabelleras propias y/o pelucas como así también retoques de peinados de calle.

**RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Está a su cargo la aplicación de bases para maquillaje y limpieza de rostros, colabora con las labores que realicen los de categoría superiores y debe estar en los conocimientos de maquillaje. Se desempeña únicamente en estudios.

**Segunda Categoría:** Además de las de tercera, realizan todo tipo de maquillaje y debe estar iniciado en los conocimientos necesarios para lograr caracterizaciones y retoques de peinados. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta interpretación y desarrollo de todo tipo de caracterizaciones y retoque de peinados. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Peinador/a**

**Artículo 66**— Es de su responsabilidad realizar toda clase de peinados, sobre cabelleras propias y/o pelucas, correspondientes a diversas épocas y/o de moda y adaptación de las mismas de acuerdo con las distintas fisonomías, adoptar y peinar pelucas y/o apliques para personajes de composición, debiendo hacer cortes de cabellos cuando las circunstancias lo requieran. Debe tener los conocimientos necesarios para la creación de peinados acorde con caracterizaciones alegóricas y/o irreales, diferentes épocas, razas, nacionalidades y personajes de la literatura teatral y/o histórica y todo lo que sea llamado creación en materia de peinados, para ubicar a los personajes dentro de la época que le marque la acción en estudio y/o exteriores. Debe realizar decoloraciones y/o aplicaciones de tintura y matizadores de todo tipo.

**RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Está a su cargo la realización de retoques y/o peinados actuales sencillos; colabora con las labores que realicen los de categorías superiores y debe iniciarse en los conocimientos de peinados de época y creación. Se desempeña en estudios.

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas para la función, excepto realizar decoloraciones y/o aplicaciones de tintura y matizadores de todo tipo. Debe tener los conocimientos requeridos para realizar toda clase de peinados de época y creación que requiera la acción de programas. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta interpretación y desarrollo de todo tipo de peinados, y realiza decoloraciones y/o aplicaciones de todo tipo de tinturas y matizadores. Se desempeña en estudios y/o exteriores.

**Modista Realizadora**

**Artículo 67**— Es de su responsabilidad realizar tareas de confección, transformación y mantenimiento de trajes y vestidos, actuales y/o de épocas, disfraces, uniformes, conjuntos para ballet, y cualquier otro de vestimenta, y demás elementos accesorios necesarios para ser entregados en debidas condiciones de uso en estudios y/o exteriores. Debe saber tizar y cortar telas. Tiene la capacidad y conocimientos teóricos-prácticos necesarios para interpretar bocetos y proyectos para la preparación de las tareas que se le encomienden.

**RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Realiza tareas de confección, transformando y mantenimiento de vestidos y trajes actuales y/o de época, disfraces, uniformes, conjuntos entregados en las debidas condiciones de uso en estudios y/o exteriores.

**Primera Categoría:** Todas las enunciadas para la función, debiendo poseer los conocimientos teóricos-prácticos para realizar las tareas de cortes de interpretación de bocetos y

proyectos para la preparación de las tareas que se le encomienden.

#### **Asesor de Vestuario**

**Artículo 68**— Es de su responsabilidad la ejecución de proyectos y bocetos, incluyendo todas las indicaciones y/o especificaciones necesarias para la realización de vestuarios, para todo tipo de programas y/o comerciales en estudios y/o exteriores. Deberá tener los conocimientos necesarios para recrear las diferentes épocas y estilos en que se representa la acción según marquen los autores y/o directores. Confeccionando la lista de elementos que se utilizarán en los plazos correspondientes. Asimismo es el responsable de la correcta realización de los trajes, que será supervisada, sugiriendo lo que crea más conveniente, dentro de las normas sugeridas por la empresa, debiendo tener los conocimientos necesarios que reglan en televisión; su relación con escenografía, iluminación, maquillaje y peinados.

#### **Modista**

**Artículo 69**— Es de su responsabilidad el correcto almacenamiento, preparación, recepción, traslado de elementos manuales, revisión, contralor y devolución del vestuario destinado a los programas, correspondientes a diversas épocas y/o modas y vigilar que estén limpios y en perfectas condiciones de uso, teniendo a su cargo el mantenimiento del orden de los camarines. Efectúa en las ropas las modificaciones y/o arreglos de primera necesidad que sean menester, planchado, acorte, alargue, entallado y otras labores sencillas de costura, para que sean entregadas a los interpretes en las debidas condiciones de utilización, ayudando al elenco artístico en los cambios de vestuario en los camarines, estudio y/o exteriores.

### **RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Es la encargada del correcto almacenamiento preparación, recepción, traslado, revisión, contralor y devolución del vestuario destinado a los programas correspondientes a diversas épocas y/o moda, constatando que esté limpio y en perfectas condiciones de uso. Tiene a su cargo el mantenimiento del orden de los camarines y efectúa en la ropa modificaciones sencillas y arreglos de primera necesidad, procediendo a su planchado y colaborando en los cambios de vestuario, en los camarines y/o estudios.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener conocimientos teóricos-prácticos necesarios que aseguren la capacidad para efectuar modificaciones de importación en el vestuario de elenco artístico.

#### **Preparador/a de Sastrería**

**Artículo 70**— Es el responsable de la clasificación, preparación, envío y traslado de elementos menores de sastrería destinado a la realización de programas y/o comerciales en estudio.

Tiene a su cargo la recepción, revisión y posterior almacenamiento del vestuario, controlando que esté limpio y en perfectas condiciones de uso. Tiene la capacidad y conoci-

mientos teóricos-prácticos necesarios que aseguren una correcta preparación y armado de un vestuario que se le encomiende, interpretando un boceto, un pedido o un proyecto. Con el objeto de lograr una correcta interpretación escénica, en estudios y/o exteriores.

#### **Sombrerera**

**Artículo 71**— Es de su responsabilidad realizar tareas de corte, confección, transformación y mantenimiento de toda clase de sombreros actuales y/o de época, como así también todos los elementos accesorios necesarios para que sean entregados en las debidas condiciones de uso, en estudios y/o exteriores.

Tiene la capacidad y conocimientos teóricos-prácticos necesarios para interpretar bocetos y proyectos para la preparación de las tareas que se le encomienden.

#### **Auxiliar de Camarines**

**Artículo 72**— Es de su responsabilidad el correcto almacenamiento, preparación, recepción, traslado de elementos manuales, revisión, contralor y devolución del vestuario destinado a los programas, correspondientes a diversas épocas y/o modas, y vigilar que estén limpios y en perfectas condiciones de uso, teniendo a su cargo el mantenimiento del orden en los camarines, en las Empresas y/o exteriores.

#### **Chequeador**

**Artículo 73**— Es de su responsabilidad, desempeñarse en estudios y/o exteriores, anotar en formularios, al efecto confeccionados, la hora de comienzo y terminación de los ensayos, grabaciones y/o transmisiones, la asistencia y/o ausencia de todo el personal técnico y artístico que participa en programas y/o comerciales. En caso de prolongaciones y/o otras diferencias de horarios a los establecidos con los intérpretes, debe registrarlo y obtener la conformidad. Deben anotar toda irregularidad o anomalía antes, durante y después de los ensayos, grabaciones y/o transmisiones. Registrar la concurrencia en el control de estudio de toda persona que se halle sin razón justificada y sin el permiso pertinente. Informar con anticipación a quien corresponda de las anomalías, con el objeto de que puedan ser corregidas. Debe desempeñarse en un programa por vez.

#### **Telecontrol**

**Artículo 74**— Tiene a su cargo registrar del aire con planillas confeccionadas al efecto, el tiempo de comienzo y terminación de cada programa, avisos, anuncios y en general de todas y cada una de las distintas transmisiones que se propagan al aire. Debe consignar el nombre de cada anunciante en cada mención publicitaria o programa, como así también el producto que se anuncia y el nombre de la agencia que lo promueve. Anota toda deficiencia técnica y/o artística registrada en la transmisión haciéndose notar en lo que a sus posibilidades lo permitan las características esenciales de las mismas.



**Dibujante Técnico**

**Artículo 75**— Tiene a su cargo la realización de croquis de obra, y de planos de diseños en la especialidad electromecánica, eléctrica, electrónica, de aparatos, equipos sistemas e instalaciones, de acuerdo con las directivas que se le impartan. Debe tener conocimientos de dibujo técnico, de la utilización de los símbolos eléctricos, mecánicos y electrónicos representativos, y de las normas que reglan la confección de planos de instalaciones electromecánicas.

**RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Es aquel que posee capacidad de ejecución para realizar las labores mencionadas en su función con supervisión técnica.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas en la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren su ejecución correcta de acuerdo con directivas y sin supervisión.

**Operador de Máquina de Contabilidad Electromecánica**

**Artículo 76**— Es de su responsabilidad manejar la máquina debiendo conocer todas las operatorias relacionadas con la misma, para las pertinentes registraciones contables. Debe tener los conocimientos de contabilidad suficientes que lo acrediten para el correcto desempeño de su labor, debiendo efectuar las verificaciones contables necesarias que le aseguren una correcta realización de las tareas a su cargo.

**RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Debe estar iniciado en el correcto manejo de las máquinas a la que ha sido asignado y tener conocimiento de operatoria simple, adquirir digitación veloz y conocimientos básicos de contabilidad que aseguren una correcta realización de las tareas a su cargo.

**Primera Categoría:** Todas las de la función, debiendo poseer una digitación veloz. Es de su responsabilidad efectuar la verificación y control de los trabajos a su cargo.

**Operador de Computadora**

**Artículo 77**— Es de su responsabilidad operar el sistema de unidades (*equipos*) que integran la computadora, mediante la carga de lotes de tarjetas que conforman un programa previamente elaborado, debiendo para ello estar debidamente capacitado en el manejo de tarjetas perforadas, cintas magnéticas, discos magnéticos, papeles formularios continuos, etc. Debe poseer conocimientos generales de administración para informar sobre el consumo y rendimiento del equipo.

Debe conocer la diagramación y funcionamiento de la carpeta de operaciones, la que deberá respetar al ejecutar los trabajos. Es responsable de cumplir el plan de trabajo elaborado diariamente para dar la información requerida por los distintos departamentos de la Empresa.

**Perfoverificador/a de Computadoras**

**Artículo 78**— Es de su responsabilidad la realización me-

dante el uso del equipo perforador, de la perforación de tarjetas sobre las cuales vuelca los datos contenidos en documentos y fuentes. Repite en el equipo verificador el trabajo realizado con el objeto de controlarlo, utilizando los mismos documentos fuentes.

Debe tener los conocimientos generales de administración que lo capaciten para una correcta interpretación de los formularios utilizados. Realiza tareas de clasificación en el equipo correspondiente, debiendo proceder al archivo de las tarjetas, a cuyo efecto deberá conocer las técnicas correspondientes.

**RESPONDABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Todas las de la función debiéndose iniciar en los conocimientos generales de administración y adquirir una digitación veloz y segura. Debe estar iniciado en las tareas de clasificación en conocimiento de la técnica correspondiente al archivo de tarjetas.

**Primera Categoría:** Todas las de la función, debiendo poseer una digitación veloz y segura para trabajar con un margen mínimo de errores.

**Perforador Máquinas Contables**

**Artículo 79**— Es de su responsabilidad la realización de la perforación de tarjetas y su verificación y/o corrección, debiendo tener los conocimientos generales de administración, contabilidad y programación, que lo capaciten para una correcta interpretación de los formularios tipo utilizados para volcar la información.

**RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Todas la de la función debiéndose iniciar en los conocimientos generales de administración, contabilidad y programación y adquirir una digitación veloz y segura con un margen mínimo de errores.

**Primera Categoría:** Todas las de la función debiendo poseer una digitación veloz y segura para asegurar un margen mínimo de errores.

**Oficial Administrativo**

**Artículo 80**— Debe tener los conocimientos teórico-prácticos que aseguren el correcto funcionamiento administrativo y/o contable y/o técnico-operativo de la sección o sector donde se desempeñe. Debe poseer criterio desarrollado para solucionar por sí los problemas que se le presenten, actuando con criterio propio y sin supervisión.

Queda establecido que el personal que a la fecha de la firma del presente convenio se encuentren desempeñándose sin supervisión será nombrado en esta función.

En todos los casos se resolverá de común acuerdo entre la Empresa y la representación del S.A.T.

**Auxiliar Administrativo de Personal**

**Artículo 81**— Es de su responsabilidad realizar tareas admi-

nistrativas y/o contables correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Confecciona las tarjetas reloj y los legajos del personal de la empresa. Debe realizar el control de inasistencias. Opera correctamente máquinas de escribir y calcular. Debe tener conocimientos teóricos-prácticos necesarios para aplicar leyes laborales y Convenios Colectivos de Trabajo en vigencia. Realiza tareas de liquidación de sueldos, jornales y horas extras.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables de planteo simple correspondiente a su área. Debe operar correctamente máquinas de escribir y de calcular. Tiene a su cargo el archivo y confección de tarjetas reloj. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las de tercera, confecciona los legajos del personal, controla inasistencias, debiendo iniciarse en los conocimientos básicos teóricos-prácticos necesarios para realizar la liquidación de sueldos, jornales y horas extras. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables del área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se le encomienden, con supervisión mínima.

#### Auxiliar Administrativo de Contaduría

**Artículo 82**— Es de su responsabilidad realizar tareas administrativo-contables correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta operación de máquinas de escribir y calcular. Confecciona órdenes de pago, facturas, notas de débito y/o crédito internas. Debe tener conocimientos generales que lo capaciten para contabilizar liquidación de sueldos, jornales, talentos, cargas sociales, impuestos e inventarios, efectuando las imputaciones y asientos diarios de acuerdo con documentación recibida. Realiza el control y contabilización de las facturas y contratos de proveedores. Debe estar capacitado para interpretar balances, estados financieros, movimientos bancarios y conciliaciones de cuenta. Debe tener conocimientos referentes a la contabilización, pago y conciliaciones de seguros de bienes de la Empresa.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativo-contables de planteo simple correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo de la sección. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta operación de máquinas de escribir y calcular. Realiza el tipeo de órdenes de pago, facturas, notas de débito y/o crédito internas. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las responsabilidades de Tercera Categoría, debe estar capacitado para encarar tareas de conciliación de cuentas y movimiento bancario.

Tiene a su cargo el control y contabilización de las facturas de proveedores. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades de las categorías menores, realiza todas las tareas administrativo-contables de su área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que le encomienden. Se desempeña con supervisión mínima.

#### Auxiliar Administrativo de Ventas

**Artículo 83**— Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondiente a su área. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Debe tener conocimientos teóricos-prácticos necesarios para asegurar la correcta operación de máquinas de escribir y calcular. Recibe y codifica órdenes de publicidad y el material de programación que se remite y/o recibe de los canales y/o agencias y/o anunciantes de publicidad.

Debe verificar en las órdenes de publicidad, las tarifas, planes de ventas, pautas comerciales, tipo de compras y rotaciones de los avisos, basándose en los convenios establecidos con las agencias y/o anunciantes, procesando dicha información en formularios donde se consigne además, el nombre de las agencias, anunciantes y productos. Investiga, confecciona y tipeo notas de crédito, débitos y compensaciones originados por reclamos recibidos. Realiza tareas de certificación y tipeo de horarios de transmisión y su despacho. Arma la rutina de transmisión controlando el tiempo de los comerciales de acuerdo con normas del organismo oficial competente, insertando fílmicos y programas según información recibida, y de acuerdo con los tiempos de duración de los programas.

#### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables de planteo simple correspondientes a su área. Debe operar correctamente máquinas de calcular y de escribir. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Tipea notas de crédito y/o débito. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las responsabilidades de Tercera, recibe, codifica y procesa órdenes de publicidad y el material de programación que se remite y/o recibe de los canales y/o agencias y/o anunciantes. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables del área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se le encomienden, con supervisión mínimo.

#### Auxiliar Administrativo de Contrataciones

**Artículo 84**— Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondientes a su área. Debe poseer conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta

operación de máquinas de escribir y calcular. Tiene a su cargo el archivo de su sección. Confecciona las planillas de liquidación de costos por actuación de actores, variedades, músicos, locutores, autores, extras, , etc. por bolos, repeticiones y excedentes, por programa y asociación debiendo para ello tener conocimiento de los Convenios y Contratos para aplicar correctamente los porcentajes a liquidar a las distintas entidades por las actuaciones de sus representados. Realiza tareas de verificación del tiempo de transmisiones para la posterior liquidación a la entidad que corresponda. Debe tener conocimientos sobre impuestos en lo referente a agentes de retención sobre honorarios. Confecciona y clasifica los cachets.

## RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables de planteo simple correspondiente a su área. Tiene a su cargo el archivo de la sección. Confecciona y clasifica los cachets. Debe operar correctamente las máquinas de escribir y calcular. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las responsabilidades de Tercera debe verificar los excedentes de ensayos, prolongación y/o extensión de programas en vivo y/o grabados. Verifica los tiempos de transmisión para la liquidación a la entidad que corresponda. Debe estar indicado en el conocimiento de convenios y contrato. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables del área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto de las labores que se le encomienden, con supervisión mínima.

### Auxiliar Administrativo de Producción y Operaciones

**Artículo 85—** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo de su departamento o sección. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para asegurar la correcta operación de máquinas de escribir y calcular.

Tiene a su cargo bajo supervisión la confección de partes diarios de asistencia, horas extras, horarios y vacaciones del personal del área. Volcará en planillas confeccionadas a tal fin todos los gastos originados por compras y/o alquileres solicitados por la producción del programa y confeccionará órdenes de pago. Debe asentar en formularios la entrada y salida de materiales de la sección, manteniendo el inventario de los mismos. Confecciona los formularios de pedido del departamento de almacenes y/o compras. Realiza el informe de gastos y novedades del área.

Distribuye los pedidos de facilidades de los distintos programas, a cada sección o departamento (*arte, maquillaje, utilería, vestuario, etc.*).

## RESPONSABILIDAD

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización

de tareas administrativas y/o contables de planteo simple correspondientes a su área. Tiene a su cargo la realización de tareas de tipeo, archivo general, partes diarios y pedidos a almacenes y/o compras. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las responsabilidades de Tercera categoría, es de su responsabilidad la confección de órdenes de salida y remitos de entrega. Debe estar iniciado en el conocimiento de tareas correspondientes a: inventario, horarios, horas extras y vacaciones del personal de su área. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables de su área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que le encomienden. Se desempeña con supervisión mínima.

### Auxiliar Administrativo de Filmoteca

**Artículo 86—** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios que aseguren la correcta operación de máquinas de escribir y calcular. Confecciona los reportes sobre ingreso, egreso y estado del material fílmico de acuerdo a la información recibida. Tiene a su cargo el mantenimiento de los Libros de Programación, en los que hará constar los reportes de los Operadores Revisores, y los reportes de transmisión de los canales. Es de su responsabilidad la confección de planillas correspondientes al material fílmico, cuando se trate de importación o exportación de los mismos. Lleva y actualiza los ficheros de películas que transmiten los canales, y de los estrenados en el país. Realiza el reporte de costos del material fílmico que se transmite diariamente. De acuerdo a los contratos establecidos con los proveedores de películas, confecciona las planillas de órdenes y planes de pago. Debe efectuar informes para los proveedores referentes a la utilización del material fílmico. Realiza operaciones contables en los libros de saldos de películas televisadas o por televisar, enviando los informes al departamento contable.

## RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativa y/o contable de planteo simple correspondiente a su área. Debe operar correctamente máquinas de escribir y de calcular. Tiene a su cargo el archivo, la confección de reportes sobre ingreso, egreso y estado del material fílmico, y el mantenimiento de los Libros de Programación. Se desempeña bajo supervisión..

**Segunda Categoría:** Lleva y actualiza los ficheros de películas que transmiten los canales y de las estrenadas. Reporta sobre los costos del material fílmico que se transmite diariamente. Se desempeña bajo supervisión. Realiza además las tareas de Tercera.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables del área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se le encomienden, con supervisión mínima.

#### **Auxiliar Administrativo de Video Tape**

**Artículo 87—** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para asegurar la correcta operación de máquina de escribir. Debe poseer conocimientos sobre distribución de programas a canales del país y/o exterior, coordinando con las respectivas áreas la mejor utilización de los circuitos. Deberá conocer el tipo de operación que se realiza en la sección, teniendo en cuenta los diferentes sistemas de grabación para su aplicación en la confección de la rutina de grabación diaria, de acuerdo a indicaciones recibidas de la jefatura de operaciones. Volcará en tarjetas y planillas confeccionadas a tal fin toda la información técnico administrativa que sea necesario para su posterior archivo y/o envío a los canales. Es de su responsabilidad asentar en las tarjetas de rollos el borrado de programas y/o comerciales, lleva control de stock de cintas, controla y corrige las fechas de emisión de los programas grabados según modificaciones que surjan.

#### **RESPONSABILIDADES**

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas de planteo simple correspondientes a su área. Debe operar correctamente máquinas de escribir. Realiza el archivo de la sección y confecciona planillas de envío. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las responsabilidades de la Tercera, deberá tener conocimientos sobre distribución de programas a canales del país y exterior, coordinando con los respectivas áreas la mejor utilización de los circuitos. Confecciona la rutina de grabación diaria. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas del área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se le encomienden, con supervisión mínima.

#### **Auxiliar Administrativo de Copistería**

**Artículo 88—** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables correspondientes a su área. Debe poseer conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta operación de máquinas de escribir y digitación veloz para el tipeo de libretos en stencil. Cumple con tareas de contabilización de fotocopias, gastos de papel y de stenciles electrónicos que, a pedido de los departamentos y/o secciones, se realizan en la Empresa.

#### **Auxiliar Administrativo de Archivo General**

**Artículo 89—** Es de su responsabilidad organizar y realizar las labores habituales en el archivo general, relacionadas con la recepción, entrega, almacenamiento y movimiento de toda la documentación recibida de los departamentos y/o secciones de la Empresa, para lo cual debe tener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios. Tiene a su cargo el ordenamiento, encuadernación, desglose y rotulación de todo el material existente, como así también de la destrucción del mismo, de acuerdo con las normas establecidas. Copia en libros copiadores la documentación contable. Debe realizar las tareas administrativas y contables subsidiarias inherentes a su función.

#### **Secretaria**

**Artículo 90—** Es de su responsabilidad organizar y realizar labores administrativas y de archivo correspondientes a su área. Debe poseer sólidos conocimientos específicos del área que le permitan solucionar y/o derivar a quien corresponda el problema planteado. Tiene a su cargo la atención de llamadas telefónicas y resolución de los mismos. Debe tener cultura general y amplios conocimientos de taquigrafía, dactilografía, reglas gramaticales y redacción propia. Es tarea inherente a su función la solicitud y acuerdo de entrevistas con clientes. Debe poseer iniciativa y criterio propio.

#### **Secretaria Bilingüe**

**Artículo 91—** Es de su responsabilidad organizar y realizar labores administrativas y de archivo correspondientes a su área, con conocimiento y aplicación del idioma. Debe poseer sólidos conocimientos del área que le permitan solucionar y/o derivar a quien corresponda el problema planteado. Tiene a su cargo la atención telefónicas y resolución de las mismas.

Debe tener amplios conocimientos de taquigrafía, dactilografía, cultura general, bases gramaticales y redacción propia. Es área inherente a su función la solicitud y acuerdo de entrevistas con clientes. Deberá poseer iniciativa y criterio propio.

#### **Secretarias y Secretarios**

**Artículo 92—** Las secretarias y secretarios, incluidos los de nivel de dirección, percibirán los sueldos básicos de las escalas pactadas en el artículo 159, grupos 5 y 7 según corresponda. Las empresas podrán asimilarlos al personal jerarquizado, en lo que hace a las obligaciones establecidas en el artículo 222 de este convenio, abonándoles por todo concepto un 21 % más como mínimo, sobre los salarios básicos de las escalas 5 y 7 referidas, incrementadas con el 10% de suplementos por asistencia (*Artículo 160*). Antes de efectuar el traspaso, deberá previamente mediar la conformidad por escrito del interesado/a con conocimientos de la representación del S.A.T.

#### **Auxiliar Administrativo de Tesorería**

**Artículo 93—** Es de su responsabilidad realizar las tareas administrativas y/o contables relacionadas con su sección. Debe tener los conocimientos necesarios que le aseguren el

correcto manejo de máquinas de calcular y escribir. Es su función recepcionar cobros y efectuar pagos en general. Confecciona cheques y lleva los libros de bancos correspondientes. Efectúa la caja diaria y practica el arqueo pertinente. Realizará las planillas necesarias que coadyuven a una precisa información de los fondos existentes. Efectúa en bancos depósitos y extracciones. Lleva el archivo de la sección.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas simples. Debe conocer el uso correcto de máquinas de escribir y calcular. Tiene a su cargo el archivo de la sección. Realiza el tipeo de notas y/o planillas encomendadas. Se desempeña con supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las de tercera categoría debe estar capacitado para llevar el libro banco. Confeccionar planillas, recibir cobros y efectuar pagos, realizar depósitos bancarios. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Realiza las funciones de las categorías inferiores y todas las de su área, debiendo tener los conocimientos necesarios que le aseguren el correcto cumplimiento los trabajos asignados. Se desempeña con mínima supervisión.

### Auxiliar Administrativo de Créditos y Cobranzas

**Artículo 94—** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo de la sección. Debe tener conocimientos teóricos-prácticos que aseguren la correcta operación de máquinas de escribir y calcular. Recibe y codifica las planillas de telecontrol con las rutinas de comercial. Confecciona la facturación mensual y de contratos de la publicidad, y la rutina de cobranza en general para los cobradores. Recibe las cobranzas de documentos y/o valores que contabiliza. Lleva el libro de vencimientos de pagarés, letras, etc. Remite los avisos de vencimientos. Efectúa la facturación de canjes, ventas de V.T.R. y facilidades.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables de planteo simple. Opera correctamente máquinas de escribir y calcular. Tiene a su cargo el archivo de la sección. Tipea avisos de vencimientos, rutina de cobradores y facturas, notas de débito y/o crédito, etc.. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera, recibe y codifica las planillas de telecontrol y comercial, lleva el libro de vencimientos. Debe estar iniciado en los conocimientos generales de las tareas correspondientes a su área. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables del área, debiendo tener los conocimientos teóri-

cos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se le encomienden con supervisión mínima.

### Auxiliar Administrativo de Compras

**Artículo 95—** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondientes a su área. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Debe tener conocimientos teóricos-prácticos necesarios para asegurar la correcta operación de máquinas de escribir y calcular. Recibe y codifica órdenes de compras y/o suministro de las distintas áreas de la Empresa ya sea para licitaciones públicas y/o privada o compra directa. Debe verificar en las órdenes de compra o documentación que se le remita los precios de las cotizaciones y/o presupuestos. Tiene a su cargo el registro de proveedores. Notifica por nota de las novedades de los pedidos de compras que tienen pendientes a las secciones que se lo solicitaron.

### RESPONSABILIDADES

**Tercera Categoría:** Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables de planteos simples correspondientes a su área. Debe operar correctamente máquinas de escribir y calcular. Tiene a su cargo el archivo de la sección. Tipea órdenes de compra, pedidos de cotización y/o presupuestos y notas. Se desempeña bajo supervisión.

**Segunda Categoría:** Además de las de Tercera recibe y codifica las órdenes de compra de las distintas áreas, y confecciona las planillas de cotizaciones y/o pedidos. Debe estar iniciado en el conocimiento de las tareas de su área. Se desempeña bajo supervisión.

**Primera Categoría:** Además de las responsabilidades inferiores, realiza todas las tareas administrativas y/o contables del área, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto cumplimiento de las labores que se le encomienden. Con supervisión mínima.

**Artículo 96—** Al personal comprendido en las funciones administrativas de los artículos 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 93, 94 y 95 les comprenden los alcances del artículo 8 de ocupación plena, incluida la empresa de servicio Teinterior S.A..

### Redactor de Textos Promocionales

**Artículo 97—** Es de su responsabilidad, con redacción propia producir para su difusión: gacetillas o similares, textos promocionales y/o de interés general. Tiene a su cargo la lectura y corrección de las pruebas de imprenta, originales, gacetillas y demás textos promocionales, con el objeto de rectificar errores tipográficos, gramaticales o de cualquier tipo.

### Creativo de Campaña Promocional

**Artículo 98—** Es el responsable de la creación, desarrollo, lanzamiento y mantenimiento de las campañas promocionales del canal, como así también de la promoción constante de sus programas. Deberá poseer una amplia cultura

general, tener un dominio del idioma, contar con los antecedentes suficientes que lo acrediten como creativo, conociendo la sociología de los medios de comunicación, y el manejo del lenguaje televisivo. Deberá crear ideas motrices de la promoción, tanto del canal, como de sus programas en particular, redactor textos para pantallas: de locución sobre placas, filmadas, tanto institucionales como individuales. Gráfica: avisos, títulos, gacetillas, etc.

#### **Cobrador**

**Artículo 99**— Es de su responsabilidad realizar las gestiones de cobranzas. Debe tener los conocimientos suficientes y la experiencia necesaria para realizar tareas de información, contralor y verificación, debiendo rendir cuentas de las gestiones realizadas.

#### **Auxiliar de Almacenes y/o Depósitos**

**Artículo 100**— Es de su responsabilidad organizar y realizar las labores administrativas y contables habituales en almacén y/o depósito, relacionadas con la recepción, entrega, registro, almacenamiento y movimiento de materiales, equipos, aparatos, útiles y accesorios en existencia, para lo cual debe poseer los conocimientos teóricos-prácticos generales que lo habiliten para realizar tareas administrativas subsidiarias.

Tiene a su cargo el ordenamiento de todos los elementos dentro del almacén y/o depósito de acuerdo con las normas de la Empresa, y debe tener la capacidad y conocimiento teórico-práctico necesarios para el reconocimiento de los mismos y su ubicación, para realizar la selección y entrega. Lleva los ficheros y hace el contralor de los saldos y rol mínimo, siendo responsable de la exactitud de su coincidencia con la realidad de las existencias.

#### **Operador de Télex**

**Artículo 101**— Opera la máquina de Telex y es el responsable de transmitir y recibir mensajes mediante el servicio de telex, hacia y desde las Empresas que están abonadas al mismo encargándose de su inmediata distribución al destinatario. Tiene a su cargo el registro y archivo de los duplicados de telex por orden numérico o de fecha según corresponda. Debe poseer conocimientos de normas gramaticales, reglas ortográficas y redacción propia.

#### **Auxiliar Recepcionista**

**Artículo 102**— Es de su responsabilidad recibir a las personas que solicitan información, entrevistas, o asisten invitadas a las sedes de las empresas, y darles las indicaciones que fuera menester para ubicar personas o sitios así como allanar las dificultades de información que tuvieran, debiendo registrar diariamente la nómina de personas atendidas, como así también cubrir cualquier tipo de información que se le requiera, correspondiente a su función. Debiendo tener los conocimientos administrativos mínimos inherentes a su función.

#### **Operador/a Telefonista**

**Artículo 103**— Debe operar los conmutadores telefónicos y equipos de llamadas internas, teniendo los conocimientos que aseguren una correcta operación de los equipos que se le encomienden. Debe llevar el control de llamadas y/o cualquier otro registro que se le encomiende.

#### **Auxiliar Mimeografista**

**Artículo 104**— Es de su responsabilidad realizar toda clase de trabajos mimeográficos, debiendo tener conocimientos generales de la mecánica, con el objeto de realizar en los mimeógrafos reparaciones menores de urgencia. Realiza trabajos de fotocopiado y símiles electrónicos. Lleva el registro de los materiales que utiliza en ellos.

### **RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas en la función, realizando las tareas con supervisión, quedando exceptuado de las reparaciones menores.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos que aseguren el correcto funcionamiento y operación de las máquinas a su cargo.

#### **Auxiliar de Despacho**

**Artículo 105**— Tiene a su cargo el despacho y/o recepción del material de programación que se remite y/o recibe de los canales de interior, exterior y productoras y/o distribuidoras, debiendo embalar y/o desembalar los envíos, y previo a su pesaje, registrarlos en las planillas correspondientes. Es el responsable de controlar el cumplimiento de los circuitos programados para informar sobre las anomalías que encuentre, con el objeto de efectuar los reclamos correspondientes para lograr las devoluciones demoradas y/o retenidos. Procede igualmente a despachar y/o recibir los equipos y/o aparatos que se utilizan en la operación, como así también las bolsas conteniendo documentación administrativa y/o órdenes de publicidad remitidas regularmente. Debe coordinar la entrega interna de los materiales de programación, controlar las secuencias adjuntas, y confeccionar los listados de envío.

Debe mantener relaciones directas con las empresas transportistas, al sólo efecto práctico de coordinar la operación. Debe realizar despachos en los domicilios de los distintas empresas transportistas, pudiendo utilizar para ello los vehículos de la empresa, por lo que debe poseer registro de conductor de automotores.

### **RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Todas las enumeradas para la función, con supervisión y bajo directivas, quedando exceptuado de los conocimientos necesarios para la aplicación de criterio propio, en los cuales, no obstante, debe estar iniciado.

**Primera Categoría:** Todas las de su función, debiendo poseer los conocimientos indispensables que aseguren una to-

tal capacitación para cumplimentarlas, como así también, criterio propio para desempeñarse sin supervisión.

#### **Auxiliar de Tráfico**

**Artículo 106**— Es de su responsabilidad recibir, clasificar y distribuir, la correspondencia interna o externa. Está facultado para la recepción, entrega de paquetes, encomiendas y mercaderías destinadas por o para las empresas, y por o para el personal de las mismas. Distribuye entradas para presenciar los programas. Lleva un registro de todas las actividades que realiza.

#### **Productor de Programas**

**Artículo 107**— Es el responsable de establecer con el área que corresponda y una vez aprobado el programa a realizarse, todos los aspectos que hacen a la producción para la puesta en pantalla del mismo. Aprobado el libro que le confió la superioridad del área para su producción, de común acuerdo consta y el director del programa, designará el elenco interviniente en cada programa. Administra y controla el presupuesto asignado por la superioridad a cada programa a su cargo. Da curso a través del asistente de producción a la planilla de talento artístico y anexos. Debe tener completo conocimiento de los convenios laborales que hacen a cada ramo del espectáculo televisivo. Contribuye con ideas, críticas, sugerencias y propuestas que tiendan a mejorar la calidad y los resultados de los programas a su cargo. Ésta función de productor en relación de dependencia, no excluye la facultad será de aplicación el artículo 220 del presente convenio.

En ningún caso el productor contratado al pactar libremente la remuneración ésta no podrá ser un salario inferior, al establecido por Convenio.

#### **Asistente de Producción**

**Artículo 108**— Es el que con carácter de inmediato del productor del programa asiste a éste y colaborará con el, en la preparación previa a la realización de los mismos; de acuerdo a las instrucciones impartidas por el productor, realiza contactos con las personas que intervendrán en él. Recaba información y material necesarios y confecciona planillas de talento artístico y anexos. Cita elencos de acuerdo a las necesidades. Tramita autorizaciones en instituciones oficiales y/o privadas para el programa en vivo y/o grabado y/o filmaciones.

### **RESPONSABILIDADES**

**Segunda Categoría:** Es el que asiste al productor del programa antes y durante la realización de los programas en vivo y/o grabados y/o filmaciones.

**Primera Categoría:** Todas las enumeradas para la función, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren una total capacidad para desempeñarse en todo tipo de programas.

Los asistentes de producción que a la firma del presente Convenio, se encuentren desempeñando sus funciones con no menos de (1) año de antigüedad, serán reconocidos automáticamente en Primera Categoría.

#### **Conductores de Automotores de Intendencia**

**Artículo 109**— Es de su responsabilidad la atención, limpieza y manejos de las unidades automotores confiadas a su cuidado o las que se le indiquen en cada oportunidad, debiendo realizar las reparaciones de emergencia necesarias en ellas para salvar inconvenientes en su normal funcionamiento.

Debe tener registro de conductor, habilitado por autoridad competente.

#### **Conductores de Automotores de Operaciones**

**Artículo 110**— Es de su responsabilidad el manejo de las unidades automotores confiadas a su cuidado o las que se le indiquen en cada oportunidad, debiendo realizar las reparaciones de emergencia necesarias en ellas para salvar inconvenientes en su normal funcionamiento. Colabora en las cargas menores. En la realización de exteriores y cuando no deba conducir automotores, colabora en la carga y descarga de materiales y equipos de los medios de transporte, además de traslado y ubicación de los mismos. Es responsable de la conservación y limpieza de las unidades automotores confiadas a su cuidado. Debe tener registro de conductor habilitado por autoridad competente.

Las empresas deberán munir a éste personal de la credencial correspondiente. Asimismo se establece que los mismos cobrarán plus por exteriores cuando se encuentren afectados a ellos.

#### **Ordenanza**

**Artículo 111**— Es de su responsabilidad el atender los llamados de las distintas oficinas, e información al público en general, recepción de correspondencia, y telegramas, controlar la entrada y/o salida de personas y objetos en los lugares donde esté asignado, cumplir y hacer cumplir las normas de circulación y ubicación de personas, cuidar el orden y el cumplimiento de las reglas de buenas costumbres en los lugares que se le asignen, debiendo desempeñarse indistintamente en cualquier dependencia de la empresa.

#### **Oficial Mantenimiento Edificio**

**Artículo 112**— Es el encargado de reparación y mantenimiento de obras civiles y de servicios auxiliares e instalaciones debiendo poseer los conocimientos que la capaciten para un correcto desempeño. Cada oficial de mantenimiento de edificio deberá desempeñarse en una única función para la cual haya sido tomado. (*tal como gasista, plomero, pintor, albañil, etc.*) Cuando las necesidades así lo requieran.

#### **Auxiliar de Limpieza**

**Artículo 113**— Es el responsable de la limpieza y correcto estado de higiene de las dependencias, estudios, muebles, materiales y otros elementos de las empresas; de la coloca-

ción de las sillas para el público en estudios y su higienización así como volver a ubicarlos en el lugar de su almacenamiento. Colabora en el traslado y ubicación de los muebles, materiales y/o elementos que están, lleguen o salgan de las empresas, con la excepción de los elementos escenográficos.

#### **Auxiliar de Depósito**

**Artículo 114**— Tiene a su cargo el traslado, carga, descarga, de materiales, y las tareas de limpieza del depósito al que haya sido designado.

#### **Cadete**

**Artículo 115**— Es de su responsabilidad realizar tareas de entrega de correspondencia interna y externa, cumplir funciones de mensajero dentro y fuera de las empresas, llevando y trayendo paquetes, encomiendas y otro material fácilmente transportable por su volumen y peso, y realizar trámites simples en instituciones públicas y/o privadas que se le encomienden.

Debe tener, en lo posible, ciclo primario completo.

#### **Mozo de Cafetería**

**Artículo 116**— Se ocupará de la preparación de té, cafés, lunch y del servicio de los mismos y almuerzo en los lugares de la empresa que se le indiquen, no apareciendo en cámara. Deberá realizar la limpieza de los utensilios que utilice en sus tareas.

#### **Peón de Estudio**

**Artículo 117**— Son sus funciones la limpieza, el transporte, carga y descarga de muebles, utilería para escenografía, decorados y otros, tanto en los medios de transportes como en los estudios.

#### **Sereno**

**Artículo 118**— Cumple única y exclusivamente controlar y vigilancia sobre muebles, inmuebles, instalaciones y equipos móviles o fijos, sin exclusiones y controlar además la entrada y salida de personas ajenas a la empresa.

#### **Jardinero**

**Artículo 119**— Es el responsable de la plantación, conservación y mantenimiento estético de los jardines y parques existentes dentro de la planta transmisora a la sede de las empresas. Debiendo, además, tener los conocimientos elementales y prácticos para la conservación de flores y plantas de jardín. Será responsable del mantenimiento de las herramientas que utilice en su labor.

#### **Bombero**

**Artículo 120**— Es el encargado de la prevención de incendios en todos los ámbitos de las empresas y estará a su cargo el primer encaramiento de los eventuales focos que pudieran producirse.

Realiza guardias en turnos rotativos, donde cumple y hace cumplir las prevenciones de siniestros en especial en la operación de estudios y con preferencia en los programas con asistencia de público. Recorre las distintas dependencias de las Empresas para constatar que los elementos y útiles de prevención y combate, estén en sus correspondientes lugares y en condiciones de uso; a tal fin tiene a su cargo la revisión periódica de matafuegos, (*control de agua y ampolla de gas carbónico de los de "hidro" y de peso de los de nieve carbónica, aptos para instalaciones eléctricas*) y solicitud de recarga de los que lo necesiten, a su superior inmediato. En lapsos adecuados, también en que se encargará de la revisión y prueba de los restantes elementos con que cuenta la empresa a tal fin: bocas de incendio, tanque suplementario, mangas, lanzas, baldes de arena y agua, granadas contra incendio, etc. Realiza el mantenimiento de Sprinklers.

#### **Operador de Cámara de Video Tape Portátil**

**Artículo 121**— Es de su responsabilidad la correcta operación de la cámara de Video Tape portátil. Realiza labores de encuadre, enfoque, diafragmación, desmagnetización de cintas y cabezas grabadoras. Debe tener conocimientos de cuadro y facilidades que permiten las lentes. Antes de comenzar la tarea debe asegurarse, que el equipo que va a utilizar esté en perfectas condiciones, debiendo informar cualquier anomalía que se le presente. Se establece que este equipo sólo podrá utilizarse en aquellos lugares en que por razones de movilidad y espacio, no pueda emplearse la unidad móvil de exteriores.

En ningún caso este equipo será utilizado para realizar transmisiones en directo. La cámara, sin su equipo grabador de V.T.R., deberá ser operada por un operador de cámaras y en exteriores, lo hará exclusivamente dependiendo de una unidad móvil.

#### **Promotores de Ventas**

**Artículo 122**— Son sus funciones. Visitas permanentes a agencias de publicidad asignadas y/o anunciantes, de acuerdo a las necesidades e importancia de las mismas, prestación de servicios e información y actualización a dichas agencias referentes a tarifas, programación, planes, áreas de cobertura, descuentos referentes a la comercialización y presupuesto de campañas en aquellos casos necesarios. Efectuar las argumentaciones que correspondan para lograr derivar el mayor monto posible de una campaña hacia el canal que representa. Las remuneraciones se liquidarán de acuerdo al sueldo básico más las comisiones o bonificaciones o premios que lo pudiera corresponder de acuerdo a la modalidad actual de cada empresa. Los gastos de representación que autorice la empresa y que realicen los promotores de ventas serán reintegrados contra presentación de los comprobantes respectivos.

### **ESCALAFÓN Y RÉGIMEN DE REEMPLAZOS Y VACANTES**

#### **Relevo de Funciones o Cargo**

**Artículo 123**— En el caso de que un miembro del personal de-



sempañe transitoriamente una función o cargo con remuneración superior, en calidad de reemplazante por ausencia temporal del titular, ya sea por razones de enfermedad, licencia y/o permiso, percibirá la diferencia de salario que corresponde a la función o cargo superior que desempeña; a los efectos de su liquidación se considerará jornada completa todo relevo realizado por una hora o más. Estos relevos serán asentados en el Legajo de los interesados en cada oportunidad en que se realicen, aunque fueran en forma discontinúa. Cuando se alcancen los 60 (*sesenta*) días de actuación se considerará que dicho trabajador ha cumplido con los recaudos necesarios para aprobar el examen práctico que le corresponda para su ascenso a dicha función. Se deja constancia que en todos los casos estos relevos serán comunicados por escrito, por parte de las Empresas, al interesado con copia a la representación del S.A.T.. Finalizado el relevo, el trabajador retornará a su función y categoría y percibiendo el salario fijado a la misma. Los relevos de cargo los realizará únicamente el personal de la sección respectiva y de la categoría inmediata inferior.

#### **Cubrimiento de Vacantes**

**Artículo 124**— El cubrimiento de todas las funciones contempladas en el presente convenio, se hará con el personal permanente de la empresa que posea la idoneidad y capacidad requerida para el puesto, y se halle inscripto en el libro de Concurso de Vacante. En caso de que la función a ocupar tenga asignado y salario inferior al del postulante y éste sea el designado para cubrirla seguirá cobrando su sueldo hasta que por ascenso de categoría o movimiento salariales, el de la función ocupada lo iguale.

#### **Libro de Concurso**

**Artículo 125**— Para cubrir una vacante, excepto las de cubrimiento automática las empresas deberán dar conocimiento al personal por medio de la “*Cartelera de Comunicados al Personal*”, para que todo empleado que se considere con conocimientos y capacidad para ocuparla, pueda anotarse en un registro habilitado a tal efecto, que se denominará “*Libro de Concurso de Vacantes*” y estará, a esos efectos en el Departamento de Personal. Los empleados que se postulen para cubrir las vacantes deberán entregar al inscribirse, un sobre cerrado y dirigido al señor gerente de personal, una nota manuscrita, con copia a la representación del S.A.T. detallando los antecedentes, conocimientos, estudios, experiencia laboral anterior y toda otra referencia que pueda servir para justificar su aspiración para postularse para la vacante a cubrirse. Cuando lo considere conveniente la Empresa y la representación del S.A.T. podrán solicitar a los interesados la ampliación de los datos suministrados. El “*Libro de Concurso*” permanecerá abierta por el término de una semana, pasada la cual se cerrará, procediendo la empresa juntamente con la representación del S.A.T. a determinar la fecha de examen. Una vez realizado los mismos, y no habiendo ningún postulante con examen aprobado, la empresa juntamente con la representación del S.A.T. procederá a declarar desierto el concurso y se ajustarán a lo establecido con el artículo “*Bolsa de Trabajo*” del presente Convenio. La decisión final quedará asentada en el “*Libro de Concurso*” y será comunicada al personal que haya participado en el mismo. El

“*curriculum vitae*” de los concursantes será agregada a su Legajo Personal. Ante una posible igualdad de conocimientos la antigüedad será definitiva.

#### **Ascensos a Primera Categoría**

**Artículo 126**— Para ascensos a primera categoría en todas las funciones, se deberá aprobar el examen teórico-práctico correspondiente a la función, debiendo ser tomado sobre la base de los programas que confeccionados de común acuerdo entre las partes signatarias, forman parte integrante del presente Convenio. Para rendir el examen tendrá opción todo aquel personal que al 31 de Diciembre de cada año reviste en segunda categoría y se haya inscripto en el registro de examen antes del 1° de Diciembre, salvo los casos contemplados en el inciso c) del Artículo de Ascensos Típicos.

#### **Ascensos a Segunda Categoría**

**Artículo 127**— El ascenso a Segunda Categoría en todas las funciones, estará determinado por rendimiento de una prueba de suficiencia que deberá tomarse al personal luego de revistar en Tercera Categoría durante seis (6) meses.

Para tomar esta prueba que será de tipo teórico-práctico, se utilizará como base las tareas enumeradas para la Segunda Categoría, de cada función en el articulado de “*Designaciones Específicas*”, debiendo ser tomado sobre la base de los programas respectivos que confeccionados de común acuerdo entre las partes signatarias, forman parte integrante del presente Convenio.

#### **Ascensos Típicos**

**Artículo 128**— Independientemente de los ascensos enumerados en los artículos anteriores existen lo que a continuación se enumeran.

- a) El asistente de iluminación en caso de ser ascendido a iluminador, deberá ser ubicado en Segunda Categoría.
- b) El Micrónista de Primera Categoría en caso de ser ascendido a Operador de Sonido, deberá ser ubicado en Segunda Categoría, previo examen.
- c) En aquellas funciones que solo existan Primera y Segunda Categoría tendrán derecho a rendir examen teórico-práctico los de Segunda Categoría que hayan cumplido seis meses de antigüedad en el cargo, examen que deberá ser tomado dentro de los 10 (*diez*) días corridos de cumplida dicha antigüedad.

#### **Exámenes**

**Artículo 129**— Los exámenes teóricos prácticos para ascender a Primera Categoría, deberá ser tomados durante el mes de Enero de cada año, a aquellos empleados que se hallan inscriptos antes del 1° de Diciembre del año anterior. Las Empresas deberán notificar a la representación del S.A.T. y al personal, los períodos de inscripción y examen con quince días de antelación como mínimo en cada caso. Las notificaciones al personal se harán por medio de avisos que se colocarán en la “*Cartelera de Comunicados al Personal*”. Los

empleados que sean promovidos a dicha categoría, por haber aprobado el examen, percibirán el salario correspondiente a dicha categoría a partir del día 1° de Enero de cada año, salvo que por las razones invocadas más abajo en el punto b), el examen fuera rendido fuera de la fecha estipulada en cuyo caso, el nuevo sueldo regirá a partir del día siguiente al que haya sido dado. No podrán rendir examen los empleados:

- a) Que no se hayan inscripto dentro del plazo previsto y
- b) Los que no se presenten a rendir el mismo en la fecha y hora fijadas, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Las pruebas de suficiencia para promoción a la Segunda Categoría serán rendidas dentro de los diez (10) días hábiles de cumplidos los 6 (seis) meses de antigüedad en la Tercera Categoría.

El postulante que apruebe el examen mencionado precedentemente percibirá el salario correspondiente a la categoría aprobada, con el primer sueldo posterior al mismo.

En todos los casos se tendrán en cuenta los antecedentes personales de cada examinado. El personal aplazado en dos exámenes consecutivos deberá dejar transcurrir un turno de examen sin presentarse, antes de solicitarlo nuevamente. El personal aplazado en la prueba de suficiencia tendrá opción a solicitar que se le tome otra prueba una vez transcurrido tres meses de la anterior.

#### Mesas Examinadoras

**Artículo 130**— Las mesas examinadoras estarán integradas por cuatro miembros: Dos designados por la Empresa y Dos designados por la representación del S.A.T. Uno de los representantes de la Empresa será el Jefe del Departamento o Sección y/o sector del examinado.

Toda discrepancia que surgiere por la reprobación del examinado y no pudiere ser zanjada por la mesa examinadora, motivará la intervención del Jefe de Personal, quien decidirá en definitiva la aprobación o no del examinado, y cuya resolución será definitiva, pudiendo en caso de considerarlo necesario, hacer tomar un nuevo examen al interesado, dentro de un plazo no mayor de treinta días.

#### Normas para Exámenes

**Artículo 131**— Queda establecido por el presente Convenio que las mesas examinadoras serán convocadas por la Gerencia de Personal, de común acuerdo con la representación del S.A.T, en los plazos previstos según el registro de inscripción, y notificando a los interesados de su concreción, entregándoles los temarios e instrucciones necesarias.

Los exámenes serán hechos sobre la base de los programas establecidos por el artículo 132, y los examinadores deberán calificar de manera honesta e imparcial, de acuerdo con los conceptos incluídos en el formulario de calificación, pudiendo

agregar las observaciones que consideren necesarias con respecto a las condiciones positivas o negativas del examinado en cada uno de ellos. Todos las preguntas deberán ser realizadas de acuerdo al programa (*no tendrán validez aquellas que no se ajusten a él*), y podrán ser formuladas por cualquiera de los examinadores. Cada examinador calificará de acuerdo a su criterio personal, sin consultar la opinión de los demás, agregando las apreciaciones que considere pertinentes.

Terminado el examen, los formularios de calificaciones deberán ser colocados en sobres cerrados y entregados a la Gerencia de Personal, cuyo Gerente convocará a los examinados y al veedor gremial a un acto en el cual se abrirán los sobres. Se darán a conocer las calificaciones y se cotejarán con el objeto de determinar si corresponde la promoción del examinado. En caso de divergencia, se cambiarán opiniones y se darán los fundamentos en que basaron su determinación cada uno de los examinadores con el fin de arribar a la conclusión de si debe reprobarse al examinado o dársele otra oportunidad con la mesa examinadora “ad-hoc”. Una vez determinadas las conclusiones se procederá a notificar a los interesados en forma individual, en un acto en el que se hallen presentes el Jefe del Departamento o Sección respectivo, El Gerente de Personal y el veedor gremial, por medio de un acta que se labrará a esos efectos y cuya copia será agregada a su Legajo Personal.

#### Programas de Exámenes

**Artículo 132**— Los programas de exámenes de cada función estará referidos al desempeño de las tareas de cada una de ellas, dejándose establecido que los programas básicos serán iguales para todas las Empresas y formarán parte del presente Convenio.

Se deja establecido que posteriormente a la firma del presente convenio se procederá a realizar las pertinentes modificaciones a los programas de exámenes.

#### Horarios de Trabajo

**Artículo 133**— Se establece para el personal administrativo un régimen de trabajo diario de 7, 30 horas de lunes a viernes, en forma continua, es decir, 37, 30 horas semanales de labor. Para el personal técnico y operativo se establece un régimen de trabajo de 6 horas diarias con un franco semanal, es decir 36 horas semanales de labor.

Las Empresas mantendrán los regímenes de descanso que hasta el presente tengan que sean superiores a los fijados en este Convenio. Cuando las empresas notifiquen un cambio de franco al personal que no sea administrativo y este coincida con un feriado nacional o día no laborable pago fijado por este convenio, dicho franco deberá correrse al día anterior o posterior al feriado de que se trate.

#### Tareas Nocturnas

**Artículo 134**— Se aplicará lo que se establece en la legislación vigente.

Aquellas empresas que tengan otorgados beneficios especiales a su personal o aparte del mismo deberán mantenerlos.

### Normas Horarias

**Artículo 135**— Las empresas colocarán en los lugares de trabajo y a la vista los horarios de labor de todos y cada uno de los miembros de su personal de acuerdo con las normas laborales y debidamente rubricadas por la autoridad competente, de acuerdo con las reglamentaciones en vigencia.

Todo cambio o variación a los horarios establecidos, será comunicado en forma personal y por escrito cubriendo los mismos recaudos que los habituales para los horarios, siendo notificado por lo menos en 48 horas de anticipación a la hora de entrada fijada antes del cambio. Las empresas se reservan el derecho de cambiar los turnos de trabajo de acuerdo con sus necesidades y cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, con el plazo mínimo de 48 horas, y las normas establecidas en el presente convenio.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar una pausa no inferior a 12 horas, 36 horas en caso de corresponder franco, feriado o día no laborable intermedio, y 60 horas cuando se trate de un franco doble.

Se deja debidamente establecido que las 24 horas del franco, feriado o día no laborable, están comprendidos dentro de las 36 horas de descanso y son contadas de la 0 a las 24 horas del día que corresponde como franco, feriado o no laborable, excepto el caso de tratarse de continuidad de jornada anterior, pudiendo jugar las 12 restantes antes y después de ella, según las necesidades del servicio, en forma total o fraccionadas antes y luego del franco, feriado o no laborable; para el caso de las 60 horas de descanso rige el mismo criterio, o sea que respetando las 48 horas contadas de 0 a 24 horas, de cada franco, las 12 horas restantes pueden jugar libremente antes y después en forma total o fraccionada.

En ningún caso se permitirá que la hora de iniciación de dos jornadas laborales queda establecido dentro de las 24 horas de un mismo día.

Las Empresas no considerarán llegadas tarde, los lapsos de hasta cinco (5) minutos.

### Dedicación Laboral

**Artículo 136**— El personal de las Empresas deberá iniciar y terminar sus tareas a las horas fijadas en los horarios establecidos, debiendo dedicar sus horas de trabajo exclusivamente al desempeño de las labores específicas de las funciones que se le encomienden, con las excepciones que por razones gremiales, médicas u otras debidamente autorizadas se establezcan.

Durante su horario de labor el personal no podrá permanecer en secciones y/o sectores ajenos a su lugar de trabajo, o hacer abandono de su puesto, de no mediar razones de trabajo, y/o razones gremiales reconocidas, biológicas y/o autorizadas,

y/o permitidas por las pertinentes jefaturas y no podrá permanecer dentro del ámbito de las empresas fuera del horario de trabajo, salvo los casos de horas extras que fueran aceptadas y razones gremiales reconocidas. Quedan exceptuados de esta prohibición los representantes gremiales.

### Descanso Obligatorio

**Artículo 137**— Las empresas otorgarán 15 (*quince*) minutos de descanso a su personal al promediar la jornada laboral.

### Tareas en Días Feriados

**Artículo 138**— Las empresas comunicarán en forma individual y con 48 horas de antelación como mínimo, a todo el personal que deba cumplir tareas durante los feriados nacionales y días no laborables pagos, determinados en el presente Convenio.

Se deja expresa constancia que en los días enunciados trabajará solamente el personal mínimo imprescindible para cumplir con las tareas de transmisión y operación afectado a dicha transmisión únicamente. Estas tareas se realizarán en los días enunciados en forma rotativa entre el personal y no será considerado como tarea de operación el mantenimiento de rutina en general.

### Cumplimiento de Horas Extras

**Artículo 139**— Todo el personal de las Empresas deberá cumplir obligatoriamente las horas extras que se le comunicaran en forma individual y por escrito con una antelación mínima de 48 (*cuarenta y ocho*) horas, siempre y cuando las hubiere aceptado, dejando claramente establecido que es facultad irrenunciable del personal el aceptar o no el compromiso de realizarlas. Las horas extras en todos los casos serán inmediatas a la jornada laboral, debiéndose otorgar un descanso de 45 minutos entre la cuarta y la octava hora de labor, cuando las horas extras fueran 3 o más, y de 15 minutos cada tres horas que le sucedan, computándose estos descansos como parte de las horas trabajadas.

### Retribución por Horas Extras

**Artículo 140**— Se considerarán horas extras a todas aquellas que excedan de la jornada diaria normal de trabajo, estipulada por el presente Convenio.

- a) Remuneración: A los efectos de liquidación de horas extras, se considerará remuneración, todo importe fijo afectado al descuento jubilatorio que perciba el trabajador, incluido en dicho concepto el Subsidio por antigüedad. Se deja expresamente aclarado que no queda comprendido en dicho cálculo el Suplemento por Asistencia.
- b) Reducción de la Remuneración Mensual a Jornal Horario: Al sólo efecto del pago de las horas extraordinarias, para reducir la remuneración mensual a jornal horario, se procederá de la siguiente forma:

b-1) Para el personal con horario de trabajo de 7, 30 horas diarias: a fin de reducir la remuneración a jornal horario, se dividirá la misma por 180 horas.

Ejemplo: *(Para un sueldo básico + antigüedad + otras remuneraciones fijas incorporadas en el concepto del inciso a) de este artículo, de \$ 18.000)*

$$\frac{\$ 18.000}{180 \text{ hs.}} = \$ 100 \quad (\text{Jornal horario, remuneración hora u hora simple})$$

- b-2) Para el personal con horario de trabajo de 6 horas diarias: a fin de reducir la remuneración a jornal horario, se dividirá la misma por 150 horas.

Ejemplo: *(Para un sueldo básico + antigüedad + otras remuneraciones fijas incorporadas en el concepto del inciso a) de este artículo, de \$ 15.000)*

$$\frac{\$ 15.000}{150 \text{ hs.}} = \$ 100 \quad (\text{Jornal horario, remuneración hora u hora simple})$$

- c) Horas Extras Realizadas en Días Laborables: El valor de estas horas se obtendrá multiplicando la remuneración hora por el factor 1,5 *(50% de incremento)*

Ejemplo: *(Para una remuneración hora de \$ 100)*

$$\$100 \times 1,5 = \$ 150$$

Horario en día laborable *(Jornada de 6 hs.)* = 8 a 17  
 Son: 3 horas extras a \$ 150 c/u = \$ 450- *(Aparte de la remuneración mensual)*

- d) Horas extras realizadas en días francos; feriados nacionales, locales, provinciales y territoriales; no laborables pagos estipulados por el presente convenio; sábados y domingos para el personal con un horario de trabajo de 7,30 hs. diarias: El valor de estas horas se obtendrá multiplicando la remuneración hora por el factor 2 *(100% de incremento)*

Ejemplo: *(Para una remuneración hora de \$ 100)*

$$\$100 \times 2 = \$ 200$$

Horario de 8 a 18, 30 hs.  
 Son: 3 horas extras a \$ 200 c/u. = \$ 600 *(Aparte de la remuneración mensual)*

- e) Horas extras realizadas en días francos; feriados nacionales, locales, provinciales y territoriales; no laborables pagos estipulados por el presente convenio; sábados *(después de las 13, - hs.)* y domingos para el personal con un horario de trabajo de 6 horas diarias: El valor de estas horas se obtendrá multiplicando la remuneración hora por el factor 2 *(100% de incremento)*

Ejemplo: *(Para una remuneración hora de \$ 100)*

$$\$100 \times 2 = \$ 200$$

Horario de 8 a 17

Son: 3 horas extras a \$200 c/u. = \$ 600, *(Aparte de la remuneración mensual)*

- f) Las Empresas que al 31/5/75 otorguen mayor beneficio en la liquidación y pago de las horas extras, deberán mantenerlo.

### Días Feriados y Francos

**Artículo 141**— Las jornadas de labor realizadas por el personal en días francos, feriados nacionales, o no laborables pagos, o locales y/o provinciales y/o territoriales, determinados por el presente convenio se abonarán con el 100% de recargo calculando el valor hora según las pautas de liquidación para horas extras cualquiera sea el tiempo de trabajo en esos días, se abonará una jornada de labor como mínimo de acuerdo a lo pactado, y las que excedan de dicho lapso se liquidarán de igual forma. En todos los casos se otorgará además un día compensatorio.

### Aproximación de Fracciones

**Artículo 142**— Para la liquidación de horas extras no se tomarán en cuenta lapsos menores de 15 minutos y se aproximarán en más o menos las fracciones inferiores a \$ 1, -.

### Circunstancias Eventuales

**Artículo 143**— Serán consideradas circunstancias eventuales operativas a los efectos de reemplazos de personal las que a continuación se detallan:

- Las ausencias que se produzcan sin mediar aviso, durante el día del servicio o que este sea comunicado dentro del día que debiera cubrir el servicio.
- Los retiros con causa debidamente justificada, durante el transcurso de la jornada de labor u horas extras aceptadas.
- Cuando por causas ajenas no se pudiera llegar al lugar de trabajo, o bien se llegara con posterioridad al comienzo de la jornada.

### Asueto

**Artículo 144**— Cuando por cualquier motivo se declare asueto, sólo trabajará el personal mínimo imprescindible, para cumplir con las tareas de transmisión y operación, afectado a dichas transmisiones, como así mismo, el afectado a las grabaciones u operaciones diagramadas con anterioridad.

### Vacaciones

**Artículo 145**— Tendrá derecho a vacaciones todo el personal comprendido en el presente Convenio que tenga:

- Menos de 150 días de trabajo: a razón de un día de descanso por cada 20 días trabajados o fracción no menor de 10 días.
- Más de 150 días y menos de 5 años de antigüedad: 2 semanas de franco a franco.

- c) Más de cinco años y menos de 10 años: 17 días hábiles o 21 días corridos, según resulte mayor beneficio para el trabajador.
- d) Más de 10 años y menos de 20 años: 20 días hábiles o 28 corridos, según resulte mayor beneficio para el trabajador.
- e) Más de 20 años: 30 días hábiles.

Los empleados que cumplan al servicio de las Empresas signatarias, los límites de antigüedad arriba mencionados, hasta el 31 de marzo de cada año, tendrán al mayor período de vacaciones que les fije dicha antigüedad, aunque gocen de ellas antes de la citada fecha. La licencia comenzará en días lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

Queda exceptuado de este régimen, el personal técnicos y operadores de la Planta Transmisora quienes gozarán de una licencia anual de 30 días corridos o quedará incluidos en el régimen pactado en los incisos anteriores si resultare más favorable para el trabajador.

En el caso de cónyuges que trabajen en las Empresas, a su solicitud se les otorgarán de manera que coincidan las fechas de iniciación o terminación de sus respectivas licencias.

A solicitud del trabajador, mediando la conformidad de la Empresa y previa autorización de la autoridad de aplicación, las licencias podrán fraccionarse en dos partes como máximo.

En casos de fallecimiento de familiar directo del trabajador previsto en este Convenio, así como en los de maternidad o de nacimiento igualmente previsto en la presente Convención, durante el período de vacaciones, éstas se suspenderán automáticamente y una vez cumplidos el o los plazos establecidos en cada caso, continuará haciendo uso de sus vacaciones.

#### **Feriatos Nacionales y Días no Laborables**

**Artículo 146**— Al margen de los feriatos nacionales, serán considerados “días no laborables”: 1° de enero, 6 de enero, lunes y martes de carnaval, Viernes Santo, 12 de Agosto y 1° de noviembre, las festividades propias de cada lugar y/o provincias y las que se acuerden por decreto nacional, provincial y/o territorial.

Aquel personal que comience su jornada de labor en vísperas de días “feriatos nacionales” o “días no laborables pagos” y finalice las mismas en dichos feriatos, percibirá las horas trabajadas dentro de éstos con el 100% de recargo. El personal que trabaje después de las 20 horas de los días 24 y 31 de diciembre, cobrará las horas trabajadas desde las 20 en adelante con el 100% de recargo.

#### **Licencia sin goce de Sueldo**

**Artículo 147**— Todo empleado con más de 3 años de antigüedad en las empresas signatarias tendrá derecho a una licencia anual sin goce de sueldo de hasta 90 días, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de 30 días. Queda establecido que el empleado no tendrá derecho a repetir tales licencias con más de 3 períodos anuales consecutivos. Las empresas se comprometen a reservarles el puesto, durante el uso de estas licencias. Se deja establecido que en caso de ser denegada se dará intervención a la representación del S.A.T para reveer las causales de la negativa.

#### **Licencias Extraordinarias**

**Artículo 148**— Las empresas otorgarán licencias extraordinarias al empleado que se haya hecho acreedor a becas, por el término que se establezca en ellas, comprometiéndose a reservarles el puesto hasta 30 días después de haber finalizado las mismas. Estas licencias serán solicitadas con 30 días de antelación como mínimo.

La representación del SAT conjuntamente con las Empresas determinarán en cada caso si corresponde el goce de sueldo durante el período de la beca.

### **ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

#### **Enfermedad o Accidente Inculpable**

**Artículo 149**— Las licencias y derechos que correspondan serán de conformidad a las disposiciones legales vigentes.

### **HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **Asiento con Respaldo**

**Artículo 150**— Las Empresas tomarán los recaudos necesarios para que los ambientes en que desarrolle tareas el personal, estén provistos de asientos con respaldo en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos, los que no deberán estar fijos en forma permanente, en un todo de acuerdo con lo establecido en la Ley 12205 y disposiciones complementarias vigentes. El personal tiene derecho a la utilización de dichos asientos en los intervalos de descanso, así como durante el desarrollo de sus labores, si la naturaleza de las mismos lo permite.

#### **Condiciones de Seguridad**

**Artículo 151**— Los empleados deberán cumplir con todas las normas de seguridad que dispongan las Empresas, colaborando con las mismas en las medidas que se adopten para prevenir siniestros o accidentes de cualquier índole, debiendo las Empresas tomar las providencias para garantizar al máximo posible la seguridad de todos los trabajadores. Por ende, las Empresas con el objeto de garantizar al máximo la seguridad de todos los trabajadores, deberán cumplir como mínimo con las siguientes condiciones:

- a) Las Empresas dispondrán de un servicio asistencial de urgencia de carácter permanente, con el objeto de cubrir las emergencias que se presenten por accidentes.

- b) Las Empresas instalarán en los sectores o secciones de trabajo, botiquines provistos de los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios y/o curas de emergencia.
- c) Las Empresas protegerán con elementos adecuados, las máquinas, equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas sin excepciones.
- d) Las leyendas y pinturas que indiquen zonas de peligro en máquinas, equipos e instalaciones se harán en idioma castellano y con colores acordes al código de seguridad.
- e) El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuere exigido en transgresión a las condiciones de seguridad.
- f) Las Empresas colocarán en los lugares de trabajo, sistemas de dirección (*refrigeración o calefacción*) según corresponda, de acuerdo a las condiciones de cada lugar, determinándolo de común acuerdo con la representación del S.A.T.
- g) Las empresas deberán contar con vestuarios para el personal en los que haya armarios y baños adecuados, con duchas de agua fría y caliente.

## VESTIMENTAS Y ÚTILES DE LABOR

### Vestimenta para el Personal

**Artículo 152**— Las Empresas proveerán a todo el personal de dos equipos de ropa de trabajo por año, como mínimo (*invierno y verano*), que deberán ser entregados el 5 de mayo y el 5 de noviembre.

Para el personal técnico y operativo, cada uno de los equipos estará integrado por: un par de zapatos; dos camisas o chombras; dos pantalones o dos polleras; una campera o saco y un equipo completo para lluvia, cuando fuera necesario por la naturaleza de las tareas, en acuerdo con la representación del S.A.T.

Para el personal administrativo, cada uno de los equipos constará de dos guardapolvos. La provisión de los mismos se realizará previo pedido en tal sentido de la representación del S.A.T.. Los equipos de referencia de establecerán de común acuerdo entre las Empresas y representación del S.A.T. acorde con las características de cada zona. La conservación y cuidado de estos elementos quedará a cargo del personal y su uso será obligatorio cuando preste servicio, no estando obligado a utilizar ningún otro tipo de ropa.

### Herramientas y Útiles de Trabajo al Personal

**Artículo 153**— Las empresas deberán proporcionar sin cargo alguno a los trabajadores todas las herramientas, elementos, útiles de trabajo y materiales necesarios para el correcto desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger de acuerdo con las

necesidades, la salud o vida del trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarlo. Los trabajadores serán responsables de la conservación y cuidado de todos los elementos que le sean entregados, debiendo devolverlos al dejar de pertenecer a la Empresa o ser trasladados de sección, pudiendo el empleador cobrar el valor de los elementos perdidos o deteriorados, únicamente que el extravío o desperfecto haya sido provocado por actos de negligencia o mala fe perfectamente determinados. Los elementos enunciados anteriormente serán repuestos por la Empresa cuando se encuentren deteriorados.

## CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

### Lugares y/o tareas insalubres - Trabajo de Mujeres, Menores y Aprendices - Traslados de lugar de trabajo

#### Lugar de Trabajo

**Artículo 154**— Se establece como lugar de trabajo del personal incluido en el presente convenio, el establecimiento donde estos realizan formal, continua y habitualmente sus respectivas tareas. En aquellos casos en que por mudanza, adquisición o arrendamiento de nuevos lugares, se modifiquen los considerados lugares habituales de trabajo, la representación del S.A.T. conjuntamente con las empresas, discutirán si el nuevo establecimiento es considerado trabajo en exteriores o sino la fuera convendrían las compensaciones indemnizatorias correspondientes que se liquidarán a los trabajadores afectados.

El personal que intervenga en las transmisiones y/o operaciones fuera de lo establecido como lugar de trabajo, se regirá por la reglamentación de “Trabajo en Exteriores”.

#### Exteriores

**Artículo 155**— Toda labor que se realice fuera del lugar habitual de trabajo en los establecimientos (*excluyendo los pasillos, los accesos solidarios con el edificio, sus aceras y las aceras que son contrafrentes de dichos accesos, siempre y cuando no se realice, en este último caso, tendido aérea de cables*) se hallará involucrada en este capítulo, rigiendo por lo tanto para esta tarea la reglamentación que aquí se establece.

Se entiende por lugar habitual lo establecido en el artículo 154 del presente Convenio.

Queda exceptuado el personal de Planta Transmisora, que en los enlaces de microondas con exteriores queda afectado a exteriores cobrando el plus correspondiente. Igual tratamiento se dará a este personal cuando deba realizar islas (*doble enlace o salto*).

Todo el personal que en la designación de sus tareas específicas no tenga establecida su realización en “exteriores” no estará obligado a desempeñarse fuera del lugar habitual de trabajo. Todo el personal que por el presente convenio esté habilitado para desempeñarse en exteriores, estará obligado a ello cuando no se exceda la jornada de trabajo desde su sa-

lida hasta su regreso y la distancia a la que se efectúa el exterior no exceda el radio de acción de 40 kilómetros transportando desde el lugar físico del establecimiento. Rigiendo además todas las otras cláusulas del presente convenio y cuando cuente con las garantías que aseguren el cumplimiento de la presente reglamentación.

El personal que forma parte del equipo que salga a exteriores designará un integrante del mismo para representarlo en la solución de los problemas que puedan presentarse en el desempeño de sus funciones. A los efectos de esta designación que representantes del personal, las empresas comunicarán con 48 horas de anticipación a la representación del S.A.T el rol del personal afectado eventualmente a exteriores. Se establece como equipo mínimo, el formado por un operador de cámara por cada cámara, un operador de sonido, un operador microfonista, un operador de video hasta 4 cadenas de cámaras, un operador de v.t.r. (*si se requiere dicha operación*), un asistente de dirección, un técnico de mantenimiento electrónico, un electricista, un iluminador (*quien sugerirá el personal necesario de iluminación para la realización del exterior*), un conductor de cámara, dos ayudantes generales de técnica, un jefe técnico, un director de programas, un conductor motorista mecánico.

Las labores que cumplirán cada uno de los designados para trabajar en el equipo de exteriores se ajustarán a las determinadas en el capítulo de "*Designaciones Específicas*".

Deberá designarse personal para la carga y descarga de los materiales de los vehículos, así como para el traslado del material pesado y aquel cuyo movimiento no figure en las designaciones de cada función.

Se establece un "*plus*" por cada salida a exteriores para todo el personal que se desempeñe a esas tareas. El alojamiento y el transporte del personal será facilitado y abonado por las empresas, debiéndose cumplir con las condiciones de salubridad y comodidad equiparable a hotel de primera categoría con baño privado y no más de tres empleados por habitación. Todo el personal será llevado y traído desde la sede de los establecimientos hasta los lugares en que se realicen los exteriores, en vehículos adecuados para transporte de personal. El que así lo quisiera podrá hacerlo por su cuenta y riesgo conviniendo con la debida antelación con las empresas los horarios respectivos. Para la liquidación de horas extras se tomará la hora de salida y regreso a las empresas, o el lugar de trabajo si el empleado optara por ir y salir directamente de allí. Toda realización de exteriores que no esté comprendida en los párrafos anteriores y/o exceda el radio de 40 kilómetros será convenida en forma especial entre las empresas y la representación del S.A.T.

Cuando el exterior se realice fuera del país el pago de los viáticos se hará en forma anticipada, conviniendo el monto con la representación del S.A.T.. Cuando el exterior se realice a más de 200 kms. de la sede física del establecimiento

cada camión será conducido por dos conductores motoristas mecánicos.

Se establece un "*plus*" por cada salida a exteriores y hasta un radio de 40 kms. de 75,00 pesos designado a exteriores.

Las empresas asimismo se harán cargo, en caso de enfermedad o accidente de todos los gastos que se produzcan cuando están prestando servicio en exteriores.

### **Repetidoras**

**Artículo 156**— Todo el personal de la Empresa que realice una comisión a repetidora, se regirá por las normas siguientes:

- a) El personal comisionado a las distintas repetidoras que posean las empresas, deberá ser examinada cada tres meses, como mínimo, por un facultativo, el que dará conformidad sobre su aptitud psicofísica para realizar en las mismas.
- b) El personal deberá aceptar la comisión a repetidora, salvo que la misma implique un riesgo en la integridad física del mismo, situación que será evaluada en forma conjunta con la representación del S.A.T.
- c) La Empresa proveerá al personal comisionado, mínimo dos, de vehículo, el cual deberá tener calefacción, rompenieblas, botiquín de primeros auxilios, elementos y alimentos para supervivencia que se establecerán de común acuerdo entre las partes.
- d) La Empresa proveerá al personal comisionado, de ropa adecuada y en cantidad necesaria a la zona en que se encuentre instalada la estación repetidora, además de un seguro de vida adicional por \$ 90,00, o ley 18.188, por persona.
- e) La empresa anticipará el dinero necesario para todos los gastos que demande la comisión, siendo obligación del personal rendir los comprobantes correspondientes.
- f) Se tomará como punto de partida y regreso los ámbitos de la Empresa en que se encuentre instalada la estación madre o central.

A los efectos de la liquidación de las horas extras, la labor comenzará a contarse desde el momento en que se marca la tarjeta de entrada en la estación madre o principal. Para la liquidación de las correspondientes comisiones, se incrementará en un 50% las remuneraciones percibidas por todo concepto cuando se realicen en zonas normales y con el 100% cuando se realicen en zonas inhóspitas. La calificación de zona inhóspita será de común acuerdo entre las empresas y la representación del S.A.T.

- g) Las empresas podrán contratar personal para atender sus repetidoras cuando su personal no esté en condiciones de realizar las comisiones según lo indicado en los incisos a) y b).

- h) El mantenimiento y reparación de las estaciones repetidoras será función del personal técnico de mantenimiento electrónico especificando en el presente Convenio
- i) A todos los efectos precedentes las estaciones reveladoras serán consideradas estaciones repetidoras.
- j) Se establece como “plus” diario de repetidora, el 3% del sueldo del Técnico de Mantenimiento Electrónico de la categoría.

**Transmisión desde Entel**

**Artículo 157**— Las empresas enviarán personal apropiado a Entel para realizar tareas que pueden encuadrarse en las siguientes funciones:

- a) Operativa
- b) Técnica
- c) Montaje o desmontaje de equipos

Para cumplir satisfactoriamente cada una de las tareas descriptas, se entiende por personal apropiado a aquel cuya descripción de funciones del presente convenio lo habiliten dentro de cada rubro. Se establece además, que el personal que realice tareas encuadradas en el punto a) percibirá un “plus” especial. Se fija para esta tarea un “plus” de \$60, - ley 18.188, por salida.

Los que realizarán tareas encuadradas en el punto b) y c) percibirán el “plus” de exteriores que establece el artículo 155 de exteriores. Si ocasionalmente un solo empleado realizara todas o dos tareas dentro de una misma comisión, percibirá el “plus” mayor de ambas. En ningún caso el personal asignado a las tareas del punto a y c podrá realizar las del punto b).

**Trabajo Torre/Antena**

**Artículo 158**— Cuando se utilice personal de la Empresa, éste podrá efectuar tareas en torre/antenas, siempre y cuando cuente cada 3 meses con la autorización médica correspondiente a cargo de la Empresa, quedando a opción del empleado la aceptación de dichas tareas. En caso que realice el trabajo percibirá un “plus” de 5, 00 ley 18.188 por metro de ascensión, para los empleados autorizados a realizar esta tarea la Empresa contratará un seguro de vida independientemente de cualquier otro seguro por la suma de 90.000, 00 pesos ley 18.188, también se le proveerá de los elementos de seguridad necesarios. Dotación mínima dos personas.

**Régimen Salarial**

**Artículo 159**— .

Grupo	Funciones	Salarios
1	Director de programas, Técnico Electrónico y Productor de programas	9.220,00
2	Técnico de Mantenimiento Electrónico, Operador Técnico de Planta Transmisora, Escenógrafo, Iluminador, Operador Realizador Cinematográfico y Técnico de Mantenimiento Afectado a Planta Transmisora	8.700,00
3	Asistente de Dirección, Técnico en Efectos especiales Visuales, Técnico en Proceso Cinematográfico, Creativo de Campañas Promocionales, Asesor de Vestuario, Operador Técnico de V.T.R. Especializado en Conversión de Normas, Operador Técnico Editor de V.T.R., Operador de de Cámaras de Video Tape Portátil y Coordinador.	8.210,00
4	Realizador de Escenografía, Operador Técnico de Video, Operador Técnico de Video Tape, Operador de Video Film, Operador de Cámaras, Operador de Computadoras, Compaginador Musical, Mezclador de Control Central, Técnico Mecánico, Operador de Sonido.	7.750,00
5	Oficial Administrativo, Dibujante Técnico, Dibujante de Arte Publicitario, Fotógrafo, Proyectista de Control Central, Técnico de Mantenimiento Mecánico, Técnico Electricista, Secretaria Bilingue, Asistente de Iluminación, Promotor de Ventas, Operador de Máquinas Contables.	7.310,00
6	Operador Revisor de Filmoteca, Redactor de Textos Publicitarios, Técnico de Mantenimiento de Aire Acondicionado, Tapicero Realizador, Carpintero Realizador, Utileros, Realizador, Utilero de Calle, Perfoverificador/a de Computadoras, Perforador de Máquinas Contables, Asistente de Producción, Caracterizador, Cobrador, Pintor Corpóreo Letrista, Conductor Motorista Mecánico.	6.900,00
7	Laboratorista Fotográfico, Auxiliar Administrativo, Secretaria, Modista Realizadora, Sombrerera, Tablerista de iluminación, Auxiliar de Estudios, Microfonista, Compaginador de Filmoteca, Peinador, Chequeador, Montador de Escenografía, Ayudante de Utilero de Calle, Calderista, Oficial de Mantenimiento de Edificio, Reflectorista, Utilero, Pintor corpóreo, Utilero Preparador.	6.510,00
8	Telecontrol, Auxiliar Mimeografista, Auxiliar de Despacho, Auxiliar de Almacenes y/o Depósito, Auxiliar de Tráfico, Conductor de Cámaras.	6.140,00
9	Modista, Conductor de Automotores de Operaciones, Operador de Telex, Telefonista (Operador/a), Conductor de Automotores de Intendencia, Preparador/a de Sastrería, Auxiliar Electricista.	5.790,00
10	Ayudante de Realización, Ayudante General de Técnica, Auxiliar Revisor de Filmoteca, Auxiliar de Forilloteca, Auxiliar de Camarines, Ordenanza, Mozo de Cafetería.	5.370,00
11	Auxiliar Recepcionista, Jardinero, Bombero, Sereno, Peón de Estudios, Auxiliar de Depósito, Auxiliar de Limpieza.	5.070,00
12	Cadete (mayor de 18 años).	4.785,00

Se deja establecido que los salarios detallados más arriba, corresponden a la primera categoría de cada función, siendo



los salarios de las categorías inferiores de cada una de ellas, las correspondientes al grupo subsiguiente de funciones.

Ejemplo: Técnico de Mantenimiento Electrónico de Primera Categoría: corresponde grupo dos \$ 8.700; Segunda Categoría, Grupo tres \$ 8.210; y Tercera Categoría, Grupo Cuatro \$ 7.750.

### Suplemento por Asistencia

**Artículo 160**— Se establece un suplemento en concepto de presentismo, equivalente al 10% (*diez por ciento*) de los salarios pactados.

Este porcentaje no será abonado al trabajador que incurra en falta injustificada. Se deja expresamente aclarado que serán faltas justificadas, todos los acordadas por el articulado de este convenio y las producidas por enfermedad, mediante en este caso el correspondiente certificado médico.

### Actualización de las Bonificaciones (*Plus*)

**Artículo 161**— Las bonificaciones (*plus*) a las que se refieren los siguientes conceptos: “plus” Técnico de Turno de Planta Transmisora, “plus” Torre de Antena, “plus” a Entel, “plus” Exteriores, “plus” por comida, “plus” por merienda, “plus” por título, estarán sujetas a los incrementos que se establezcan por leyes decretos, resoluciones o nuevas convenciones colectivas en igual proporción en forma automática.

En caso de que estos incrementos fueran globales o masivos, a los efectos de la determinación del porcentaje se tomará como base la incidencia de dicho aumento sobre el sueldo de la escala 11 (*once*) del presente convenio.

## SALARIOS A DESTAJO, POR PIEZA O MEDIDA SALARIOS POR MAYOR PRODUCCIÓN BENEFICIOS MARGINALES Y/O SOCIALES

### Licencia por Casamiento

**Artículo 162**— Las empresas otorgarán a su personal una licencia especial de 10 (*diez*) días hábiles por casamiento. Por casamiento se acordarán 2 (*dos*) días hábiles con goce de haberes.

### Subsidio por Casamiento

**Artículo 163**— Según legislación vigente más un adicional de 50% de la misma, el que estará a cargo de las empresas.

### Licencia por Maternidad

**Artículo 164**— Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (*45*) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (*45*) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (*30*) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su aprobación por el empleador, en la forma prevista en el artículo 80 de la ley 20.744.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarla vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 225 de esta ley.

La mujer que fuere despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley. Se presume, en tales casos, que el despido obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario.

### Lactancia

**Artículo 165**— Toda trabajadora con hijo en período de lactancia, tendrá dos (*2*) descansos de 45 (*cuarenta y cinco*) minutos para atender a su hijo, en el transcurso de su jornada de trabajo, asimismo se otorgará un horario continuo o discontinuo según lo requiera la trabajadora durante ese período.

### Licencia por Nacimiento

**Artículo 166**— Las Empresas otorgarán dos días hábiles por nacimiento de hijos. Las Empresas que a la fecha estén otorgando mayor cantidad de días deberán mantenerlo, debiendo otorgar dentro de los mismos el mínimo de dos días hábiles a que se refiere el párrafo anterior.

### Subsidio por Nacimiento

**Artículo 167**— Según legislación vigente más un adicional del 70% de la misma, el que estará a cargo de las empresas.

### Licencia por Duelo

**Artículo 168**— Las empresas otorgarán licencia por duelo con goce total de haberes:

- a) Por fallecimiento de padre, hijos o cónyuges: 4 días corridos, debiendo ser hábil por lo menos uno de ellos.
- b) Por fallecimiento de hermano, abuelos, hermanos políticos, nietos o hijos políticos o padres políticos del empleado: 2 días corridos, debiendo ser hábil por lo menos uno de ellos.

Para los casos enunciados en el inciso a) además del hermano, previsto en el inciso b) cuando los fallecimientos del familiar se produzcan a más de 300 kilómetros del lugar de residencia del empleado, las empresas otorgarán dos (2) días más. Las Empresas que hubieren acordado mayores beneficios respetarán las condiciones preexistentes.

### Subsidio por Fallecimiento

**Artículo 169**— Las Empresas se harán cargo del 50% del gasto de sepelio en caso de fallecimiento de padres a cargo, comprendidos los jubilados y/o pensionados, hijos menores o incapacitados a su cargo y cónyuge no separado legalmente, comprometiéndose a financiar al trabajador el 50% restante del servicio fúnebre. Las cuotas de dicha financiación será pactadas de común acuerdo entre ambas partes. En caso de fallecimiento del trabajador se harán cargo del 100% del sepelio conforme a valores de plaza, para sepelios normales.

### Licencia por Estudio

**Artículo 170**— La Empresa otorgará con goce de sueldo una licencia anual para prepararse y rendir examen de 16 (*dieciséis*) días hábiles a los estudiantes universitarios y 12 (*doce*) días hábiles a los estudiantes secundarios, o que asistan a establecimientos de capacitación técnica o profesional. Estas licencias podrán tomarse en períodos fraccionados no mayores de 5 (*cinco*) días hábiles, debiendo solicitarse con no menos de (5) cinco días corridos de antelación (*excepto de casos debidamente justificados.*), debiendo presentar el debido comprobante que acredite haber rendido examen, extendido por las autoridades competentes.

### Licencia por Mudanza

**Artículo 171**— Las Empresas otorgarán con goce total de remuneraciones dos días de licencia al personal que deba mudarse de vivienda.

### Licencia a Dadores de Sangre

**Artículo 172**— Las Empresas otorgarán con goce total de sueldo, licencia de 1 (*uno*) día al personal que justifique, con el debido comprobante, el haber realizado donación voluntaria de sangre en los establecimientos a ese efecto y en esa fecha.

### Licencia por Enfermedad de Familiar

**Artículo 173**— Se entiende por familiar a los fines del presente artículo exclusivamente: cónyuge, hijos y/o padres. La Empresa otorgará, hasta 6 (*seis*) días hábiles anuales fraccionados con goce de haberes, a todo el personal amparado en el presente convenio, de conformidad a las siguientes incisos:

- a) Cada período de licencia no puede exceder de 2 (*dos*) días continuados;
- b) Podrá considerarse favorablemente par el otorgamiento de mayor cantidad de días continuados, aquellos casos de enfermedad cuya gravedad requiera una mayor atención;
- c) En lo posible el personal deberá requerir a la Empresa con 24 horas de antelación su solicitud de permiso;
- d) No se consideran, a los efectos del beneficio del presente artículo como enfermedades a los estados gripales y/o características similares;
- e) Tratándose de hijos se considerará solamente para el personal femenino. Para el personal masculino se tendrá en cuenta únicamente de acuerdo a la gravedad de la enfermedad;
- f) Tratándose de padres se tendrá en cuenta únicamente la gravedad de la enfermedad que padezcan dichos familiares;
- g) Las inasistencias referidas en los incisos c) y f) será en todos los casos comprobadas y justificadas por el control médico de la Empresa, por cuyo motivo el personal que deba faltar a sus tareas deberá comunicar a la Empresa inmediatamente la novedad.

### Permiso de Preaviso

**Artículo 174**— El permiso de dos horas diarias con goce total de remuneraciones que le corresponde por Ley al empleado durante el término de preaviso por despido le será otorgado en forma regular durante su duración y en el horario que lo solicite.

### Salario Familiar

**Artículo 175**— De acuerdo a las leyes vigentes.

### Retención de Cuota Sindical

**Artículo 176**— La Empresa procederá mensualmente al descuento de la cuota sindical a todo el personal, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes; remitiendo al S.A.T. las liquidaciones, depósitos de los aportes y planillas correspondientes.

### Retribución por Título

**Artículo 177**— Este artículo regirá únicamente para las empresas que al 31/5/75, tengan otorgado este beneficio. En ese caso se incrementarán en un 100% los montos vigentes a esa fecha y en el supuesto de que los títulos respectivos sean inherentes a la función que desempeñe el empleado, el valor de la retribución será de \$ Ley 100, - para el nivel secundario y \$ Ley 150, - para el nivel terciario.

### Subsidio por Antigüedad

**Artículo 178**— Las Empresas abonarán mensualmente un subsidio por cada año de antigüedad que acrediten en las

mismas a los empleados comprendidos en la presente Convención Colectiva. Para realizar el cómputo de la antigüedad de cada empleado se tomará como fecha de referencia la del ingreso del interesado, y se considerará por año aniversario a partir de la misma, debiéndose tener en cuenta al confeccionar la liquidación, que aquellos que se cumplan entre el primero y el quince de cada mes se harán efectivas a partir del 1° (*primero*) del mismo mes y los que se cumplan entre el dieciséis y el treinta y uno de cada mes tendrán vigencia a partir del 1° (*primero*) del mes siguiente. El monto del subsidio se fija en el 1% del sueldo básico que el presente Convenio fija para el grupo N° 4 (*cuatro*), por lo que actualmente será de \$ 77, 50 Ley.

### Merienda

**Artículo 179**— Se otorgará al personal administrativo una merienda consistente en una gaseosa o café con leche, o té con leche, con un sándwich con cierta variedad de fiambre, o con medias lunas o con pan y manteca y dulce. Las empresas que a la firma del convenio está otorgando este beneficio o uno similar al personal técnico operativo deberán mantenerlo.

### Reintegro de Gastos por Comida y Merienda

**Artículo 180**— Se abonarán los siguientes reintegros por comidas:

- a) Un reintegro por merienda para el personal técnico operativo cuando alcance a trabajar una hora extra;
- b) Un reintegro por comida cuando alcance a trabajar tres horas extras y no se llegue a las seis horas extras;
- c) Un reintegro por comida y un reintegro por merienda cuando alcance a trabajar 6 (*seis*) horas extras y menos de 7 (*siete*) horas extras.
- d) Dos reintegros por comidas cuando se alcance a trabajar 7 (*siete*) horas extras y no se llegue a 9 (*nueve*) horas extras. En este caso no corresponde el reintegro por merienda.
- e) Dos reintegros por comidas y uno por merienda cuando alcance a trabajar 9 (*nueve*) horas extras y no se llegue a las 12 (*doce*) horas extras.

Se fija un “*plus*” de pesos Ley 20,00 por merienda y de pesos Ley 60,00 por comida.

### Reintegro por Gastos de Movilidad

**Artículo 181**— Todo aquel personal que por razones de trabajo deba desempeñar sus funciones fuera del local de las empresas, tendrá derecho al reintegro de los gastos en que incurriere en concepto de movilidad. En los casos en que estos gastos se realicen en forma regular, las partes signatarias del presente convenio podrán fijar un importe fijo mensual para cada caso en particular. En este supuesto el acuerdo se harán con conocimiento de la representación del S.A.T.

### Traslado del Personal a Cargo de las Empresas en Circunstancias Especiales

**Artículo 182**— Cuando los trabajadores tuvieran que realizar tareas hasta altas horas de la noche, y no hubiere a esas horas medios de locomoción, las empresas que se encuentren alejadas del centro urbano estarán obligados a poner medios de locomoción para el traslado de su personal hasta el mencionado centro urbano.

Las Empresas del interior del país que se encuentren ubicadas en lugares en los que no existan medios regulares de transporte, para que su personal se dirija a la tarea diaria o se retira de la misma, deberán aplicar idéntico criterio que en el pactado en el párrafo anterior.

### Quebranto de Caja

**Artículo 183**— Las empresas abonarán al empleado que se desempeñe en la Caja y que tenga obligación de cobrar y pagar en dinero efectivo, un adicional del 15% (*quince por ciento*) de su sueldo básico en forma mensual, en compensación por riesgo de diferencia de caja.

### Préstamos Especiales para el Personal

**Artículo 184**— Las empresas podrán otorgar préstamos al personal a su sola firma.

### Otorgamiento de Credencial

**Artículo 185**— Las empresas deberán otorgar a todo el personal la credencial respectiva, que lo acredite como empleado de la misma, detallando nombre y apellido, documento de identidad y sección en la que se desempeña.

### Retribución por Vacaciones y Licencias Especiales

**Artículo 186**— La retribución que deben abonar las empresas por cada día de vacaciones y/o todas las licencias especiales que correspondan según aplicación del artículo 172, de la Ley 20.744, es decir las licencias por: nacimiento, matrimonio, fallecimiento y exámenes, se obtendrán dividiendo por 25 la remuneración mensual que percibía por todo concepto el empleado al momento de su otorgamiento, (*trabajos ordinarios, extraordinarios, bonificación por antigüedad u otros remuneraciones accesorias*). A los efectos de determinar la real remuneración que le corresponde por cada día de licencia, se deberá tomar el promedio de los últimos 6 (*seis*) ó 12 (*doce*) meses, según resulte mayor beneficio para el trabajador. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo. La retribución correspondiente al período de licencias especiales deberán ser satisfechas con la liquidación del mes siguiente al que fueron otorgadas.

### Obligación de Defensa

**Artículo 187**— En caso de que un miembro del personal sufra agresiones, privación de su libertad, procesamiento o enjuiciamiento, sanciones penales o administrativas de cualquier tipo, como consecuencia del cumplimiento de sus funciones, las Empresas serán totalmente responsables por las consecuencias y perjuicios que ocasionaren tales he-

chos, debiendo, además, hacerse cargo de su defensa en todos los casos. Las obligaciones pactadas en este artículo no serán asumidas por la empresa cuando exista dolo o culpa grave por parte del trabajador.

#### **Simultaneidad**

**Artículo 188**— En ninguna circunstancia y por ninguna razón será admitido el desempeño simultáneo de varias funciones del personal de convenio, exceptuándose los casos por trabajos accidentales, entendiéndose por tales a aquellos necesarios para retomar a la normalidad luego de siniestros, incendios, inundaciones o accidentes graves, que requieran ser cumplidos con celeridad y uniformidad de acción en lapsos mínimos. Será también excepción el denominado relevo de funciones.

#### **Jubilación del Trabajador**

**Artículo 189**— Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de relación, deberá preavisarlo por los plazos previstos por las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites correspondientes, extendiéndosele los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

#### **Permiso para Trámites Jubilatorios**

**Artículo 190**— Se concederá permiso de un día hábil por mes con goce toral de la remuneración que le corresponda por ley, al empleado que trámite su beneficio de jubilación y hasta que éste haya sido otorgado.

#### **Guardería y Jardín de Infantes**

**Artículo 191**— Las Empresas habilitarán guardería y jardín de infantes para los hijos de los trabajadores, donde quedará en custodia durante el tiempo de ocupación de sus padres, en las condiciones que las disposiciones legales lo establezcan.

#### **Becas**

**Artículo 192**— Las becas para capacitación tanto en nuestro medio como en el exterior serán otorgadas con participación de su distribución con la representación del S.A.T..

#### **Aporte Extraordinario para Acción Social**

**Artículo 193**— Entendiendo las empresas la función de la Obra Social del S.A.T., en lo que respeta a sus respectivos planteles de trabajadores, aportarán a partir de la vivencia del presente convenio, un subsidio extraordinario mensual de pesos ley 120, - por cada trabajador encuadrado en la Ley 18.610, correspondiente al S.A.T. Debiéndose depositar en la cuenta bancaria de Obra Social. (S.A.T.)

#### **Biblioteca**

**Artículo 194**— Las empresas contarán con material biblio-

gráfico inherente a las distintas funciones que se desarrollan en la misma, material que estará habilitado al acceso de todos los miembros del personal y que en todos los casos deberá estar editado y/o traducido en idioma castellano. Este material se proveerá paulatinamente y de acuerdo con las posibilidades económicas de cada empresa.

### **REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Medidas Disciplinarias**

**Artículo 195**— Las Empresas no podrán sancionar al trabajador sin mediar descargo por parte del mismo. Las empresas entregarán a la representación del S.A.T. copia de las notificaciones de sanciones, inmediatamente de haber sido comunicadas a los sancionados. A petición de dicha representación cuando se hayan hecho sumarios, se le dará vista en el mismo y se admitirá su intervención en representación del sancionado. Cuando la sanción consista en suspensión, entre la comunicación al sancionado y el comienzo del cumplimiento de la medida, deberá existir un lapso mínimo de 48 (*cuarenta y ocho*) horas y un máximo de 5 (*cinco*) días hábiles siempre y cuando el empleado no estuviera ausente por ninguna causa. En este caso la sanción se aplicará cuando se reincorpore al servicio observando los mismos plazos.

Transcurridos 12 (*doce*) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

#### **Vida de Relación**

**Artículo 196**— Todo el personal de las Empresas, de cualquier categoría o jerarquía, debe guardar entre sí y con ajenos un trato cordial y correcto encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y buenas costumbres, debiéndose hacer las reconvenciones al personal de categoría inferior, en todos los casos dentro de la mayor corrección en el uso de las palabras y tonos de voz, procurando no hacerlo en presencia de terceros.

El personal de las Empresas solamente recibirá órdenes, instrucciones y/o indicaciones verbales y/o escritos relacionadas con el trabajo, por las vías jerárquicas estipuladas y reconocidas por las Empresas, las que serán cumplidas idónea y diligentemente, al igual que las labores inherentes a su cargo.

### **COMISIÓN INTERNA Y DELEGADOS GREMIALES**

#### **Reconocimiento del S.A.T.**

**Artículo 197**— Las Empresas reconocen al Sindicato Argentina de Televisión, en los términos de la ley de Asociaciones Profesionales y consecuentemente a sus respectivas autoridades, como representantes del personal ante las Empresas involucradas en el presente Convenio.

### Reconocimiento de Comisiones

**Artículo 198**— Las Empresas admiten el funcionamiento y reconocen como representantes del personal de cada una de ellas, involucrado en la presente convención a la Comisión Interna, y de acuerdo con las normas legales a la Comisión Paritaria y Comisión Paritaria Permanente de Interpretación, que designadas por el mismo sean del conocimiento del Sindicato Argentino de Televisión.

### Local Gremial

**Artículo 199**— Las Empresas acceden, a pedido de la representación del S.A.T. a la habilitación de un local dentro del predio de las empresas destinado a reuniones de las distintas comisiones reconocidas, como así también posibilitar el guardar en el mismo toda la documentación y bibliografía, necesarias para el cumplimiento de sus funciones. La representación del S.A.T. se compromete a usar dicho local con discreción y para los fines que es concedido, haciéndose responsable de su correcta utilización y conservación, no permitiendo su uso o persona/s ajena/s al personal de las empresas sin la debida autorización de las mismas.

Las Empresas se reservan el derecho de obtener la devolución del recinto en cuestión cuando la representación del S.A.T. de al mismo una utilización distinta a los fines autorizados.

Cuando por razones de mejor ordenamiento o reestructuración de la empresa, deban utilizar el mismo para otros fines, habilitarán otro local para la representación del S.A.T., tal requerimiento (*la devolución del local*), será notificado a la representación del S.A.T. con 30 (*treinta*) días de antelación, comprometiéndose esta a dar cumplimiento al mismo en el plazo previsto, debiéndose entregar en idénticas condiciones a las que lo recibió.

### De las Elecciones y Asambleas

**Artículo 200**— Las Empresas autorizan a la representación del S.A.T., el uso del local que se menciona en el punto anterior, para la realización de elecciones internas o externas, cuando el S.A.T. así lo solicite, con la debida legalización de Asociaciones Profesionales, o en su defecto, determinará el que crean más conveniente para esos fines. La representación del S.A.T. podrá utilizar un estudio o local en el lugar de trabajo para realizar asambleas de todo el personal de las empresas debiendo solicitarlo con 24 horas de anticipación en todos los casos.

### Cartelera Gremial

**Artículo 201**— Las Empresas colocarán en un lugar de trabajo a convenirse y en forma bien visible, una cartelera para uso exclusivo de la representación del S.A.T.

La cartelera llevará en su parte superior una inscripción con la leyenda “Cartelera Gremial” y estará provista de luz interna. Las llaves de la misma serán entregadas a las autoridades de la representación del S.A.T.

### Permiso Gremial

**Artículo 202**— Las Empresas concederán permisos con goce de sueldo, que a los efectos de este Convenio no serán considerados como licencia, a los miembros del Consejo Directivo Nacional, Comisiones Ejecutivas de Seccional, Delegados Congressales, Comisiones Internas y/o Paritarias reconocidas, que deban realizar gestiones de índole gremial, permisos que concederá de acuerdo con el siguiente régimen:

- a) A un sólo miembro del Consejo Directivo Nacional y/o Comisión Ejecutiva de Seccional, permiso permanente mientras dure su mandato, por cada Empresa.
- b) A los demás miembros del Consejo Directivo Nacional, Comisión Ejecutiva de Seccional, Delegados Congressales, Comisiones Internas y Paritarias, permisos temporarios a los efectos de resolver problemas ocasionales.

Debiendo ser solicitados por Consejo Directivo Nacional o Comisión Ejecutiva de Seccional.

## QUEJAS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN

### Interpretación y aplicación de Convenciones Colectivas de Trabajo

#### Comisión Paritaria Nacional e Interpretación

**Artículo 203**— Todas las cuestiones de interpretación del presente convenio que no pudieran ser resueltas directamente entre cada Empresa y la representación gremial de su personal serán sometidas al dictamen de la Comisión Paritaria Nacional existente a la fecha de la homologación del presente convenio, de la cual las partes designarán, en cada oportunidad, un máximo de diez representantes por el S.A.T., e igual número por parte empresaria. Estos deberán representar, preferentemente, a las partes afectadas en las cuestiones planteadas pudiendo designar ambas partes en caso que lo consideren necesario los asesores que crean convenientes con el único y exclusivo fin de determinar alcances o conceptos y/o asesoramiento legal pero sin derecho a voto. La comisión estará presidida por el secretario de conciliación del Ministerio de Trabajo que tenga a su cargo las cuestiones emergentes del presente convenio. Las incomparencias injustificadas (*dos consecutivas o tres alternadas*) de cualquiera de las partes a las reuniones convocadas en los plazos previstos determinará que se tenga como resolución válida la interpretación de la parte compareciente. Las resoluciones y/o acuerdos de esta Comisión Paritaria Nacional de Interpretación formarán parte integrante de la presente Convención Colectiva, debiéndose agregar al capítulo que corresponda y entrarán en vigencia a partir de la fecha en que se acuerda. La comisión deberá expedirse dentro de los 20 días contados de la primera reunión para la que fue convocada.

#### Autoridad que Fiscaliza el Cumplimiento

**Artículo 204**— Se establece como única autoridad que fis-

calice las disposiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo el Ministerio de Trabajo, que asimismo, vigilará su fiel cumplimiento, quedando las partes obligadas a su estricta observación. Toda violación será reprimida de conformidad con las leyes vigentes y las reglamentaciones en vigor.

### **Legislación y Homologación**

**Artículo 205**— Esta Convención Colectiva de Trabajo, que deberá ser homologada por el Ministerio de Trabajo, único organismo que legalizará este instrumento, reemplaza a todos los convenios o modificaciones anteriores y por intermedio de la autoridad competente que corresponda se expedirá a las partes copia autenticada de la misma.

### **Como y Cuando debe Renovarse**

**Artículo 206**— De acuerdo con las leyes vigentes.

## **DISPOSICIONES ESPECIALES**

### **Bolsa de Trabajo**

**Artículo 207**— El ingreso a las empresas en todos los casos en las funciones determinadas en el Registro de Denominaciones de este Convenio, se hará por intermedio de la Bolsa de Trabajo del S.A.T., quien proveerá de los trabajadores que aquellas soliciten. En los casos en que se necesite certificar la capacidad del aspirante, la empresa podrá someterlo a un examen en el que tendrá participación la representación del S.A.T.. Asimismo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 1) El postulante al ser rechazado por la empresa por razones físicas puede recurrir a la Organización Sindical, la que en caso de discrepancia podrá apelar ante un organismo oficial de reconocimiento médico. En caso del postulante eliminará las anteriores causales será el primer candidato al ingreso;
- 2) El ingreso no está limitado por razones de sexo, raza, religión o ideología política.

### **De las Notificaciones**

**Artículo 208**— Las Empresas comunicarán a la Obra Social del S.A.T., dentro de los 10 días de producido, todo ingreso del personal especificado, función y sueldo.

### **Cambios de Turno de Trabajo**

**Artículo 209**— El personal podrá cambiar entre sí los turnos de trabajo previa autorización de su superior inmediato con no menos de 24 (*veinticuatro*) horas de antelación al cambio previsto.

### **Estudios**

**Artículo 210**— Las Empresas tratarán dentro de lo posible de conceder turnos de trabajo adecuados al personal que realice estudios en establecimientos educacionales secundarios y/o escuelas técnicas y/o universitarios, de manera tal que se vea facilitado su asistencia a las mismas.

### **Registro de Personal**

**Artículo 211**— Las Empresas facilitarán a la representación del S.A.T., la nómina del personal comprendido en el presente convenio, en la cual constarán:

- a) Departamento o sección;
- b) Apellido y nombre;
- c) Categoría profesional;
- d) Asignación mensual;

Además las Empresas comunicarán mensualmente, a la mencionada representación, las modificaciones que se produzcan en la situación de dicho personal.

### **Certificado**

**Artículo 212**— Las Empresas deberán extender una constancia de trabajo, remuneraciones y/o horarios cuando les sea solicitado para cualquier miembro de su personal

### **Sistema TV Color**

**Artículo 213**— En caso de incorporarse sistema de color, las partes se comprometen a estudiar su implicancia con relación a la función y cláusulas salariales del presente convenio.

Las Empresas con intervención del gremio crearán cursos de capacitación para sus trabajadores conforme al sistema que se adopte cubriendo así sus necesidades antes, durante y después de su implantación

### **Descuentos a los Sueldos del Personal**

**Artículo 214**— Las Empresas procederán a descontar por planillas de sueldo a todo el personal, los importes comunicados por el S.A.T., siempre y cuando el personal involucrado haya aceptado con anterioridad dicho descuento, y que el mismo haya sido autorizado por la autoridad administrativa correspondiente y, además, que dichos descuentos no superen los toques fijados por ley.

### **Retención Aumentos**

**Artículo 215**— Las Empresas deberán retener a todo el personal, un importe equivalente al primer mes de reajuste de salarios, resultante de la aplicación del presente convenio. El importe correspondiente será depositado a la orden de: Obra Social Sindicato Argentino de Televisión, en la cuenta bancaria que oportunamente se notifique.

Se establece como plazo de retención y depósito, las mismas normas que establece o la ley para la cuota sindical.

### **Servicio Militar Obligatorio**

**Artículo 216**— Todo el personal de la Empresa que deba cumplir con las disposiciones del Servicio Militar obligatorio, será considerado, a los efectos legales, involucrado en el Decreto 29.375/44 y disposiciones complementarias vigentes. Gozará de estabilidad plena en el empleo, a partir

del sorteo de su clase, hasta 30 días después de producida su baja efectiva. Al personal que cumpla con el Servicio Militar Obligatorio, la Empresa le abonará el 50% del salario fijado para cada trabajador. En ningún caso se descontarán de sus haberes las inasistencias motivadas por citación de autoridad militar competente a los efectos de la revisión médica previa a la incorporación.

### Beneficios Mayores

**Artículo 217**— Las condiciones estipuladas en la presente Convención Colectiva de trabajo no dejan sin efecto ningún beneficio superior a ellas que haya sido establecido en las Convenciones Colectivas de Trabajo preexistentes y/o leyes laborales vigentes. Los canales que funcionan en zonas inhóspitas y/o desfavorables, mantendrán y otorgarán los mayores beneficios que al efecto establecieran las leyes y/o decreto dictados por los gobiernos nacionales, provinciales y/o territoriales. En el caso de los canales ubicados en el Territorio Nacional de Tierra del Fuego, se mantendrán los porcentajes actualmente vigentes.

### Tiempo de Preparación

**Artículo 218**— Para las funciones de Director de Programas y Asistentes de Dirección, es de su responsabilidad sugerir el tiempo necesario para armado de los programas y/o grabaciones en estudio y/o exteriores.

### Tareas de Equipo

**Artículo 219**— Para el mejor desempeño de sus funciones y de acuerdo a sus responsabilidades, el iluminador, operador de sonido y musicalizador designarán el tiempo necesario entre el ensayo de piso y el de cámaras para efectuar sus correspondientes tareas y ajustes necesarios en programas en estudios y/o exteriores. Además se garantizará a todo el personal operativo designado a cada programa, como mínimo un ensayo de piso y otro de cámaras en programas en vivo y/o grabados en estudio y/o exteriores.

### Desempeño de Funciones

**Artículo 220**— En todos los casos en que se desempeñaran trabajadores cuyas condiciones no estuvieran regladas por esta Convención y no se encontraran comprendidas en el artículo 5), y sus incisos, debe darse intervención a la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente, para discutir las condiciones de trabajo y salariales, las que luego serán agregadas al presente convenio. Todas las funciones enumeradas dentro de este convenio deberá ser realizada por personal con relación de dependencia directa de las empresas, salvo las funciones de director y productor, conforme a lo pactado en los artículos respectivos del presente convenio.

### Regímenes de Exámenes

**Artículo 221**— Queda establecido que finalizada las tratativas del presente Convenio, la representación del S.A.T., presentará las modificaciones a los regímenes de exámenes, que serán aprobados de común acuerdo entre las partes.

## JEFES, SUBJEFES Y ENCARGADOS

### Jefes y Sub-Jefes de Sección; Jefes y Sub-Jefes de Equipo y Encargados

#### Artículo 222—

- Se ubica a todas las Secciones o Equipos y en consecuencia a sus Jefes, Sub-Jefes y Encargados, en tres grupos denominados “A”, “B” y “C”.
- La ubicación a que se refiere el punto anterior y sus posteriores modificaciones, serán facultad privativa de las Empresas –atendiendo a la evolución, técnica, operativa y comercial de las mismas–; teniendo en cuenta asimismo el poder direccional y de organización a que se refieren los artículos 69 y 70 de la Ley de Contratos de Trabajo.
- El personal de Jefes y Sub-Jefes de Equipo y Encargados, tendrá un régimen de trabajo diario de 8 horas con un franco semanal, es decir 48 horas semanales de labor. Se deja claramente establecido que, las Empresas que al 31/5/75 tengan un régimen horario menor, lo seguirán manteniendo sin derecho a deducción en las escalas salariales pactadas. El personal aludido no percibirá suma en concepto de horas suplementarias de labor ni el suplemento por asistencia del artículo 160, se adiciona un porcentaje en concepto de dedicación funcional y exclusiva reglamentado en el inciso e).
- Se establecen los siguientes remuneraciones para el personal que se incluye en Convenio conforme al presente artículo:

Grupo “A”	Jefe de Sección	53%
	Sub-Jefe de Sección	49%
	Jefe de Equipo	46%
	Sub-Jefe de Equipo	42%
	Encargado	31%
Grupo “B”	Jefe de Sección	42%
	Sub-Jefe de Sección	39%
	Jefe de Equipo	35%
	Sub-Jefe de Equipo	31%
Grupo “C”	Jefe de Sección	21%
	Sub-Jefe de Sección	27%
	Jefe de Equipo	24%
	Sub-Jefe de Equipo	21%

Las remuneraciones correspondientes al personal indicado, se calcularán sumando los porcentajes fijados precedentemente a sueldos básicos que correspondan a la función de mayor jerarquía dentro de las Secciones o equipos de que se trate y dependa jerárquicamente del personal individualizado en el inciso a).

- Se establece, además de la remuneración indicada en el inciso anterior, un adicional del 15% sobre la misma, en concepto de dedicación funcional y exclusiva como correlato de las obligaciones referidas en el inciso c).

f) Se garantiza al personal aludido, un incremento salarial del 100% sobre las remuneraciones reales vigentes al 31/5/75, garantía que será de aplicación en aquellos casos en que, efectuados los incrementos a que aluden los incisos d) y e) no se arrije al 100% mencionado.

SECTOR SINDICAL SECTOR EMPRESARIO  
VÍCTOR MANUEL DI GIROLANO

EXPEDIENTE N° 580.533/75  
BUENOS AIRES, Agosto 12 de 1975

De conformidad con lo ordenado a fojas 293, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrantes a fojas 318/384, la cual ha sido registrada bajo el N° 131/75.

A sus efectos se elevan las presentes actuaciones, a los fines que estime corresponder.



# TRABAJADORES DE UNIDADES MÓVILES SATELITALES O DE EXTERIORES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 411/2005*

**(B.O. DEL 02/08/2005)**

### **Resolución N° 196/2005**

Buenos Aires, 08/07/2005

VISTO el Expediente N° 1.097.304/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 27/37 del Expediente N° 1.097.304/2004, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato Argentino de Televisión y la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho instrumento convencional se encuentra articulado con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, cuya entidad sindical es la misma firmante del acuerdo objeto, del presente trámite.

Que en efecto, este último será de aplicación, cualquiera fuere la forma en que se presten los servicios, en toda relación contractual existente entre los trabajadores de unidades móviles de exteriores y las empresas que los contraten.

Que en cuanto a la vigencia regirá durante dos (2) años a partir de la presente homologación.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato Argentino de Televisión y la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión, que luce a fojas 27/37 del Expediente N° 1.097.304/2004, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 27/37 del Expediente N° 1.097.304/2004.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procedase a la guarda del presente legajo conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemi Rial.

Expediente N° 1.097.304/2004

Buenos Aires, 13 de julio de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 196/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 27/37 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 411/2005.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T..

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN  
Y CÁMARA ARGENTINA DE PRESTADORES  
DE SERVICIOS DE TELEVISIÓN**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 4 días del mes de agosto de 2004, se firma el presente Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato Argentino de Televisión y la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión.

**Partes firmantes**

**Artículo 1°**— Son partes contratantes de este Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, “C.C.T.”), el Sindicato Argentino de Televisión, con domicilio en la calle Quintino Bocayuva 50 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Personería Gremial 317 (en adelante, el “Sindicato” o el S.A.T.) y la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión, con domicilio en la calle Cabrera 5849 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Son firmantes del presente Convenio, en representación del Sindicato Argentino de Televisión los Sres. Carlos Horacio Arreceygor (D.N.I.: 13.653.773), Néstor Roberto Cantarriño (L.E.: 5.500.059), Alejandro Carlos Ruiz (D.N.I.: 13.314.173), Ruben Medina (D.N.I.: 14.087.521), Gerardo Antonio González (D.N.I.: 16.335.983) y Susana Alicia Benítez (D.N.I.: 16.794.614), en su carácter de Secretario General, Secretario General Adjunto, Secretario Gremial, Secretario de Turismo y Vivienda, Secretario de Relaciones Internacionales y Secretaría de la Mujer y la Familia respectivamente, del Consejo Directivo Nacional, con el asesoramiento letrado del Dr. Carlos Marín (D.N.I.: 14.789.338), y en representación de la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión, los Sres. Jorge Horacio Rodero (D.N.I.: 7.964.415), Miguel Ángel Pérez (D.N.I.: 11.385.824), Ramiro Héctor Nieto (D.N.I.: 6.073.641), Carlos Daniel Badía (D.N.I.: 7.677.891), Gonzalo Pampin (D.N.I.: 16.973.486), Javier Parga (D.N.I.:

11.320.150), Daniel Monzoncillo (D.N.I.: 18.046.944), Enrique Manuel García Álvarez (C.I.: 7.369.845), Marcelo Riesco (D.N.I.: 14.029.669), Ruben Carlos Salvador (D.N.I.: 11.443.481) en su carácter de Presidente, Secretario, Tesorero, Vocal Titular, Vocal Titular, Vocal Suplente, Vocal Suplente, Titular del Órgano de Fiscalización, Titular del Órgano de Fiscalización y Suplente del Órgano de Fiscalización respectivamente.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°**— Este régimen será de aplicación en todo el territorio nacional para todos los trabajadores/as de unidades móviles satelitales o de exteriores de empresas que no cuenten con licencia de televisión abierta ni sean operadores de televisión por cable y que se dediquen exclusivamente a la captura, almacenamiento y transporte de imágenes con o sin sonido de eventos que se realicen fuera de estudios de televisión técnicamente equipados.

**Caracterización de la relación laboral**

**Artículo 3°**— Cualquiera fuere la forma en que se presten los servicios, la relación contractual entre los trabajadores/as de unidades móviles de exteriores comprendidos en el presente Convenio y las empresas que los contraten, estará encuadrada en lo normado por los artículos 21 y 22 y, de corresponder, por los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Marco regulatorio**

**Artículo 4°**— El presente régimen de trabajo se articula con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 y la normativa laboral vigente.

**Período de vigencia**

**Artículo 5°**— El presente Convenio regirá durante dos (2) años a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Las partes se comprometen a realizar una revisión de las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio al año de su entrada en vigencia en vistas a una eventual mejora en las mismas. Dicha revisión será realizada en el seno de la Comisión Permanente de Interpretación y Actualización Convencional prevista en el artículo 30.

Las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación de este Convenio con sesenta (60) días de anticipación a la fecha de su vencimiento.

### Modalidades de contratación

**Artículo 6°**— En función de las características propias de la actividad, las empresas podrán contratar personal bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a) Por tiempo indeterminado y jornada normal.
- b) Por tiempo indeterminado y jornada reducida
- c) Por evento

### Régimen y condiciones de trabajo del personal contratado por tiempo indeterminado y jornada normal

**Artículo 7°**— Con relación a la jornada de trabajo, las empresas podrán optar por el régimen general establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 o bien por un régimen semanal de cinco (5) días de trabajo de siete (7) horas diarias de labor, con dos (2) días francos corridos.

Cuando el trabajador por tiempo indeterminado y jornada normal prestare servicios en los días definidos como francos, la empresa deberá abonarle el salario con los recargos de ley y otorgarle franco compensatorio en el transcurso de los siguientes cinco (5) días. Transcurrido dicho plazo y no habiéndose otorgado el franco correspondiente, el trabajador podrá hacer uso del derecho a gozar del franco compensatorio a partir del primer día hábil siguiente, previa comunicación escrita a la empresa efectuada con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas. La empresa no podrá negarse a recibir formalmente la notificación cursada.

Los salarios básicos mensuales serán los que, para cada grupo, se fijan en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, sin establecerse diferencias en función del régimen de jornada que se defina en base a lo indicado en el primer párrafo del presente artículo. Deberán abonarse, de corresponder, los adicionales por título, antigüedad y presentismo establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75.

Los valores salariales se ajustarán en forma automática de acuerdo a la evolución porcentual que sufran los básicos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 o cuando la Comisión Permanente de Interpretación y Actualización Convencional lo disponga.

Sin perjuicio de lo antedicho, los trabajadores/as mantendrán cualquier condición de trabajo más beneficiosa que estuvieran gozando al momento de la firma del presente.

### Régimen y condiciones de trabajo para el personal contratado por tiempo indeterminado y jornada reducida

**Artículo 8°**— La jornada laboral para los trabajadores/as con jornada reducida será de hasta un máximo de veinticuatro (24) horas semanales que podrán ser distribuidas de la siguiente forma:

- a) Dos (2) jornadas de doce (12) horas.
- b) Tres (3) jornadas de ocho (8) horas.

La Comisión Permanente de Interpretación y Actualización Convencional será el órgano encargado de habilitar, en la medida que surjan necesidades operativas, otros diagramas de jornada reducida. Los mismos deberán ajustarse a un esquema de horarios fijos definidos previamente y la duración de la jornada semanal no podrá ser inferior a las quince (15) horas. En estos casos la remuneración será, como mínimo, proporcional a la establecida en este Convenio para los trabajadores por tiempo indeterminado y jornada reducida, entendiéndose que dicha remuneración se fija con relación a una jornada semanal de veinticuatro (24) horas.

Entre jornada y jornada deberá existir un descanso mínimo de doce (12) horas. Los trabajadores/as con jornada reducida no podrán realizar horas extraordinarias ni compensatorias.

Los salarios básicos mensuales establecidos para los trabajadores/as con jornada reducida son los establecidos, para cada grupo, en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 para los trabajadores a jornada completa. Asimismo, deberán abonarse, de corresponder, los adicionales por título, presentismo y antigüedad establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75.

Sin perjuicio de lo antedicho, los trabajadores/as mantendrán cualquier condición de trabajo más beneficiosa que estuvieran gozando al momento de la firma del presente.

A los efectos de la aplicación a los trabajadores con jornada reducida de aumentos, remunerativos o no, fijados con carácter general, particular o para la actividad, cualquiera fuera su fuente jurídica de origen, las partes acuerdan calcular la incidencia porcentual del aumento para cada grupo, tomando como base las remuneraciones básicas fijadas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 para los trabajadores por tiempo indeterminado y jornada normal (o el total de sus remuneraciones, según indique la norma que de origen al aumento). Una vez establecida la incidencia porcentual, los mismos porcentajes de aumento se aplicarán directamente, en el grupo correspondiente, a los salarios básicos establecidos en este Convenio para los trabajadores por tiempo indeterminado y jornada reducida o, de corresponder, al total de sus remuneraciones.

Los trabajadores/as con jornada reducida tendrán derecho de preferencia, ante iguales condiciones de capacidad e idoneidad, para la cobertura de vacantes a tiempo completo dentro de la empresa en que prestan servicios.

Las empresas, realizarán un aporte al S.A.T. del dos por ciento (2%) de las remuneraciones que perciban los trabajadores/as bajo esta modalidad de contratación.

### **Régimen y condiciones de trabajo para el personal contratado por evento**

**Artículo 9°**— Para atender exigencias transitorias o específicas que no puedan ser cubiertas por personal por tiempo indeterminado, las empresas podrán contratar personal por evento. El régimen de trabajo y las condiciones laborales de este personal se regularán conforme lo establecido en los incisos siguientes.

- a) Las empresas sólo podrán contratar bajo este régimen a los trabajadores/as que acrediten estar inscriptos en el registro mediante credencial vigente que, a tales efectos, suministrará el Sindicato Argentino de Televisión.
- b) La remuneración se establecerá por evento de acuerdo con la función desempeñada. A los efectos de abarcar las variaciones en la duración del evento a cubrir, se establecen en el Anexo I los valores para cada función profesional correspondientes a una jornada normal, entendiéndose por tal a este exclusivo efecto aquélla cuya duración no supera las ocho (8) horas y los correspondientes a una jornada extendida, de hasta doce (12) horas. Si el trabajador fuese convocado a prestar servicios en un evento y por razones ajenas a él no se iniciase el mismo y la suspensión del evento le fuera comunicada con seis (6) o más horas de antelación al horario de la convocatoria, percibirá una remuneración en concepto de garantía horaria equivalente a media jornada normal, mientras que cuando la comunicación al trabajador fuera realizada con menor antelación al plazo mencionado, la compensación por garantía horaria será equivalente a una jornada normal.
- c) Si el trabajador fuera convocado a cubrir dos (2) o más eventos durante el mismo día en locaciones distintas, cada uno de ellos será retribuido de manera independiente. Cuando se deban cubrir dos (2) o más eventos en una misma locación durante el mismo día, el trabajador percibirá un adicional equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración que le corresponda en función de horario total trabajado. Debido a las especiales características de su modalidad operativa, los trabajadores que cumplan las funciones de operador de microondas, operador de móvil satelital o de asistente de microondas constituyen la única excepción a lo indicado precedentemente. En estos casos, todas las asignaciones que se realicen durante el mismo día en base a la misma convocatoria serán consideradas como un solo evento, independientemente de la locación o locaciones en que se presten los servicios. Dado este régimen especial, se limita la contratación de trabajadores por evento para cubrir estas tres (3) funciones a cuatro (4) personas por evento.
- d) Dadas las características de la contratación, la jornada será fijada en función de la duración del evento que deban cubrir estos trabajadores/as, pautándose como única limitación un máximo de doce (12) horas diarias de labor, y una pausa mínima de doce (12) horas entre el fin

de una asignación y el comienzo de la siguiente, para un mismo empleador.

Si un empleador contrata a un mismo trabajador/a por más de sesenta (60) jornadas en un semestre calendario, dicho trabajador pasará a ser considerado a todos los efectos como trabajador/a por tiempo indeterminado con jornada reducida o normal de acuerdo a las necesidades de la empresa.

- f) Con el objetivo de facilitar la implementación de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio, las empresas podrán contratar durante un máximo de seis (6) jornadas por año calendario a trabajadores que aún no estén inscriptos en el registro o que lo estén en un grupo inferior a la correspondiente a la tarea que se le asigne, de manera de permitirles cimentar su idoneidad por vía de la experiencia en el trabajo, debiendo en ambos casos notificar tal situación al S.A.T. en forma fehaciente en oportunidad de comunicar el listado de trabajadores para un determinado evento, además de asentarlos en el libro de trabajo que se mantenga en el lugar y momento en que se desarrollen las tareas.
- g) Los trabajadores por evento que estén registrados en un grupo inferior a la tarea que se les asigne, percibirán la remuneración que corresponde a la tarea efectivamente desempeñada en el evento.  
  
Ocasionalmente, las empresas, con acuerdo del empleado, podrán asignar a los trabajadores registrados contratados por evento, tareas de menor jerarquía a aquéllas para las cuales su idoneidad profesional fue certificada por el S.A.T. entendiéndose que, en estos casos, al firmar el libro de trabajo están prestando implícitamente su conformidad, percibiendo la remuneración que corresponde a la tarea efectivamente desempeñada en el evento.
- h) Las empresas que contraten personal bajo esta modalidad procurarán comunicar la convocatoria al trabajador/a con la mayor anticipación posible. Asimismo, procurarán comunicar al Sindicato Argentino de Televisión con la misma antelación el listado de los trabajadores/as a contratar para un determinado evento, con indicación de nombre y apellido de cada trabajador y su número de registro.
- i) A los efectos de facilitar las comunicaciones previas y posteriores pactadas en este Convenio Colectivo, el S.A.T. implementará un sistema informatizado, dentro de los noventa (90) días de homologado el presente, que permitirá que las empresas realicen todas las comunicaciones on-line por Internet, obteniendo un acuse de recibo, con número de operación, fecha y hora, en forma automática, por el mismo medio.
- j) El S.A.T. podrá verificar “*in situ*” que el listado de trabajadoras/es comunicado coincida, en cantidad y categoría profesional, con quienes están efectivamente realizando el trabajo bajo esta modalidad. En caso que la empresa no haya podido realizar la comunicación previamente o cuando, aún habiéndola realizado, haya

decidido adicionar trabajadores con posterioridad a la comunicación, el S.A.T. verificará que coincida la nómina de trabajadores registrada en el Libro de Trabajo establecido en el artículo 12 del presente, con trabajadores que efectivamente estén realizando el trabajo. Dicha verificación tendrá carácter de documento público. En caso de verificarse irregularidades, las empresas deberán abonar al S.A.T., en concepto de multa, una suma equivalente al doscientos por ciento (200%) del haber mensual de los trabajadores/as a jornada completa de grupo 1 conforme los valores que surgen del Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, por cada trabajador/a que no hubiera sido comunicado previamente o registrado en el Libro de Trabajo, según corresponda.

- k) Las empresas deberán contratar cobertura de riesgos de trabajo en relación a los trabajadores/as que laboren bajo esta modalidad, en un todo de acuerdo con la legislación vigente en la materia.
- l) Dada la modalidad de trabajo, las tareas realizadas por el personal contratado por evento, en días no laborales y feriados nacionales, sean éstas realizadas en horario nocturno o diurno, se abonarán conforme a la remuneración establecida en los incisos b) y c) según corresponda.
- i) Las empresas quedan eximidas de la obligación de entregar ropa de trabajo a los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad. Esto no las exime de proveer, durante el desarrollo del evento, de los elementos necesarios para el desempeño seguro de las funciones asignadas, así como de protección básica contra las inclemencias meteorológicas.
- m) Sin perjuicio de las remuneraciones establecidas en el Anexo I y de los viáticos fijados en el artículo 14, las empresas garantizan a los trabajadores eventuales que hubieran contratado con anterioridad a la vigencia del presente Convenio mediante contratos de prestación de servicios, la percepción, como mínimo, del mismo ingreso neto que en esa oportunidad hubieran percibido por la cobertura de eventos de similares características desarrollando la misma función o función equivalente.
- n) A los efectos de la aplicación a los trabajadores por evento de aumentos, remunerativos o no, fijados con carácter general, particular o para la actividad, cualquiera fuera su fuente jurídica de origen, las partes acuerdan calcular la incidencia porcentual del aumento para cada grupo, tomando como base las remuneraciones básicas fijadas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 para los trabajadores por tiempo indeterminado y jornada normal (o el total de sus remuneraciones, según indique la norma que dé origen al aumento). Una vez establecida la incidencia porcentual, los mismos porcentajes de aumento se aplicarán directamente, en el grupo correspondiente, a los salarios básicos, establecidos en el Anexo I para los trabajadores por evento (jornada normal) o, de corresponder, al total de sus remuneraciones. En caso que los aumentos indicados al comienzo del presente párrafo fueran otorgados entre

la fecha de la firma de este Convenio y la de su correspondiente homologación, será de aplicación el mecanismo aquí establecido con retroactividad a la fecha de fijación del aumento.

### **Caracterización del evento**

**Artículo 10**— A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, quedan comprendidas en el concepto de evento y, por lo tanto, forman parte de la jornada de labor, todas aquellas circunstancias inmediatamente previas, posteriores o simultáneas, directamente relacionadas con el motivo principal de la contratación cuyas imágenes y/o sonidos deban ser capturadas, almacenadas o transportadas por los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo.

Cuando el motivo principal de la contratación sea la cobertura de festivales, torneos u otros acontecimientos cuya duración total exceda un día, a todos los efectos de la aplicación del presente convenio se considerará “evento” a las actividades que tengan lugar en cada uno de los días en que se desarrolle el acontecimiento a cubrir. Por ejemplo, un festival musical que se desarrolle durante tres (3) noches consecutivas será considerado como tres eventos a los efectos del presente Convenio.

### **Comunicación del evento**

**Artículo 11**— Las empresas deberán comunicar por escrito al S.A.T. con anticipación cada evento para cuya cobertura hayan sido contratadas, indicando fecha, hora y lugar en que el mismo se llevará a cabo, a más tardar el día hábil anterior al mismo a las dieciocho (18:00) horas (considerándose hábiles los días laborales de lunes a viernes). A estos efectos, las empresas utilizarán el sistema establecido en el artículo 9° inciso i) con los alcances establecidos en dicho artículo.

Con el objetivo de atender situaciones excepcionales, las empresas podrán reemplazar la comunicación indicada en el párrafo precedente por un aviso telefónico al S.A.T. realizado hasta tres (3) horas antes del comienzo del evento. Este procedimiento de excepción sólo será admitido hasta un máximo de tres (3) veces por año calendario por empresa.

### **Libro de Trabajo**

**Artículo 12**— Las empresas implementarán un Libro de Trabajo, en el cual el empleador volcará la asistencia de cada trabajador a cada evento. Dicho instrumento deberá estar previamente rubricado por la autoridad de aplicación que corresponda al domicilio del empleador, en el cual rubrica los libros de comercio. Su utilización se ajustará a lo dispuesto por el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. En el Libro de Trabajo se consignarán todos los datos personales, número de Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.), grupo profesional, tarea asignada, horario de citación y modalidad de contratación, debiendo el trabajador firmar la entrada y salida de cada evento en el momento en que estas circunstancias se produzcan. Por sus características, este libro deberá estar siempre en el lugar donde se lleve a cabo el evento, estando la empresa obligada a exhibirlo ante requerimiento del S.A.T. o de la Autoridad de Aplicación correspondiente.

En base a lo registrado en el Libro de Trabajo, la empresa comunicará por escrito al S.A.T. durante el primer día hábil posterior al evento, la nómina completa de trabajadores que han prestado servicio en cada evento indicando nombre y apellido, modalidad de contratación, grupo profesional, función asignada, horario de citación y horario trabajado.

### Días sin actividad para trabajadores contratados por evento

**Artículo 13**— De acuerdo a lo establecido en el artículo 9° inciso d), la jornada de los trabajadores por evento será fijada en función de la duración del evento a cubrir. Cuando el evento a cubrir se desarrolle durante varios días no consecutivos, cada día con actividad será remunerado como si fuera un evento independiente (según lo establecido en el artículo 10) y los días intermedios sin actividad serán considerados jornada libres entre eventos.

Durante las jornadas libres entre eventos las empresas se harán cargo de los gastos de alojamiento y comida, o proveerán dichos beneficios, para los trabajadores por evento que permanezcan en la localidad en la que se esté desarrollando el acontecimiento para cuya cobertura fueron contratados. Si el trabajador deseara regresar a su domicilio durante las jornadas libres entre eventos, deberá manifestarlo a la empresa antes de efectivizarse la contratación. En este caso, el empleador deberá hacerse cargo de los gastos de transporte de ida y vuelta desde el lugar donde se desarrollara el evento, o proveer el servicio. En caso de fuerza mayor, no es necesario manifestar el pedido, en forma previa a la contratación.

### Viáticos

**Artículo 14**— Cuando las tareas se desarrollen a setenta (70) o más kilómetros de la sede de la empresa, los trabajadores [con la sola excepción de aquéllos cuyo domicilio se encuentre en un radio de cuarenta (40) kilómetros del lugar donde se lleve a cabo el evento] recibirán en concepto de viáticos un importe por cada evento de acuerdo a la escala que se menciona a continuación.

Distancia entre sede de la empresa y lugar del evento Km	Viático	
	Terrestre \$	Aéreo \$
Entre 70 y 200	25	—
Entre 200 y 400	30	15
Entre 401 y 750	40	20
Entre 751 y 1.350	50	25
Más de 1.350	60	25

Sin perjuicio de ello, la empresa se hará cargo de los gastos de desayuno, almuerzo y cena.

En caso de pernoctar fuera de su domicilio, proveerá al trabajador de alojamiento en adecuadas condiciones de higiene y confort.

La empresa proveerá el transporte desde su sede hasta el lugar de desarrollo del evento. El trabajador, en forma voluntaria, podrá optar por solicitar trasladarse por sus propios

medios al lugar donde se realice el evento. En estos casos la empresa se hará cargo de los gastos en que incurra el trabajador excepto cuando la misma hubiera puesto de manera fehaciente a disposición de aquél los medios para el traslado según lo establecido al inicio del presente párrafo.

Cuando el evento se realice en el exterior del país, el monto del viático a pagar por la empresa, se pactará en forma previa al inicio del viaje entre la representación gremial y la representación de la empresa.

Los montos que las empresas entreguen a sus trabajadores en cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, pese a la circunstancia que éstos no deban presentar comprobantes de rendición de cuentas, responden a gastos reales en los que deberán incurrir para el desempeño de sus labores lejos de su domicilio habitual y por ello no integran la remuneración a ningún efecto. En consecuencia, tampoco sufrirán descuentos ni cargas sociales con destino a los regímenes de la seguridad social, en un todo de acuerdo con lo expresamente normado en el artículo 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

A los efectos de establecer la distancia entre la sede de la empresa y el lugar del evento se utilizará el programa de computación mapa inteligente contenido en el CD Argentina Inteligente elaborado por el sector de Cartografía Vial y Turística del Automóvil Club Argentino. Se tomará como distancia válida la cantidad de kilómetros que informe este programa apelando a la función “*programación de viajes, modo de cálculo mejor camino*” y colocando como parámetro de salida la ciudad sede de la empresa y como parámetro de llegada, la ciudad sede del evento. En caso que alguna de las localidades no estuviera contemplada en el programa, a los fines del cálculo exacto de los kilómetros se considerará la ciudad más cercana y se adicionará o restará, según corresponda, la distancia entre ésta y el lugar donde se realice el evento en forma manual. De considerarlo conveniente la Comisión Permanente de Interpretación y Actualización Convencional, podrá elegir en el futuro otra fuente de información como referencia.

### Registro de personal calificado

**Artículo 15**— El Sindicato Argentino de Televisión administrará un registro de personal calificado, el cual estará a disposición de las empresas de manera que éstas puedan contratar por evento a los trabajadores/as allí inscriptos.

El S.A.T. emitirá un carnet identificatorio para cada trabajador calificado con validez anual, las empresas reconocerán al mismo como acreditación única de la idoneidad del trabajador.

Las empresas, a su vez, realizarán un aporte mensual equivalente al tres por ciento (3%) de las remuneraciones abonadas al personal contratado por evento, con el fin de colaborar en:

- a) El mantenimiento al día del registro,
- b) Los gastos que demande la certificación de la idoneidad profesional de los trabajadores/as,

c) El sistema informático y administrativo, etcétera.

El S.A.T. no podrá negar a ningún trabajador/a que demuestre su idoneidad laboral su inscripción en el registro. La acreditación de dichas características se realizará a través de alguno de los siguientes mecanismos:

- 1) Desempeño de cinco (5) años o más en la función acreditado en forma fehaciente, o
- 2) Examen de aptitud laboral: Será tomado por el S.A.T. con participación de la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión. Consistirá en una evaluación teórico-práctica para la función a certificar, teniéndose además en cuenta todos los antecedentes laborales del trabajador/a, así como también las aptitudes que pudiera referenciar la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión.
- 3) A los fines de la implementación del presente convenio, el S.A.T. certificará la idoneidad laboral de todos los trabajadores que las empresas, por conocer su idoneidad laboral, así lo propongan, dentro de los noventa (90) días de homologado el presente.

### Registro de empresas

**Artículo 16**— Para la contratación de trabajadores con jornada reducida o por evento, las empresas deberán registrarse en el S.A.T. por exclusivo intermedio de la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión, no pudiendo el S.A.T. negar la inscripción de las empresas registradas en la Cámara y que esta le solicite, siempre que hayan completado el formulario que, a los efectos, diseñen las partes de común acuerdo.

### Descansos

**Artículo 17**— Los trabajadores incluidos en la presente Convenio Colectivo de Trabajo gozarán de un descanso mínimo de cuarenta y cinco (45) minutos por las primeras ocho (8) horas de labor y de quince (15) minutos cada dos (2) horas adicionales de trabajo. Dicho descanso será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo y la oportunidad de su otorgamiento será regulada de acuerdo al tipo de evento que se realice, no pudiendo éste ser obstáculo para la grabación y/o emisión del evento que los convoca.

### Dedicación laboral

**Artículo 18**— Se ratifica el artículo 136 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, con el agregado de que por ser ésta una actividad realizada en exteriores, en el caso de necesidad biológica, el trabajador deberá avisar a su superior de su necesidad de ausentarse del puesto, solicitándole el reemplazo momentáneo para ponerlo al cuidado de los elementos de trabajo.

### Capacitación

**Artículo 19**— Las empresas procurarán la capacitación de su personal. A esos efectos, implementarán las medidas necesarias para actualizar los conocimientos de su personal para mantener sus competencias en vistas a las innovaciones tecnológicas del equipamiento que éstas utilicen.

Ambas partes acuerdan en la importancia que tiene la formación en el puesto de trabajo en cuanto a la consolidación de las competencias laborales del personal. Con este objetivo, las empresas podrán solicitar a su personal que realice tareas correspondientes a una categoría superior como parte de una actividad de capacitación, siempre con acuerdo del trabajador y contando con la guía de una persona experimentada en la materia y registrada en la función específica, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 9°, incisos f) y g).

Con similar objetivo, las empresas podrán contratar personal que no cuenten con experiencia en la actividad televisiva para cubrir hasta un máximo de tres (3) eventos por trabajador por año calendario. Este personal se desempeñará en la categoría de ayudante general de técnica y sus acciones deberán ser supervisadas en todo momento por personal técnico idóneo y registrado. Al finalizar el período de aprendizaje, las empresas entregarán al personal contratado en estas condiciones un certificado donde conste una evaluación de su desempeño durante el mismo y el tipo de experiencia eventualmente adquirido.

Las empresas comunicarán por escrito este tipo de contrataciones al S.A.T. en forma fehaciente de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 9° y 12 del presente acuerdo.

Las empresas, a través de la Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión, se comprometen a efectuar al menos una actividad de capacitación por año dirigida a los trabajadores por tiempo indeterminado. Estos, por su parte, se comprometen a asistir a las actividades de capacitación que se les asignen. El tiempo dedicado a la asistencia a las mismas será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo.

Las empresas podrán hacer extensivas las acciones formativas a trabajadores que contraten por evento. En el caso que estos trabajadores eventuales decidan participar de dichas actividades de capacitación, el tiempo que dediquen a las mismas no será considerado como tiempo de trabajo.

### Identificación

**Artículo 20**— Las empresas proveerán a su personal con una credencial identificatoria que los trabajadores portarán en lugar visible durante todo el evento. Dicha credencial identificará claramente al trabajador y a la empresa empleadora.

### Discriminación de tareas

**Artículo 21**— Las tareas que se enuncian en la definición de cada función no excluyen la realización de aquellas otras tareas que, por ser parte de la misma no se han detallado. La enunciación de las designaciones específicas no obligará a la empresa a cubrir todas y cada una de las funciones establecidas en la misma, cuando no exista un cúmulo de labores que lo justifiquen.

La discriminación de tareas correspondientes a las funciones que no están enunciadas a continuación en el presente Convenio, es la detallada en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, aceptándose que dichas funciones puedan, en todos los casos, ser realizadas en exteriores.

## **Jefe técnico y/o jefe de operaciones**

**Artículo 22**— Son quienes representan a la empresa en el lugar del evento y tiene a su cargo la totalidad del personal que participa en el mismo, serán quienes asuman la representación de la empresa frente a terceros y/o personal interviniente, pertenecen al staff jerárquico de la empresa. Por la índole de sus tareas, este personal queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio.

## **Operador de gráfica**

**Artículo 23**— Es el responsable del correcto funcionamiento y adecuada operación de los equipos generadores de caracteres que posean las unidades móviles, debiendo conocer la totalidad de sus funciones y operarios en tiempo y velocidad que requieran los eventos, deportivos y/o artísticos. Deberá conocer y manejar todos los accesorios que poseen los equipos actuales y sus respectivos software, que permiten cambios de colores y/o formas y/o texturas etcétera. Deberá tener adecuados conocimientos para el correcto uso de la ortografía. Deberá poder digitalizar señales externas al equipo en sí e importar y/o exportar por medio de floppy, discos flexibles o rígidos, tarjetas de memoria o a través de los puertos que posea la computadora. Durante la operación en grabaciones y/o programas en vivo recibirá indicaciones del director del programa.

## **Operador de móvil satelital**

**Artículo 24**— Es el responsable técnico del buen funcionamiento y correcta operación técnica de los equipos, aparatos transmisores, receptores y/o de los sistemas de interconexión, enlace, intercomunicación e instalaciones.

Es de su responsabilidad la operación técnica de la transmisión y/o recepción, y se responsabiliza de las eventualidades que se pudieran presentar, debiendo subsanar fallas técnico-operativas de solución inmediata, que sean necesarias para la prosecución de la transmisión y/o recepción en caso de falla de equipos y/o sistemas. Conocerá técnicamente la posibilidad de reemplazo de equipos duplicados.

Deberá saber analizar, medir o descomponer las señales de audio, video, RF, FI, tanto analógicas como digitales.

Es el encargado de ajustar y/o apuntar la antena y/o equipos con la planta terrena, planta transmisora, canales de aire o productoras, o móviles de producción, ya sean nacionales o internacionales.

Será de su responsabilidad la operación y mantenimiento del móvil y grupo electrógeno, como así también el traslado del móvil.

Tendrá conocimientos básicos del idioma inglés.

Tiene a su cargo la limpieza y mantenimiento del móvil, del equipamiento, control de los niveles de señales de RF, audio, video, encendido y apagado, ajuste de los equipos instalados en móvil.

## **Operador de equipos de microondas**

**Artículo 25**— Es el responsable técnico del buen funcionamiento y correcta operación de los equipos de microon-

das, tanto portátiles como fijos, ya sean analógicos o digitales. Es el responsable del ajuste del/de los enlaces de microondas, de los cruces de señales de RF, FI, audio y/o video, de distribuir dichas señales a canales, planta transmisora, móviles de producción, productoras o a quién lo solicite (con previa autorización). De ser necesario deberá subir a torres, antenas, techos, terrazas y/o azoteas para el armado o desarme de los equipos necesarios para la transmisión o recepción del evento.

Deberá analizar, medir o descomponer las señales de audio, video, RF, FI, tanto análogas como digitales.

Deberá subsanar fallas técnico-operativas de solución inmediata que sea necesario para la prosecución de la transmisión o prosecución en caso de fallas de equipos y/o sistemas.

Será de su responsabilidad la operación y mantenimiento del móvil, grupo electrógeno y equipamiento en general como así también el traslado del móvil.

Cuando las características del equipo y/o del lugar lo justifiquen, el operador podrá solicitar la colaboración de un asistente de microondas.

## **Asistente de microondas**

**Artículo 26**— Es quien colabora con el operador de móvil satelital o de equipos de microondas, realizando bajo la supervisión de éste, el armado y desarmado del equipo de microondas y/o satelital y el tendido de cables desde el móvil o equipo que genera la señal hasta el equipo de transmisión.

## **Asignación de categorías**

**Artículo 27**— Los grupos salariales correspondientes a cada una de las funciones realizadas por los trabajadores comprendidos en el presente serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75. En el caso de las funciones definidas en los artículos precedentes, las partes acuerdan la siguiente asignación de grupos:

- Operador de gráfica: Grupo 3
- Operador de móvil satelital: Grupo 2
- Operador de equipo de microondas: Grupo 2
- Asistente de microondas: Grupo 7

## **Operadores de equipos especiales**

**Artículo 28**— El personal que opere equipos especiales que no sean propiedad de la empresa empleadora, tales como steady cam, grúas, jimmy jib, carros, plataformas, superslow, etcétera, y sea provisto por empresas o personas propietarias de esos equipos contratadas para esos fines por empresas no comprendidas en el presente convenio y totalmente ajenas a ellas, deberá registrarse en el libro de trabajo, indicando el nombre de la empresa que presta el servicio, número de Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.), nombre de la empresa contratante, número de Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.), además del nombre completo y número de Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) de cada uno de los trabajadores dependientes de la misma que se desempeñen en el evento, debiendo tener su documentación laboral en orden, sujeto a las formalidades legales vigentes.



**Directores y/o productores y/o iluminadores**

**Artículo 29**— La presencia de los directores, productores o iluminadores que formen parte de un evento ocasional y sean provistos por las empresas contratantes no comprendidas en el presente Convenio y totalmente ajenas a ellas, deberá ser registrada en el libro de trabajo con indicación de la empresa empleadora y deberán contar con cobertura por riesgos del trabajo.

**Comisión Permanente de Interpretación y Actualización Convencional**

**Artículo 30**— Las partes constituyen una Comisión Permanente de Interpretación y Actualización del presente Convenio, designando mediante comunicación fehaciente a la otra parte, dentro de los cuarenta y cinco (45) días de presentado el presente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación, tres (3) representantes por la parte empresaria y tres por la parte sindical.

Serán sus funciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes. Para ello, deberá guiarse por lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 en cuyo marco se inscribe el presente Convenio.
- b) Realizar un seguimiento de la operatoria de las distintas modalidades de contratación definidas en este Convenio, para lo cual intercambiarán la información pertinente bajo los principios de buena fe negocial.
- c) Analizar en particular, en un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia del presente Convenio, la aplicación de los procesos notificados establecidos en el mismo. Establecer las modificaciones necesarias en el régimen de comunicaciones en función de los resultados obtenidos.
- d) Realizar un seguimiento de la aplicación de los diagramas de horarios para los trabajadores por tiempo indeterminado y jornada reducida y, eventualmente, modificar o agregar nuevos diagramas.
- e) Intervenir, a pedido de cualquiera de las partes, en la resolución de controversias que pudieran suscitarse en torno a la interpretación del presente acuerdo o del resto de la normativa aplicable.
- f) Conformar en su seno, dentro de los treinta (30) días de homologado el presente, una Subcomisión Mixta de Higiene y Seguridad, que tendrá como funciones, entre otras que las partes le asignen, la evaluación técnica del impacto que tenga el presente Convenio en materia de salud y seguridad, y la definición de cambios en los procedimientos operativos tendientes a la prevención de accidentes de trabajo.
- g) Actualizar los montos salariales y demás variables no remunerativas cuando las condiciones generales de la economía o particulares del sector así lo ameriten.

- h) Establecer las excepciones, adaptaciones y reglamentaciones que pudieran corresponder.
- i) En función de las actualizaciones técnicas, analizar y, eventualmente, modificar las discriminaciones de tareas detalladas en los artículos 23 a 26 del presente Convenio o incorporar nuevas descripciones, siempre que aludan a funciones no contempladas o adaptables a las descriptas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 o el que lo sustituyere o modificare al respecto.

Las resoluciones de la Comisión deberán tomarse por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito. Las reglas y programación de reuniones serán definidas de común acuerdo entre las partes.

**Aportes y contribuciones obra social del personal de televisión (OSPTV) y previsionales**

**Artículo 31**— Para los trabajadores/as por tiempo indeterminado a jornada normal y/o reducida, será de aplicación el régimen general de aportes y contribuciones con destino al sistema previsional y de obras sociales.

En el caso de los trabajadores/as contratados por evento, para tener derecho al goce de las prestaciones de la Obra Social del Personal de Televisión, deberán contribuir mensualmente con un monto mínimo. La base de cómputo de la contribución, sobre la que se calcularán los porcentajes de ley, serán las remuneraciones devengadas por el trabajador/a en el mes o el importe de tres (3) MOPRES, cualquiera fuera mayor. A los efectos de determinar el mínimo de contribución mensual, se sumarán todos los aportes con destino a dicha obra social que el trabajador hubiera realizado en virtud de contratos de trabajo de cualquier modalidad con cualquier empleador.

Debido a las especiales características de la modalidad de prestación, se entenderá que estos trabajadores/as dan cumplimiento a la antigüedad exigida por el artículo 10, inciso a) de la Ley N° 23.660 cuando hayan laborado sesenta y seis (66) jornadas de trabajo para un mismo empleador.

En cuanto al aporte empresario, en relación a los trabajadores/as contratados por evento, sólo deberán aportar en los meses calendarios en que éstos hayan prestado servicios. En estos casos, la base de cálculo (sobre la que se integrarán los porcentajes de ley) serán las remuneraciones devengadas por el trabajador/a en el mes o el importe de tres (3) MOPRES, cualquiera fuera mayor. A los efectos del establecimiento de la base de cálculo, se sumarán todas las remuneraciones que hubiera recibido el trabajador en virtud de contratos de trabajo bajo cualquier modalidad con cualquier empleador de la actividad televisiva. En el caso que el monto resultante de la sumatoria precedente sea menor a tres (3) MOPRES, la diferencia deberá ser aportada a la Obra Social del Personal de Televisión por todos los empleadores que hubieran contratado al trabajador en el mes en forma proporcional a los salarios abonados por cada uno. La Cámara Argentina de Prestadores de Servicios de Televisión será la encargada de administrar el sistema de compensaciones de estos aportes, para lo que recibirá la in-

formación de las empresas que realicen contrataciones por evento. Las partes podrán consensuar en el seno de la Comisión Permanente de Interpretación y Actualización Convencional la metodología con la que se realizará esta operatoria.

### Contribución solidaria

**Artículo 32**— Mientras dure la vigencia del presente Convenio y de conformidad con lo establecido por el artículo 9° de la Ley N° 14.250, se instituye una contribución solidaria para todos los trabajadores/as no afiliados, representado por el Sindicato Argentino de Televisión, equivalente al dos por ciento (2%) de la remuneraciones brutas que por todo concepto perciba. Esta contribución quedará registrada en los recibos de haberes de los trabajadores bajo el rubro liquidatorio “*aporte solidario*”.

### Retención y pago

**Artículo 33**— Con los alcances del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales la empresa se erigirá en agente de retención de la cuota sindical o contribución solidaria, según corresponda, debiendo depositar los montos retenidos en la cuenta N° 96575/46 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Congreso del Sindicato Argentino de Televisión o en la cuenta que éste indique en forma fehaciente dentro de los primeros diez (10) días de cada mes. Asimismo, se comprometen a retener y luego depositar a la orden que el S.A.T. indique en forma fehaciente, los importes que en concepto de cuotas sociales, devolución de préstamos o planes de financiamiento, deban reintegrar los trabajadores al Sindicato o a asociaciones mutuales relacionadas con el mismo.

### Impresión

**Artículo 34**— La parte empresaria se compromete a imprimir el presente Convenio y a entregar en forma fehaciente, una copia del mismo a cada trabajador/a comprendido. En el caso de los trabajadores/as contratados por evento, esta obligación se restringirá a la primera vez que sea contratado. Las partes podrán acordar la entrega conjunta del presente Convenio a los trabajadores que estuvieran contratados a la fecha de entrada en vigencia del mismo.

### Homologación

**Artículo 35**— Las partes presentarán conjuntamente el presente acuerdo para su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, conforme la normativa vigente.

#### ANEXO I – REMUNERACIONES BÁSICAS Salarios básicos para trabajadores contratados por evento (artículo 9° Convenio Colectivo de Trabajo)

Funciones	Salario básico \$
Operador de móvil satelital, operador de equipos de microondas, iluminador, operador técnico editor de VTR, operador de gráfica, técnico de efectos especiales visuales, operador de cámaras, operador técnico de video tape, operador técnico de video, mezclador de control central, operador de sonido, compaginador musical, técnico electricista, conductor motorista mecánico, caracterizador.	87,50
Peinador, reflectorista, conductor de cámaras, microfonista, asistente de microondas, ayudante general de técnica.	62,50

Cláusula aclaratoria respecto de los salarios correspondientes a los trabajadores contratados por evento:

En el caso de jornadas extendidas conforme lo establecido en el artículo 9°, inciso b), las remuneraciones básicas indicadas precedentemente se incrementarán en un cincuenta por ciento (50%).

# TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GRÁFICA, EDITORIALES Y ACTIVIDADES AFINES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 409/2005*

**(B.O. DEL 22/06/2005)**

### **Resolución N° 171/2005**

Buenos Aires, 03/06/2005

VISTO el Expediente N° 1.103.526/2005 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 1/25 del Expediente N° 1.103.526/2005, obra el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (F.A.T.I.D.A.) y la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (F.A.I.G.A.), ratificado a fojas 26/27, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho Convenio las partes proceden a reordenar y renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89, para el sector Gráfico Obra.

Que al respecto cabe señalar que si bien el Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89 también fue suscripto por la Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (A.D.I.R.A.) y la Asociación de Diarios Entrerrianos (A.D.D.E.), las mismas firmaron el Convenio Colectivo de Trabajo N° 275/96, de aplicación exclusiva al sector Gráfico Periodístico.

Que el ámbito personal del Convenio en estudio, comprende a los operarios gráficos de todas las categorías y ramas de los sistemas poligráficos y empleados administrativos que se desempeñen en los locales o talleres de la industria gráfica, editoriales y actividades afines y cuyas tareas se enuncian en el nomenclador de categorías y tareas del presente convenio, así como todos aquellos que por sus funciones deban serlo aunque no se hallen incluidos en el mismo.

Que las partes expresan que es de carácter nacional, con la excepción establecida en el artículo 4° del plexo bajo análisis.

Que en cuanto a la vigencia se extenderá desde el 1° de diciembre de 2004 hasta el 30 de noviembre de 2006.

Que en relación a los artículos 56 y 57 del texto convencional (subsidio por fallecimiento del trabajador y subsidio por gastos de sepelio, respectivamente) dejan constancia, en el acta obrante a fojas 26/27, que los mismos operarán efectivamente sesenta (60) días después que los signatarios del Convenio lo comuniquen fehacientemente, quedando vigente en su totalidad el artículo 56 bis de la Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89 hasta tanto no cumplan con dicha comunicación.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la federación empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado Convenio.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio de referencia, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (F.A.T.I.D.A.) y la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (F.A.I.G.A.), que luce a fojas 1125 del Expediente N° 1.103.526/2005, ratificado a fojas 26/27, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 1/25 del Expediente N° 1.103.526/2005, como renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias y procedáse a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemí Rial.

**Expediente N° 1.103.526/2005**

Buenos Aires, 7 de junio de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 171/2005 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 1/25 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 409/2005.—

Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación. D.N.R.T..

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE  
CARÁCTER NACIONAL PARA LA INDUSTRIA  
GRÁFICA, EDITORIALES Y ACTIVIDADES  
AFINES**

**ACORDADO ENTRE F.A.T.I.D.A. Y F.A.I.G.A.**

**CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, 29 DE  
DICIEMBRE DE 2004**

**Partes contratantes**

**Artículo 1°**— Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines, en adelante F.A.T.I.D.A., con personería gremial N° 366, por una parte, y el sector empresario integrado por la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (F.A.I.G.A.), por la otra parte, se acuerda establecer el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de carácter nacional para la industria gráfica, editoriales y actividades afines en general, en sus distintas ramas, de acuerdo con las cláusulas siguientes.

**Vigencia**

**Artículo 2°**— Este Convenio Colectivo regirá desde el 1° de diciembre de 2004, hasta el 30 de noviembre de 2006.

**Denuncia**

**Artículo 3°**— Si no fuera denunciado por cualquiera de las partes signatarias con dos (2) meses de anticipación a su vencimiento, se prorrogará automáticamente por períodos sucesivos equivalentes a la mitad del tiempo de vigencia pactado en el artículo anterior o hasta tanto se celebre una nueva Convención Colectiva de Trabajo.

**Ámbito territorial de aplicación**

**Artículo 4°**— Será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, con exclusión de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Florencio Varela, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, Pilar, San Martín, La Matanza, Merlo, Morón, Almirante Brown, Berazategui, Esteban Echeverría, Tres de Febrero, Marcos Paz, General Sarmiento, General Rodríguez, San Vicente, Escobar, Moreno y Luján, de la Provincia de Buenos Aires.

Para el supuesto que algunos de los partidos referidos, hubiese sido subdividido o pudiera serlo en el futuro, o cambiase de denominación, se entenderá como ámbito de aplicación de la exclusión prevista en el presente artículo al territorio original citado en el párrafo precedente.

**Personal comprendido**

**Artículo 5°**— Son beneficiarios y están comprendidos en este Convenio Colectivo los operarios/as gráficos/as, de todas las categorías y ramas de los sistemas poligráficos y empleados/as administrativos/as que se desempeñen en los locales o talleres de la industria gráfica, editoriales y/o actividades afines, y cuyas tareas se enuncian en el nomenclador de categorías y tareas del presente Convenio, así como también todos/as aquellos/as que por sus funciones deben serlo, aunque no se hallen incluidos en el presente.

Se considera actividad gráfica la que traslada o reproduce toda imagen o escrito partiendo de un original, y que para conseguir estos fines empleen técnicas y sistemas conocidos y todo material utilizable a tal fin, y de toda otra forma de reproducción gráfica de aparición posterior a la firma de este convenio colectivo de trabajo y que por tal motivo su descripción, denominación y categorización, no se halle incluida en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Son industrias de artes gráficas y auxiliares en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a las actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o sistema, sobre papel, cartón y sus derivados, tela, plástico y sus derivados, películas, soporte óptico o magnético o informático (DVD Disco Video Digital o Disco Versatil Digital, CD Rom, disquettes, cassettes, etcétera), o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general, en uno o más colores.

Están comprendidas en esta Convención todas aquellas actividades y/o empresas poligráficas que involucren la preparación, impresión, fotoreproducción, duplicación y terminación de trabajos gráficos varios, sobre todo tipo de materiales; todas las tareas gráficas que se lleven a cabo en las empresas editoriales; fotocomposición y/o composición en frío en todas sus variantes; encuadernación y armado de libros, talonarios, revistas, manuales, folletos, formularios simples y continuos; confección e impresión de todo tipo de valores; trabajos comerciales en general; envases flexibles, de polietileno o similares; confección de bolsas de diversos tamaños y materiales con o sin impresión; armado de cajas de cartón, cartulina, plástico o materiales similares, tengan o no impresión, dejándose constancia que la descripción precedente tiene carácter enunciativo y no limitativo, debiéndose estar para su aplicación a lo establecido en las ramas y categorías descriptas en el nomenclador de categorías y tareas de esta Convención Colectiva de Trabajo, como así también el personal contratado conforme al artículo 7° del presente.

Esta Convención también será de aplicación cuando el trabajo se realice en el domicilio particular del trabajador, o en otro lugar determinado por la empresa.

A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este Convenio las actividades siguientes:

- **Preimpresión:**

Defínese como parte integrante de este sector a todas aquellas tareas gráficas que forman parte de los trabajos previos a la impresión (tipográfica, offset, huecograbado, rotograbado, litografía, tampografía, flexografía, calcografía, xerografía, serigrafía, impresión digital, impresión por láser, etcétera), realizadas en forma manual o utilizando los medios tecnológicos existentes o de aparición posterior a la firma de este Convenio, mencionándose a continuación en forma enunciativa y no limitativa, las siguientes funciones:

- a) La composición y fotoreproducción de textos, ya sea que ésta se ejecute en forma manual, mecánica, digital, fotocomposición, composición en frío, composición por medios electrónicos en todas sus va-

riantes conocidas existentes en la actualidad o de aparición posterior a la presente convención y/o que reemplace a cualquiera de los sistemas anteriores;

- b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro: Manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, informático, digital, etcétera, sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados;
- c) El grabado de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: manual (artístico o artesanal), fotograbado, grabado electrónico, diseño gráfico (en sus diversas formas), autoedición, infografías, etcétera.

- **Impresión:**

Se entiende que existe impresión, cuando un texto o imagen, conjunta o separadamente, es reproducida a uno o más colores, en diversos formatos sin importar la cantidad, sobre cualquier tipo de materia utilizable a tal fin, incluyéndose seguidamente a modo enunciativo y no limitativo, las siguientes funciones:

- a) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento que exista en la actualidad o que pueda existir en el futuro: tipografía, offset, huecograbado, rotograbado, litografía, tampografía, flexografía, calcografía, xerografía, serigrafía, impresión digital, impresión por láser, etcétera, ya sea que ésta se lleve a cabo sobre papel, cartón y sus derivados, cartulina, plástico y sus derivados, polietileno o similares, telas, chapas de todo tipo y todo otro material utilizable a tal fin y posible de ser impreso;
- b) El presente Convenio es de aplicación obligatoria –conforme a lo especificado en el artículo 4°– en toda unidad productiva en la que se utilicen para su funcionamiento máquinas de impresión de cualquier tipo, formato y tamaño; pequeño offset, duplicadoras, multicopistas, fotocopiadoras a uno o más colores y cualquier tipo de máquinas o equipos que puedan producir impresos, independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

- **Postimpresión:**

Se entiende por postimpresión, todas aquellas tareas y trabajos que deban realizarse a partir de la impresión, para la terminación de trabajos, incluyéndose seguidamente en forma enunciativa y no limitativa, las siguientes funciones: La encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas (rústica, cartóné, tela, plástico, pasta, cuero, etcétera), de revistas, libros, talonarios, folletos, formularios simples y continuos, etcétera; intercalación de pliegos, manual o mecanizada; compaginación e intercalación de impresos (insert), ya sea ésta manual o mecanizada, y realización en general de todo tipo de trabajos necesarios en la terminación antes de su entrega al cliente.

Se entiende y conviene entre las partes que el presente Convenio es de aplicación a todas las editoriales, definiéndose como tal a aquellas empresas que se dedican a la edición de revistas, libros, folletos, fascículos, insert, etcétera, y que no editen títulos o publicaciones de aparición diaria.

• **Especificaciones:**

- a) Están comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los vendedores promotores, auxiliares de ventas, telemarketers y todo dependiente, sea cual fuere su denominación que concierten ventas, negocios o trabajos dentro o fuera del establecimiento cuyo objeto y/o tareas y especialidad esté relacionado con cualquiera de las actividades referidas en el presente Convenio.
- b) Asimismo, esta Convención comprende también a todo el personal en relación de dependencia afectado al mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de los talleres y establecimientos poligráficos, elaboración y preparación de tintas y barnices y otros materiales de uso en la industria gráfica, editoriales y actividades afines. De igual modo a las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipía, galvanotipía y galvanoplastia, fabricación de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etcétera.
- c) Los trabajadores gráficos, salvo la excepción contemplada en el artículo 7° del presente, tendrán relación de dependencia con las empresas o sociedades de las diferentes especialidades en la industria gráfica y/o editoriales y/o actividades afines, y su inclusión en este Convenio es obligatoria, estén sus empleadores afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este Convenio, hayan o no ratificado el presente Convenio.
- d) Los empleadores ubicarán dentro de la especialidad que constituya su actividad principal, a los obreros/as y empleados/as administrativos/as de acuerdo a lo establecido en el cuadro general de categorías, y demás disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) Se deja expresamente establecido que están comprendidos dentro del presente Convenio todos aquellos trabajadores, independientemente del cargo asignado por la empresa, que realicen en forma habitual cualquiera de las actividades gráficas definidas en el nomenclador y cuadro de categorías laborales, que forman parte del presente.
- f) La asociación profesional de trabajadores signataria del presente Convenio y sus filiales y/o sindicatos que la integren, se reservan el derecho de solicitar por ante quien corresponda, la aplicación del presente Convenio a: imprentas estatales o paraestatales; Bancos o empresas que aunque desarrollen otras actividades específicas, tengan talleres para confeccionar sus propios impresos; cooperativas de trabajo; escuelas de artes gráficas nacionales, provinciales y municipales; escuelas sindicales, instituciones benéficas, religiosas o cualquier otro organismo o institución que posea ma-

quinarias y elementos con los que se realicen tareas gráficas de diversa naturaleza.

**Personal excluido**

**Artículo 6°**— Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio los gerentes, subgerentes, adscriptos a la gerencia y dirección, supervisores y capataces, habilitados principales, apoderados, secretarios/as de dirección o gerencia, jefes y subjefes de taller, encargados y/o jefes de sección, coordinadores, personal de supervisión, que tengan personal a su cargo y personal de vigilancia que cumpla en forma efectiva funciones de dirección y vigilancia.

**Personal contratado por tiempo determinado**

**Artículo 7°**—

- a) Cuando las empresas contrataren en forma directa personal por tiempo determinado, el ingreso y condiciones de trabajo se ajustarán a lo siguiente:
  1. Debe fijarse por escrito y en forma expresa el tiempo de duración del trabajo y especificación clara y precisa de las razones de contratación;
  2. Las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, deben justificar este tipo de contratación.
  3. La formalización de contratos por tiempo determinado en forma sucesiva, cuando no se ajuste a las condiciones exigidas en los párrafos anteriores, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado.
  4. Con respecto al personal contratado por tiempo determinado en forma directa por las empresas, éstas oficiarán como agentes de retención de las cuotas sindicales y toda otra contribución establecida en el presente Convenio, o que en el futuro correspondieren con carácter obligatorio.
  5. Deberán respetar los empleadores estrictamente las normas convencionales en todo lo relativo a la prestación de servicio del personal contratado por tiempo determinado, mientras dure la vigencia del contrato. La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado, estará a cargo del empleador.
  6. El empleador deberá preavisar la extinción del contrato con una antelación no menor de un (1) mes, respecto de la finalización del mismo, salvo en aquellos casos en que la contratación sea de duración menor a un (1) mes.
  7. Si el empleador omitiera el preaviso, se entenderá que acepta la conversión del contrato por tiempo determinado en otro de tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación por un plazo igual o distinto del previsto originalmente, cuando la modalidad de la tarea, causa o actividad de la contratación lo justifique, en los términos del apartado 2 de este inciso.

8. En los contratos de trabajo por tiempo determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de las que justifique haber sufrido quien alegue, o las que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.
  9. Rige en todo la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo.
  10. Durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, el trabajador gozará de los beneficios sociales y previsionales contemplados para el trabajador efectivo, siendo encuadrado en la categorización salarial que corresponda a su función conforme a la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus modificatorias;
- b) Los empleadores podrán recurrir a la contratación de personal eventual para cumplir tareas en forma temporaria, a fin de satisfacer servicios extraordinarios determinados de antemano o atender exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, de conformidad a lo establecido en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. Ley N° 21.297).

Se entenderá que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

La carga de la prueba de que un contrato de trabajo reviste tal modalidad, estará a cargo del empleador;

- c) Es de aplicación en relación al personal que presta servicios eventuales lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297), último párrafo;
- d) A pedido de la entidad sindical signataria del presente Convenio o sus afiliadas, las empresas informarán la nómina del personal ocupado y tareas que realizan bajo el régimen de este artículo.

### Condiciones de ingreso

**Artículo 8°**— A todo personal se le deberá exigir para su ingreso:

- a) Documento de identidad (libreta de enrolamiento, cívica o documento nacional de identidad);
- b) A los menores de edad: Libreta de trabajo, libreta de ahorro [para los menores de hasta dieciséis (16) años], conforme a lo normado por la legislación vigente;
- c) Constancia de su domicilio, el que se considerará subsistente en tanto no se notifique su cambio por escrito y contra recibo;

- d) Número de afiliado a la caja de jubilación y C.U.I.L., si los tuviere;
- e) Certificado de aptitud física, en el caso de los menores de hasta dieciocho (18) años de edad.

### Aprendices

**Artículo 9°**— Para ingresar como aprendiz en un taller, será requisito indispensable tener como mínimo catorce (14) años de edad y no más de dieciocho (18), salvo excepción debidamente autorizada por autoridad competente, y estarse a lo siguiente:

- a) Tener cursada la escuela primaria;
- b) A los efectos del reconocimiento del período de aprendizaje cumplido y de la remuneración correspondiente, los aprendices que se retiren de un establecimiento recibirán de la empresa un certificado en el que constará su antigüedad en el trabajo y las funciones que hubiere desempeñado;
- c) A los mismos efectos, en cuanto al período cumplido y a la remuneración correspondiente, el empresario reconocerá las etapas de la instrucción cumplida y que resulten de los certificados expedidos por las escuelas profesionales, técnicas o sindicales reconocidas, y en los que se declaren los estudios cursados como así también la especialidad;
- d) El aprendiz o alumno, al ingresar a un establecimiento, debe manifestar previamente y presentar en un plazo de treinta (30) días, que será ampliado cuando razones especiales lo justifiquen, los certificados que comprueben su antigüedad. Si así no lo hiciere, el empleador no reconocerá los certificados que se presenten posteriormente. El empleador hará firmar al ingreso del aprendiz, una ficha o declaración cuyo duplicado entregará al aprendiz, debidamente firmado, en la que consten los cursos seguidos y en cuál escuela, o la antigüedad y especialidad que tiene y en cuál establecimiento;
- e) Los aprendices que además de trabajar estudien, tendrán derecho a tomar su período de vacaciones dentro del lapso que corresponda a las vacaciones determinadas por el Ministerio de Educación al finalizar el curso escolar. El industrial podrá exigir del aprendiz el certificado pertinente de la escuela o instituto donde concurra, a fin de otorgar el beneficio en dicho período;
- f) Todo aprendiz de la industria gráfica y actividades afines tiene derecho a gozar de los mismos beneficios sociales y convencionales que los demás empleados y obreros comprendidos en el presente Convenio;
- g) Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene la aplicación de la siguiente escala a los efectos de la progresión y consecuente remuneración de los aprendices:
  - g1) Al ingreso, el aprendiz percibirá la remuneración correspondiente al salario mínimo, vital y móvil;

g2) A los seis (6) meses del ingreso, será incluido en la categoría 1 del cuadro de categorizaciones;

g3) A los doce (12) meses del ingreso, será incluido en la categoría 2 del cuadro de categorizaciones;

g4) A los dieciocho (18) meses del ingreso, será incluido en la categoría 3 del cuadro de categorizaciones.

Queda claramente establecido que la progresión detallada precedentemente, se aplicará a los aprendices que cumplan la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, en forma total;

h) En los casos en que, por la edad del aprendiz, el mismo se desempeñe con jornada legal reducida, a los efectos de la remuneración, se registrará un descuento del veinte por ciento (20%) para los subincisos g1) y g2) del apartado g), y un descuento del diez por ciento (10%) para los subincisos g3) y g4), exceptuándose el caso del ingreso de un aprendiz de diecisiete (17) años de edad, que no registre antigüedad de aprendizaje, en cuyo caso se aplicará únicamente el diez por ciento (10%) de descuento sobre el salario correspondiente a la categoría 1, como lo establece la legislación.

Los citados descuentos reemplazarán los previstos por la ley en la materia y quedarán automáticamente sin efecto cuando el aprendiz sea promovido a una categoría superior de las establecidas;

i) A los efectos de la aplicación de las escalas de aprendizaje precedentemente mencionadas, será computable la antigüedad que registre cada aprendiz a la firma del presente Convenio.

### Jornada de trabajo en el sector obra

**Artículo 10**— La jornada máxima de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, no podrá exceder de nueve (9) horas diarias ó cuarenta y cuatro (44) semanales de labor diurna, y de ocho (8) horas diarias ó treinta y nueve (39) semanales de labor nocturna, de lunes a viernes, a excepción del último turno nocturno de este último día, que finalizará a las seis (6) horas del día sábado como máximo, según la modalidad horaria adoptada, y preferentemente en horarios corridos.

Se deja especialmente aclarado que de lunes a jueves, la jornada ha sido extendida en una (1) hora más por día para completar los máximos establecidos precedentemente cuarenta y cuatro (44) horas semanales de labor diurna ó treinta y nueve (39) horas semanales de labor nocturna, sin que ello implique pago de hora extra alguna hasta que se supere el respectivo tope diario nueve (9) u ocho (8) horas diarias de lunes a jueves, según sea jornada diurna o nocturna, respectivamente.

Los trabajadores que se desempeñen en ramas y tareas legalmente declaradas insalubres, trabajarán siete (7) horas diarias o treinta y cinco (35) semanales, aplicándose para su extensión y pago el mismo criterio establecido en el párrafo anterior.

Se deja establecido que el régimen regulado precedentemente no se aplicará para el caso de aquellos trabajadores que laboren con el sistema de trabajos por equipo o turnos rotativos, de conformidad a lo establecido en el inciso b), artículo 3°, de la Ley N° 11.544.

En todos los casos de horario corrido, el trabajador gozará de treinta (30) minutos de descanso, el que deberá hacerse efectivo al promediar la jornada, permitiéndose a los trabajadores tomar un refrigerio, pudiéndose turnar al personal a los fines de continuar la producción.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

a) Los trabajadores que cumplan sus tareas en horario nocturno, percibirán una bonificación del trece por ciento (13%) de sus haberes en dicho turno. Se considerará horario nocturno el establecido por la ley vigente. Cuando la jornada incluya horas diurnas y nocturnas, sólo se percibirán con recargo las trabajadas entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas, con excepción de los turnos que habitualmente concluyen a las veintidós (22) horas. Queda claramente establecido que la citada bonificación estará condicionada al desempeño nocturno, cesando su percepción cuando desaparezcan las circunstancias que generan su aplicación;

b) Los iguales o menores beneficios que en cualquier forma, modalidad o frecuencia de pago, a la fecha de la vigencia de esta Convención, estén en práctica en las empresas con carácter de bonificación por trabajo nocturno, serán absorbidos por la bonificación determinada precedentemente.

Cuando la compensación vigente sea de mayor cuantía, la misma será aplicada en reemplazo de la bonificación que por este artículo se establece;

c) En aquellos casos que la empresa no establezca lo que se denomina horario corrido, deberá abonar a cada trabajador el equivalente a dos (2) boletos mínimos de transporte automotor colectivo zonal, por cada día de trabajo.

### Operadores de fotocomposición y/o composición gráfica y/o láser

**Artículo 11**— Se deja expresamente aclarado que se considera personal gráfico y comprendido por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, al operador/a de fotocomposición y/o composición en frío y/o sistema láser a quienes componen, transcriben o procesan materiales u originales cuya redacción no les pertenezca.

Para los operadores de esta rama, regirán las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

1) Se procurará al máximo que los originales entregados al operador estén dactilografiados y que el tamaño de los caracteres y el grado de nitidez de los mismos permitan su fácil lectura.

2) Las empresas deberán constatar la calidad de las pantallas para el caso de los modelos de tubos de rayos catódicos.



dicos y en caso que no tuvieran las protecciones correspondientes, instalarlas, de conformidad a las resoluciones que se dicten por parte del Comité de Higiene y Seguridad para la Industria Gráfica, Editoriales y Actividades Afines.

- 3) Se deberá proveer un atril adecuado a la mesa de trabajo a cada operador que le permita una cómoda posición y lectura de los originales.
  - 4) De acuerdo a las normas protectivas de los equipos electrónicos y en resguardo de la salud de los operarios, se procurará mantener la temperatura de la sala en no menos de 20°C.
  - 5) La luz artificial requerida para las tareas de composición, será del tipo que proyecte una iluminación difusa, sin sombras, brillos ni concentraciones lumínicas que dificulten la lectura o motiven un esfuerzo visual al operador.
- **Correctores de obra**
    - 1) Una vez detectado el estado visual del corrector, al inicio de la relación laboral, toda modificación posterior motivada por desgaste o cansancio que requiera el uso o cambio de lentes por el mismo, será absorbido en un cincuenta por ciento (50%) por el empleador.
    - 2) Se deberá proveer al corrector de un lugar adecuado y de una correcta iluminación para desempeñar su tarea.

- **Armador y/o diagramador de fotocomposición y/o composición en frío y/o láser**  
 Todo el personal afectado al armado en pantalla de originales o materiales gráficos, se regirá por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Defínese como armador y/o diagramador, al operario que cumple todas las tareas finales reuniendo y compaginando títulos, textos y materiales gráficos integrantes, total o parcialmente, de páginas y/u originales y/o formas gráficas destinadas a su reproducción, ya sea que esta tarea se realice en forma manual, en pantalla o cualquier otro sistema electrónico.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- 1) La mesa de trabajo deberá estar recubierta con los materiales acordes al sistema de trabajo a realizar.
- 2) En caso de trabajar por reflexión, la iluminación será la adecuada para no producir sombras, ni reflejos excesivos sobre los papeles y materiales de armado.
- 3) En caso de trabajar por transparencia, los vidrios deberán ser de esmerilado grueso, con iluminación difusa por tubos, o en su defecto, vidrios esmerilados con una lámina de acrílico blanco entre la fuente lumínica y el vidrio, o una combinación de ambas posibilidades, con el fin de evitar el cansancio visual al operario.

## Violación de la jornada de trabajo

**Artículo 12**— Incurrir en violación de la jornada de trabajo todo operario que la exceda aún cuando el exceso resulte de la suma de horas trabajadas en el mismo día y en distintas empresas, ramas o turnos, con la sola excepción de las horas extras legalmente autorizadas.

Los industriales y obreros serán responsables del cumplimiento de este artículo, mediante denuncia ante la autoridad de aplicación y la organización sindical.

En aquellos casos en que por un período prolongado y por requerimientos de la producción, fuera necesario realizar mayor número de horas extraordinarias que las especificadas en el artículo 29 del presente Convenio, los empleadores deberán requerir previamente la conformidad de la organización sindical.

Están incluidos en los derechos que acuerdan los decretos reglamentarios de la jornada de seis (6) horas, los encargados de secciones determinadas insalubres que, además de funciones de vigilancia y dirección, realicen trabajos propios de los obreros de la especialidad.

## Empleo de asientos en lugares de trabajo

**Artículo 13**— Todos los locales y/o establecimientos de la industria gráfica y/o actividades afines, deberán estar provistos de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de las personas ocupadas en los mismos. Además el personal de dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar sus asientos en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impide (Ley N° 12.205). Ello sin perjuicio de los asientos especiales que se prevén para determinadas tareas.

## Días feriados

**Artículo 14**— Todos los días del año son laborables, excepto los domingos y el 1° de enero, 2 de abril, viernes santo, 1° y 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre, y los que se declaren feriados obligatorios por ley o decreto nacional, respetando las excepciones contempladas en la Ley N° 11.544 y lo dispuesto por la legislación vigente: dejándose expresamente aclarado que los días lunes que resulten feriados por la vigencia de las normas que regulan su aplicación, los trabajadores gozarán en el aspecto remunerativo, de los mismos derechos que establece la legislación actual respecto de los feriados nacionales obligatorios.

Para el supuesto que en cuanto a los días feriados, se experimenten cambios en la legislación vigente, las partes se reunirán en el marco de la Comisión Paritaria Permanente para considerar los mismos.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) En todos los sectores de la industria gráfica y/o actividades afines, no se trabajará el día 1° de enero, correspondiendo su pago.

Cumpleaños del trabajador: De común acuerdo, las partes deciden reformar parcialmente el alcance del inciso a) del artículo 14 del Convenio Colectivo de Tra-

bajo N° 52/89 (“*Días feriados*”), acordándose dejar sin efecto las prescripciones establecidas respecto del lunes de carnaval. En compensación, desde el 1° enero de 2005, en el día de su cumpleaños el trabajador gozará de asueto sin pérdida del jornal y adicionales correspondientes. Cuando el día del cumpleaños del trabajador coincidiera con feriados, ya sean éstos de alcance nacional o provincial, deberá sumársele a la liquidación mensual, un día más de salario y sus adicionales respectivos. Cuando el cumpleaños del trabajador coincidiera con días no laborables, o con el descanso semanal, también deberá sumársele a la liquidación mensual, un día más de salario y adicionales respectivos. De igual modo se procederá cuando el trabajador estuviere mensualizado a los efectos del pago. El pago de este día deberá individualizarse en el recibo de pago, bajo el rubro “*Cumpleaños del trabajador*” y tendrá carácter remunerativo. Para el caso del trabajador que a pedido de la empresa, debiera prestar servicios el día de su cumpleaños, deberá percibir ese jornal en forma doble en todos sus rubros. Se deja aclarado que en el caso de aquellos trabajadores que cumplen años el día 29 de febrero, a los efectos del presente se considerara como el día de su cumpleaños el 1° de marzo subsiguiente.

Para el supuesto que la legislación vigente restableciera como feriado obligatorio el lunes de carnaval, las partes convienen que el presente inciso quedará sin efecto, recobrando vigencia el inciso a) del artículo 14, en la redacción original establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89.

- b) El resto de los días no laborables se ajustará a lo normado por el artículo 167 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297), incluyéndose el siguiente texto con fines aclaratorios: Días no laborables: Jueves Santo. Opción: En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador;
- c) Al trabajador que le correspondiere franco, ya fuese el mismo rotativo o fijo, en uno de los días feriados de pago obligatorio, deberá abonársele este día sin trabajar;
- d) Si el trabajador debiera prestar servicio en uno de los días feriados de pago obligatorio, cobrará con el cien por ciento (100%) de recargo y deberá dársele un descanso compensatorio, el día anterior u otro posterior, dentro de los quince (15) días siguientes, o a opción del trabajador, en cualquier época del año;
- e) Cuando a pedido del empleador el trabajador debiere prestar servicios en un franco compensatorio, la empresa deberá abonar dicho franco compensatorio con el pago del cien por ciento (100%) del jornal diario, en caso de que este franco no pudiere ser gozado.

### **Día del trabajador gráfico argentino**

**Artículo 15**— Se fija el 7 de mayo como Día del Trabajador Gráfico Argentino. En dicho día no se trabajará en toda

la industria gráfica y/o actividades afines, y será obligatoriamente pago. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores gráficos sin distinción de nacionalidad.

### **Suministro de herramientas y elementos de trabajo**

**Artículo 16**— Los empleadores proveerán las herramientas y demás elementos adecuados de trabajo que fueran necesarios para el rendimiento normal de los trabajadores y promover la productividad de las empresas.

Los trabajadores conservarán y cuidarán las herramientas y útiles con que trabajan, procurando mantenerlas siempre en el mejor estado.

Asimismo, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Las empresas y talleres, a fin de que las máquinas rindan la producción establecida en cada caso, deberán mantener las mismas en perfecto estado de funcionamiento;
- b) Sus instalaciones deberán estar resguardadas de tal manera que ofrezcan el máximo de seguridad para los trabajadores que las manejen;
- c) Las herramientas y útiles de trabajo entregadas para su uso a los trabajadores, no estarán a cargo económico de los mismos;
- d) Si las maquinarias, elementos de trabajo o instalaciones no reunieran las condiciones de seguridad conforme a lo establecido en las normas legales vigentes, no será obligatorio para el trabajador prestar servicio, ajustándose para ello a los procedimientos previstos en las referidas normas.

### **Provisión de ropa y elementos de seguridad**

**Artículo 17**— A todo trabajador ocupado en la industria gráfica y/o actividades afines, los empleadores le proveerán los elementos de seguridad necesarios, y dos (2) equipos de ropa por año: un (1) equipo de invierno, que se entregará antes del 31 de marzo de cada año, y un (1) equipo de verano, que se entregará antes del 30 de septiembre de cada año.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Los equipos de ropa se integrarán de la siguiente manera: Para el personal masculino, pantalón y camisa; para el personal femenino, camisa y pollera o pantalón,
- b) En el caso de un trabajador que se está desempeñando en el período considerado de prueba se le entregará un (1) equipo en dicho lapso y el restante, dentro de los treinta (30) días de vencido el período de prueba y producida su confirmación en el empleo;
- c) El trabajador estará obligado a usar en sus funciones, la ropa y los elementos de seguridad provistos por el empleador. El empleador evitará toda característica que desmedre o menoscabe la dignidad del trabajador en los equipos de ropa y elementos de seguridad que provea;

- d) En las secciones que por sus características se determine como necesaria la prevención de accidentes y consecuencias nocivas para la salud del trabajador (Decreto N° 351/79), las empresas estarán obligadas a proveer a sus dependientes zapatos de seguridad, guantes, protectores auditivos y visuales, como así también otros elementos necesarios que tiendan a preservar la salud integral de los operarios que desarrollen tareas que, por sus características determinen como necesaria la prevención de accidentes y consecuencias nocivas para el trabajador.

### **Limpieza de locales y maquinarias**

**Artículo 18**— El cumplimiento de este artículo, deberá ajustarse a lo que seguidamente se especifica:

- a) La limpieza de locales de trabajo será ejecutada por los encargados de ella, fuera o –excepcionalmente– dentro de los horarios de trabajo del personal cuando éste no resulte afectado por la misma. En las empresas en que se trabaje en dos (2), o más turnos, la limpieza deberá hacerse en el lapso que media entre cada turno y en tiempo prudencial, salvo los casos de limpieza y mantenimiento dentro de los horarios de trabajo, para el buen funcionamiento de los equipos de producción;
- b) Asimismo, los locales serán objeto de una desinfección general como mínimo una vez por mes;
- c) Los empleadores dotarán a los talleres de extractores de aire en proporción a la dimensión y necesidades de los mismos;
- d) La limpieza de máquinas y herramientas se realizará dentro de la jornada habitual de trabajo sin disminuir por ello la retribución del trabajador;
- e) La limpieza de máquinas se efectuará con las mismas totalmente detenidas, salvo aquellas máquinas que cuenten con equipos o elementos en los que sea posible su desacople mecánico y/o eléctrico en forma total, o las que por sus características técnicas deben realizarse en movimiento.

### **Fundición de metales, preparación de drogas y revelado**

**Artículo 19**— Deberá procurarse que los metales destinados a las máquinas de componer están exentos de grasas, tintas u otros materiales extraños. La fundición y purificación de metales, se hará en horas en que los trabajadores estén ausentes, salvo el caso de que se disponga de local separado, adecuado, equipado con extractores de aire o que funcione al aire libre.

Todo obrero que trabaje en fundiciones o con materias primas o materiales cuyo manipuleo pueda resultar nocivo para la salud, será provisto por el industrial de máscara protectora filtrante, guantes y delantales refractarios, cuyo uso será obligatorio.

Preparación de drogas y/o revelado: Los lugares de preparación de drogas y/o revelado, deberán hallarse aislados de las secciones donde se realicen trabajos de fotocomposición

y deberán contar con extractores de aire en la proporción adecuada.

### **Cambio de tareas**

**Artículo 20**— No podrá exigírsele al trabajador que realice tareas que no correspondan a su categoría o rama, pero cuando las necesidades del trabajo lo requieran y en forma transitoria, podrán encomendársele tareas similares siempre y cuando no fueran en desmedro de su jornal o prestigio.

Cuando un trabajador se desempeñe en dos (2) o más tareas, gozará del sueldo de la categoría superior.

Queda aclarado que no significa desmedro de categoría el desempeño en tareas categorizadas con niveles más bajos del cuadro general, cuando la mayor categoría de quien realiza tales tareas esté vinculada exclusivamente con la promoción automática por antigüedad.

### **Horario de trabajo**

**Artículo 21**— Los empleadores establecerán los horarios de trabajo conforme a lo especificado por este Convenio Colectivo de Trabajo, la Ley N° 11.544 y decretos reglamentarios. Los empresarios no podrán efectuar cambios de horarios que puedan afectar al trabajador en forma moral o material, según lo dispuesto por la legislación vigente.

### **Desplazamiento de mano de obra**

**Artículo 22**— Cuando la empresa introduzca máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello pudiere producir desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia en el aprendizaje de esa nueva tecnología a los trabajadores de la especialidad que resulten afectados.

Asimismo, el citado desplazamiento no podrá ser invocado por la empresa como causal de despido.

### **Incompatibilidad**

**Artículo 23**— No podrá formar parte del personal gráfico y afín de las empresas gráficas y/o afines, ningún trabajador que goce de jubilación o pensión, o desempeñe funciones remuneradas en otra empresa del sector gráfico.

Quedan exceptuados de esta prohibición, los trabajadores jubilados que se acojan a la compatibilidad establecida en el artículo 253 de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297), que autoriza la reincorporación a la actividad del trabajador jubilado.

### **Responsabilidad del maquinista**

**Artículo 24**— El maquinista cuidará las herramientas y útiles de labor y el correcto funcionamiento de las máquinas, dentro de lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

Igualmente, tendrá a su cargo mantener la cohesión del grupo de trabajo, coordinando armónicamente las tareas del mismo.

### **Adicional por mayor responsabilidad**

**Artículo 25**— El trabajador que en forma temporal o no, sea directamente responsable del trabajo de otro u otros, de

categoría igual, inferior o superior, deberá percibir un aumento mínimo del quince por ciento (15%) sobre el salario que normalmente corresponda a su categoría, en forma proporcional a los días trabajados.

Cesa esta remuneración adicional cuando éste vuelve a sus tareas habituales.

### **Igual tarea, igual salario**

**Artículo 26**— En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán igual salario que los hombres.

Los industriales darán igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con la sola excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.

### **Trabajo a destajo**

**Artículo 27**— Queda prohibido el trabajo a destajo, por tareas o contrata, en todas las ramas de la industria.

### **Forma de pago**

**Artículo 28**— El pago de los haberes se hará de acuerdo a las disposiciones legales que rigen en la materia mediante depósitos en la cuenta salario (tarjeta de débito) y/o caja de ahorro, y deberá ajustarse a lo siguiente:

- a) La acreditación de haberes deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días siguientes al vencimiento de cada quincena o mes. La firma de los recibos de pago, debe hacerse en horas y lugar de trabajo, debiendo la empresa prestar su colaboración para solucionar de inmediato cualquier inconveniente que impida al trabajador percibir su remuneración normal y habitual, a través del sistema vigente citado en el primer párrafo del presente artículo;
- b) Cuando el día fijado para el pago fuera feriado o de descanso semanal, éste se efectuará el día inmediato anterior;
- c) El trabajador podrá estar mensualizado a los efectos del pago, no obstante lo cual el empleador procurará anticipar al término de la primera quincena el importe de la misma o, en su defecto, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo mensual correspondiente;
- d) La liquidación de jornales –cuando el trabajador estuviera mensualizado– se hará sobre la base de ciento ochenta y cuatro (184), ciento setenta y cinco (175) ó ciento cincuenta (150) horas mensuales, según corresponda conforme al artículo 10 del presente;
- e) Si las horas mensuales trabajadas excedieran estos límites, las horas excedentes serán abonadas.

Queda claramente establecido que para el personal jornalizado que en la actualidad percibe sus haberes mensualmente, el régimen a aplicar será similar al que se aplica para el personal jornalizado.

### **Horas extraordinarias**

**Artículo 29**— Sólo se trabajarán horas extras en casos imprevistos o excepcionales, y serán abonadas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo en días hábiles, y con el cien por ciento (100%) en días feriados y desde las trece (13) horas del día sábado y hasta las veinticuatro (24) horas del día domingo o el de los francos compensatorios.

Con respecto a la liquidación de la hora extraordinaria, se deja establecido que para su cálculo deberá tomarse como base del mismo el valor hora más la parte proporcional de bonificación por antigüedad. El monto que arroje la sumatoria de ambos conceptos constituirá la base de cálculo sobre la que deberá aplicarse el cincuenta por ciento (50%) o el cien por ciento (100%) de recargo, según corresponda a la modalidad horaria de cada trabajador. Por ninguna circunstancia las horas extras podrán excederse de seis (6) horas por semana.

### **Reserva del trabajador**

**Artículo 30**— Los trabajadores mantendrán reserva sobre todo trabajo o informe relativo a la actividad de la empresa.

### **Bonificación por antigüedad**

**Artículo 31**— Todos los obreros, aprendices y empleados comprendidos en el presente Convenio, gozarán de una bonificación por antigüedad equivalente al uno con veinte centésimos por ciento (1,20%) mensual calculado sobre los salarios correspondientes a la categoría 1, por cada año de servicio prestado en la empresa, y se ajustará a lo siguiente:

- a) No habrá límites de años de servicio en la empresa a los efectos del pago de esta bonificación;
- b) El monto correspondiente a este concepto, deberá figurar por separado dentro del recibo de pago, e integrará el salario a los efectos del cálculo de las horas extraordinarias;
- c) La antigüedad para cada trabajador se establece al 31 de diciembre de cada año, computándose como año íntegro la fracción que a dicha fecha exceda de tres (3) meses. El pago se efectuará cumplidos los términos establecidos en el presente artículo;
- d) Cuando por decisión del empleador, el trabajador no alcance a desempeñarse –en forma total o parcial– durante su jornada convencional o habitual, percibirá la bonificación por antigüedad en forma completa de acuerdo al monto mensual vigente para el período de que se trate;
- e) Cuando el trabajador supere las ciento ochenta y cuatro (184), ciento setenta y cinco (175) ó ciento cincuenta (150) horas mensuales, el monto mensual de la bonificación por antigüedad será dividido por estos topes horarios y multiplicado por las horas trabajadas que excedan los mismos, abonándose la parte correspondiente en cada caso;
- f) No corresponde el pago de la bonificación por antigüedad en aquellos casos en que el trabajador se encuentre

beneficiado por una licencia sin goce de sueldo o incurra en ausencias injustificadas o se encuentre afectado por una sanción disciplinaria (mientras dure la misma);

- g) Corresponde computar la antigüedad anterior del trabajador que, habiendo cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

### Bonificación por título

**Artículo 32**— Las empresas que soliciten a su personal por medio fehaciente la realización de cursos de capacitación, en establecimientos oficiales, que fueran de aplicación para la industria gráfica, deberán abonar a estos dependientes una bonificación sobre el salario de su categoría, conforme a la siguiente escala:

- a) Cuatro por ciento (4%) para cursos de hasta un (1) año de duración;
- b) Ocho por ciento (8%) para cursos de hasta dos (2) años de duración;
- c) Doce por ciento (12%) para cursos demás de dos (2) años de duración.

### Salario familiar

**Artículo 33**— El pago se ajustará a la legislación vigente en la materia. En caso de que la legislación actual fuere derogada sin sustituirse por otra equivalente, las asignaciones familiares vigentes se mantendrán dentro de todos los enunciados en el Decreto Ley N° 18.017/68 y todas las modificatorias y ampliatorias del mismo. Dichos beneficios formarán parte del presente convenio a todos sus efectos.

### Vacaciones

**Artículo 34**— Las vacaciones deberán ajustarse a la legislación vigente. Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a coincidir en su período de vacaciones.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b) De veintiún (21) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. Si el trabajador realizó sus tareas por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año, le corresponderá el período completo de catorce (14) días de licencia anual ordinaria, sin quita alguna.

A este efecto se computarán como días hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

Asimismo se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, por causas no imputables al mismo.

NOTA: Queda expresamente aclarado y establecido que continuarán vigentes los mayores beneficios acordados o convenidos entre las empresas y las organizaciones sindicales o sus personales, referentes a la modalidad de aplicación de los períodos mínimos establecidos en la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297).

### Licencias remuneradas

**Artículo 35**— Las empresas concederán licencias remuneradas a los trabajadores, en los siguientes casos:

- a) Un (1) día para revisión médica prematrimonial;
- b) Un (1) día para aquellos trabajadores que requieran someterse a revisiones médicas para el ingreso voluntario a alguna fuerza armada estatal;
- c) Catorce (14) días corridos al contraer matrimonio;
- d) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá ser hábil;
- e) Tres (3) días corridos, uno de ellos hábil, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos;
- f) Dos (2) días, uno de ellos hábil, por fallecimiento de hermanos y nietos del trabajador;
- g) Un (1) día hábil por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos, abuelos y tíos directos (hermanos/as de padre o madre);
- h) Corresponderá el pago de los jornales caídos cuando la pérdida de los mismos sea motivada por el cierre empresarial o por alguna de las causas señaladas en el presente artículo;
- i) Dos (2) días por materia secundaria y tres (3) días por materia universitaria para rendir exámenes finales, no pudiendo superar los quince (15) días en el año calendario;
- j) Dos (2) días en caso de interrupción de embarazo después del sexto mes, que afecte al cónyuge o a la persona con la que el trabajador estuviere unido en aparente matrimonio;
- k) Un (1) día adicional por fallecimiento de familiar de los señalados en el presente artículo, cuyo sepelio tenga lugar a una distancia superior a los cien (100) kilómetros del lugar de residencia;

- l) Un (1) día por estudios radiográficos y/u otros especializados, previa prescripción médica;
- m) Un (1) día, hábil, por mudanza y por año calendario;
- n) Hasta cinco (5) días por año, cuando debido a motivos atribuibles a fenómenos de la naturaleza tales como terremotos e inundaciones y que constituyan un caso fortuito o causa de fuerza mayor debidamente justificada, el trabajador no pudiere asistir a su puesto de trabajo.

Las licencias mencionadas precedentemente, serán abonadas después de presentados los comprobantes respectivos.

### Licencias no remuneradas

**Artículo 36**— Las empresas deberán conceder licencias sin goce de sueldo a su personal y en días corridos, en la siguiente forma:

- a) Cuando el trabajador la requiriere con una anticipación de hasta cinco (5) días, y por un plazo no mayor de treinta (30) días por año, siempre y cuando la misma no se sume a las vacaciones anuales;
- b) Cuando a pedido de la organización sindical, un miembro electivo o un afiliado necesitare permiso para efectúan gestiones gremiales y hasta dos trabajadores de la misma casa y distintas ramas;
- c) Por designación en cargo político;
- d) Por designación en cargo sindical;
- e) Cuando el trabajador fuese beneficiario de becas o subsidios destinados al perfeccionamiento técnico de aplicación en la industria gráfica y actividades afines, y la solicitare con treinta (30) días de anticipación, y por un período de hasta doce (12) meses;
- f) En todos los casos, los pedidos de licencia deberán hacerse obligatoriamente por escrito por duplicado.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 37**— Todo trabajador comprendido, en la presente Convención Colectiva de Trabajo que sufre algún accidente de trabajo de los previstos en la legislación vigente y modificatorias, percibirá los beneficios establecidos por los citados instrumentos legales.

Se establece, asimismo, que durante los días de trabajo perdidos por tal circunstancia, el damnificado percibirá el salario íntegro que le corresponda desde el primer día del accidente.

### Enfermedad inculpable

**Artículo 38**— El cumplimiento del presente artículo deberá ajustarse a lo siguiente:

#### I. Aviso al empleador:

- a) Cuando el trabajador se viere imposibilitado para desempeñar sus tareas habituales por causa de enfermedad inculpable, deberá comunicar esta cir-

cunstancia al empleador en el transcurso de las primeras cuatro (4) horas del inicio de la jornada de trabajo o con anterioridad a su horario habitual de trabajo, mediante alguna de las siguientes formas;

- a1) Telegráfica o telefónica;
- a2) Nota entregada al empleador o al funcionario autorizado, por sí o por terceros. En caso de utilizarse este medio, el empleador o su representante entregará una constancia escrita de la recepción del aviso;

- b) No se requerirá el procedimiento anterior cuando el trabajador se hubiere retirado enfermo durante su horario de trabajo con comunicación a su superior jerárquico o previa intervención del servicio médico interno, donde lo hubiere;

- c) En caso de imposibilidad para dar aviso dentro del período indicado en el inciso a), la notificación se hará inmediatamente de desaparecido el motivo que impidió la comunicación;

- d) El aviso referido en el párrafo a) de este artículo, se hará con el siguiente texto:

d1) Si el trabajador puede trasladarse: *“Enfermo. Nombre del trabajador”*

d2) Si no pudiera trasladarse: *“Enfermo, guardo cama. Nombre del Trabajador”*.

#### II. Procedimiento de control:

- 1) Es facultad del empleador el control de la enfermedad invocada por el trabajador durante todo el tiempo y en cualquier momento, respetando el derecho de reposo del trabajador enfermo. A tal fin podrá disponer del citado control, mediante los servicios médicos que considere necesarios;
- 2) Se deja expresamente establecido que la asistencia profesional médica constituye un servicio de naturaleza social, técnico-científica, que no puede ser obstruida o dificultada por ninguna razón o concepto, respetando en primer término la dignidad del trabajador;
- 3) En caso que el trabajador no guarde cama, será obligación del mismo facilitar el control de su enfermedad en el consultorio del médico, en el servicio médico que indique el empleador o en el domicilio del enfermo, debiendo el empleador hacer conocer previamente al trabajador el sistema de control que se seguirá;
- 4) Cuando el trabajador hubiera notificado en tiempo y forma su enfermedad y por situación de hecho o prescripción médica no deba salir de su domicilio, el control se realizará mediante visitas médicas domiciliarias sin obligación de concurrir al consultorio de la empresa o servicio médico externo. Si el

trabajador por razones de su enfermedad se viera precisado a ausentarse de su domicilio, deberá dejar claramente especificado en él, el sitio exacto en que se encuentre, a fin de que el médico o servicio médico designado por el empleador pueda verificarlo; de no cumplirse lo antedicho, carecerán de validez los informes que los profesionales eleven al respecto.

### III. Certificado médico:

Para el caso de que el empleador no hubiere ejercido el derecho de control durante el período de enfermedad, no originado en falta de aviso u obstrucción, el trabajador deberá presentar a los efectos de percibir los salarios caídos, un certificado médico extendido por facultativo habilitado o los profesionales de la entidad sindical signataria del presente Convenio –y/o sus filiales o sindicatos adheridos–, obligadas a la prestación de los servicios médicos de las obras sociales, según lo establecido por la normativa vigente, que contenga:

- a) Fecha de revisión médica;
- b) Naturaleza de la dolencia;
- c) Necesidad de guardar reposo con abstención de trabajo y duración del período de reposo;
- d) Fecha de extensión del certificado.

Este certificado, a fin de mantener el secreto profesional cuando ello fuere necesario, será exhibido al médico del empleador.

### IV. Disposiciones generales sobre accidentes y enfermedades inculpables:

El contrato de trabajo se considerará vigente a todos sus efectos, durante la inasistencia del trabajador por enfermedad o accidente inculpable en los plazos, formas y condiciones establecidas por la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297) o la vigente al momento del hecho, siempre que el trabajador cumplimente las normas legales y convencionales establecidas al respecto.

Las discrepancias entre los profesionales intervinientes con relación a la dolencia, recuperación, lapso de inasistencia, altas, etcétera, se regirán por las disposiciones de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297) o la vigente al momento del hecho y sus decretos reglamentarios.

Idéntico temperamento será válido para la determinación del grado de incapacidad que pudiera sobrevenir por las causales previstas en este artículo.

### Ausencias

**Artículo 39**— Los trabajadores deberán dar aviso a la empresa cuando con antelación sepan que no podrán concurrir al trabajo, debiéndose estar a lo siguiente:

- a) El aviso deberá darse por sí o por terceros con antelación suficiente al horario habitual en que le corresponde trabajar, indicando la causa por escrito, telefónicamente, por recado o telegrama;
- b) La ausencia injustificada dará derecho al empleador a suspender al trabajador por igual tiempo al de la ausencia y en caso de reincidencia de esta falta en el transcurso del trimestre, a duplicar la pena ajustándose en su procedimiento a lo prescripto por la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297). Caso contrario, no tendrá validez dicha sanción;
- c) Si el empleador lo exigiere, el trabajador al reanudar sus tareas deberá exponer por escrito las causas de su inasistencia al trabajo.

### Excepción al descanso hebdomadario

**Artículo 40**— Los trabajadores que por la índole de su trabajo no pudieran descansar los sábados y domingos, lo harán cada cuatro (4) días, aplicando en estos casos el sistema de descanso rotativo cuarenta y dos (42) horas como mínimo entre jornada y jornada. En los meses de treinta y un (31) días, este día se abonará aunque no sea laborado y figurará por separado dentro del recibo de pago.

### Reemplazos

**Artículo 41**— Todo trabajador que reemplace a otro trabajador de categoría superior, percibirá el sueldo correspondiente a la categoría que pase a ocupar desde el primer día inclusive mientras dure el reemplazo, de acuerdo a la siguiente modalidad:

- a) Este reemplazo no podrá exceder de nueve (9) meses en el año, al cabo de los cuales el reemplazante obtendrá automáticamente la categoría superior;
- b) Cuando el reemplazo a que se hace mención se interrumpa por gozar el trabajador de las licencias previstas en los artículos 34, 35, 36, 37 y 38 del presente Convenio, la liquidación de haberes será efectuada de acuerdo con el último jornal.

## Vacantes

**Artículo 42**— Las vacantes que se produzcan en los establecimientos serán cubiertas por el personal inferior inmediato considerando la capacidad del trabajador a ascender. A igual capacidad primará la antigüedad para dicho ascenso.

De ser necesaria la contratación de trabajadores para completar las vacantes producidas, los empleadores podrán solicitar personal en las condiciones previstas en el artículo 63.

El trabajador que se considere injustamente postergado, deberá presentar la reclamación a su principal, dentro del plazo de veinte (20) días hábiles, siempre y cuando no se encontrare ausente por gozar de licencia en virtud de los artículos 34, 35, 36, 37 y 38. En tal caso, dicho plazo se contará a partir del momento en que se reincorpore a sus tareas.

Si no hubiere reclamación dentro de los plazos antes mencionados, se considerará al trabajador ascendido, en carácter definitivo, percibiendo los haberes correspondientes desde el primer día.

En caso de existir reclamo y no ascender, se abonará el importe de la diferencia al trabajador que realizó la tarea.

De existir reclamo no resuelto, el caso será elevado a la consideración de la Comisión Paritaria Permanente (artículo 65), la que deberá expedirse sobre el mismo en un plazo no mayor de quince (15) días computados desde la recepción de los elementos del caso.

## Suspensiones

**Artículo 43**— En caso de suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor fehacientemente demostradas por el empleador, las empresas que se vieran ante tal coyuntura, aplicarán las suspensiones en un todo de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia (Ley N° 20.744, t.o. Ley N° 21.297).

## Falta de energía

**Artículo 44**— Cuando por cualquier razón faltare energía motriz en el establecimiento, el trabajador percibirá íntegramente sus salarios.

## Trabajador preavisado

**Artículo 45**— Conforme con lo dispuesto por la Ley N° 20.744 (t.o. Ley N° 21.297), en su artículo 237, durante el plazo de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos (2) últimas de la jornada.

El trabajador igualmente podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

El trabajador que se encuentre en período de preaviso y obtuviere trabajo, podrá retirarse de su puesto con comunicación simple al empleador, dejándose constancia escrita por ambas partes, y cobrando hasta el último día trabajado, sin que ello importe perjuicio alguno.

## Pago por cierre empresario

**Artículo 46**— Corresponderá el pago, de los jornales caídos, cuando la pérdida de los mismos se origine en causas no contempladas en la legislación y Convenio Colectivo de Trabajo, y atribuibles exclusivamente a la decisión unilateral del empleador.

## Suministro de leche

**Artículo 47**— A todo trabajador empleado en el bronceado, máquina aerograph industrial, estereotipia, fundición de metales, manipuleo de ácidos corrosivos o materiales volátiles o disolventes industriales, tipografía y linotipos, se le suministrará un litro de leche diario.

Esta defensa de la salud del trabajador se hará extensiva a otras secciones o tareas si a criterio de las autoridades pertinentes fuera necesario como antídoto.

## Botiquines y salas de primeros auxilios

**Artículo 48**— El cumplimiento del presente artículo deberá ajustarse a lo siguiente:

- a) Todos los talleres, sin distinción, dispondrán de un botiquín completo, como mínimo, para la prestación de primeros auxilios;
- b) Dicho botiquín deberá contener alcohol, agua oxigenada, mercurio cromo, gasa, vendas, apósitos, calmantes, cicatrizantes, etcétera, y todos los elementos adecuados a los riesgos generales y a los riesgos propios de la actividad, que sean necesarios;
- c) Será responsabilidad del médico a cargo del servicio de medicina del trabajo, donde lo hubiere, la determinación del tipo y cantidad de dichos elementos;
- d) Cuando la dimensión y/o características edilicias del establecimiento lo exigieran, el médico del trabajo determinará el número y ubicación de botiquines complementarios;
- e) En aquellos establecimientos en los que se ocupen más de cincuenta (50) trabajadores por turno afectados a trabajos de producción, se dispondrá de una sala de primeros auxilios a cargo de personal competente y que atenderá en horarios coincidentes con los de las actividades de producción.



## Baños y guardarropas

**Artículo 49**— Todos los establecimientos deberán contar con baños para su personal, separados por sexo, en la proporción que indiquen las autoridades sanitarias y de trabajo.

Los mismos deberán conservarse en perfecto estado de higiene –en cuyo sentido empleadores y trabajadores asumen el compromiso de coadyuvar para ello– y deberán disponer de agua caliente y fría para uso e higienización de los trabajadores.

Asimismo, en todos los establecimientos habrá guardarropas individuales con las mayores condiciones de higiene, comodidad y seguridad, quedando su conservación, mantenimiento y limpieza interna a cargo del mismo personal que los utilice.

## Sala cuna

**Artículo 50**— Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, cuando en un establecimiento trabajen más de treinta (30) mujeres, la empresa sufragará los gastos que implique una guardería externa a elección de la empresa.

Dichas salas, que deberán estar en las cercanías del domicilio de la trabajadora o de la empresa, estarán adecuadas para los niños menores de dos (2) años, y en ellas quedarán en custodia de personal especializado debidamente habilitado durante el tiempo de ocupación de la madre.

En los establecimientos donde haya menos de dicho número de mujeres, se adoptarán las medidas que permitan a las trabajadoras madres, interrumpir sus tareas sin perjuicio de su salario, mientras cría a sus hijos lactantes o que requieran su cuidado imprescindible.

Toda madre de lactante deberá disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo/a en el transcurso de la jornada de trabajo, sin pérdida del jornal y sin perjuicio de situaciones especiales o determinación médica que amplíe dicho descanso. A pedido de la interesada, dichos períodos podrán unificarse, al inicio o al final de la jornada laboral.

## Trabajo a domicilio

**Artículo 51**— Las condiciones generales establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán extensivas en todas sus partes a los trabajadores/as a domicilio.

Las tarifas de salarios para estos trabajadores/as serán las que resulten de aplicar los salarios hora establecidos para los trabajadores internos.

Las modalidades y beneficios superiores de que gozan actualmente los trabajadores a domicilio, no serán disminuidos.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a todos los beneficios sociales, legales y convencionales establecidos para los trabajadores de la industria gráfica y/o actividades afines.

## Beneficios mayores

**Artículo 52**— Las condiciones establecidas en el presente Convenio, no modifican ningún beneficio superior a ellas, estipuladas de acuerdo a prácticas ya vigentes en cada empresa, o las que puedan establecerse en el futuro.

## Libros de reclamos

**Artículo 53**— En todos los establecimientos de la industria gráfica y/o actividades afines, será obligatoria la tenencia de dos (2) libros de reclamos del sindicato, provistos por el mismo, en los cuales se formularán por los representantes obreros las reclamaciones que éstos consideren convenientes y en los que deberán las empresas dejar constancia de su respuesta a lo reclamado como asimismo las observaciones o reclamaciones empresarias. De estos libros, uno se hallará en poder de la Comisión Interna y/o delegados, y el otro en poder del empleador, pero será obligatoria su entrega con la respuesta asentada en un término no mayor de ocho (8) días hábiles.

Este requisito no será necesario cuando el interesado, acompañado por sus delegados y/o representantes sindicales, exponga su caso verbalmente al empleador o a sus representantes y éste reconozca la razón de lo solicitado.

Los pedidos de revisión de categoría, deberán hacerse en el libro de reclamos de la Comisión Interna y/o delegados.

## Cartelera sindical

**Artículo 54**— En todos los establecimientos gráficos y afines, se dispondrá de una cartelera sindical en un lugar adecuado y en la cual se insertarán únicamente las comunicaciones oficiales dispuestas por el sindicato, comisiones internas y/o delegados.

Según la magnitud y/o características edilicias del establecimiento y a pedido de la organización sindical, se habilitarán con el mismo objeto otras carteleras en las diversas secciones o departamentos.

Las carteleras serán obligatoriamente provistas por los empresarios y deberán estar protegidas por un transparente.

## Empleados administrativos

**Artículo 55**— Los empleados de administración que se desempeñen dentro del local en que funcionen los talleres o anexos, gozarán de todos los beneficios sociales, legales y convencionales vigentes establecidos para los trabajadores de la industria gráfica y/o actividades afines.

## Subsidio por fallecimiento del trabajador/a

**Artículo 56**— Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos/as en el presente convenio, en relación de dependencia, serán destinatarios de un subsidio por tal causa, cuyo monto se establece en la suma de diez mil pesos (\$ 10.000) o la que corresponda a sus posteriores reajustes.

El otorgamiento de dicho beneficio será responsabilidad exclusiva de la F.A.T.I.D.A. y el mismo será financiado por partes iguales entre el trabajador y el empleador. A la firma del presente Convenio, se establece el costo de dicho beneficio en la suma de ocho pesos (\$ 8) y que en el futuro

se actualizará de acuerdo a la movilidad que experimente la escala de salarios básicos, estándose a lo siguiente:

- a) El aporte de los trabajadores será retenido por los empleadores de los haberes correspondientes a la segunda quincena de cada mes, los que juntamente con la contribución empresaria, deberán ser depositados hasta el día 15 del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin por la F.A.T.I.D.A.. En el caso que el día 15 fuese día inhábil, el depósito deberá ser realizado el primer día hábil siguiente;
- b) El empleador queda autorizado a actuar como agente de retención del cincuenta por ciento (50%) del valor de la cuota que mensualmente corresponda abonar para ser beneficiario del sistema, operando dicha retención del salario de los dependientes;
- c) En caso que el empleador no depositara en tiempo y forma los aportes y contribuciones establecidas, quedará a su cargo el cumplimiento del beneficio aquí instituido, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieren corresponderle;
- d) El beneficio instituido se abonará ante el fallecimiento del trabajador y se duplicará en caso de muerte por accidente, dentro o fuera del establecimiento o empresa;
- e) El beneficio que por este artículo se establece, comenzará a regir el día 1° de febrero del 2005, y cubrirá a todo el personal en relación de dependencia a esa fecha, comprendido en esta Convención, a partir de los 14 años de edad. El personal que se incorpore con posterioridad, quedará automáticamente comprendido en el mismo a partir del 1° del mes siguiente al de su ingreso a la empresa y mientras mantenga tal relación con una empresa de la actividad;
- f) El beneficio económico que se acuerda por este subsidio por fallecimiento, es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguros, subsidios, etcétera, que las empresas tengan en la actualidad y no podrá derogarse sin el previo consentimiento de la entidad sindical firmante del presente Convenio, quedando expresamente aclarado que el mismo reemplaza el artículo 56 bis de la Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89;
- g) Las partes acuerdan a todos sus efectos legales, que hasta la fecha de entrada en vigencia del presente beneficio, quedará subsistente y de plena aplicación el artículo 56 bis de la Convenio Colectivo de Trabajo N° 52/89;
- h) El presente acuerdo obliga a empleadores y trabajadores de todo el sector de la industria gráfica. Sin perjuicio de ello, en el futuro podrán adherir al mismo otros empleadores comprendidos en la Convenio Colectivo de Trabajo N° 275/96 o la que la reemplace, en las mismas condiciones establecidas aquí;

Los aportes y contribuciones definidos en el tercer párrafo del presente artículo, integran un fondo con fines sociales y abarcan también al otorgamiento del beneficio instituido en el artículo 57 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

### **Subsidio por gastos de sepelio**

**Artículo 57**— Los/as trabajadores/as incluidos/as en el presente Convenio Colectivo, percibirán un subsidio por gastos de sepelio que se fija en la suma de mil setecientos cincuenta pesos (\$ 1.750), por fallecimiento de:

- a) Cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio;
- b) Hijos o hijas o personas a su cargo que convivan con él;
- c) Ascendientes o parientes por afinidad en primer grado en línea ascendente, que estén a su cargo, en las condiciones que establece la ley de obras sociales y su reglamentación, y cuya situación sea de conocimiento previo de la F.A.T.I.D.A.;
- d) Se deja aclarado que en el caso de que el matrimonio trabajase en la misma empresa, el beneficio que se instituye por este artículo, sólo será abonado a uno de ellos.

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador, la F.A.T.I.D.A. abonará a su cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio o causahabientes, el subsidio que por este artículo se establece, cuando el deceso no sea consecuencia de un accidente de trabajo.

El pago de este subsidio será efectivizado dentro los diez (10) días de producido el deceso que dé lugar a la percepción del mismo, a fin de lo cual el trabajador o sus causahabientes, deberán cumplimentar los requisitos que se fijan en la reglamentación.

### **Régimen de promoción escalafonaria**

**Artículo 58**— Para aquellos casos de trabajadores/as que permanezcan en su categoría sin posibilidad alguna de promoción o transferencia a otra rama mejor calificada, será de aplicación el siguiente régimen de promoción escalafonaria automática,

- Al ingreso, categoría 1;
- A los cuatro (4) años, el salario equivalente a la categoría 2;
- A los ocho (8) años, el salario equivalente a la categoría 3;
- A los doce (12) años, el salario equivalente a la categoría 4;
- A los dieciséis (16) años, el salario equivalente a la categoría 5.

Esta bonificación se abonará sin perjuicio de lo que corresponda percibir al trabajador como bonificación por antigüedad (artículo 31), computándose la antigüedad que registre cada trabajador involucrado a la vigencia del presente Convenio.

El pago de esta bonificación deberá figurar como rubro individualizado dentro del recibo de sueldo, siendo parte integrante de las remuneraciones.

**Vale de comida**

**Artículo 59**— Al personal de choferes y ayudantes que deban realizar sus tareas fuera del establecimiento en horarios, de comida, se les abonará un vale de comida cuyo valor se establece en diez pesos (\$10). Este importe se ajustará cada vez que se modifiquen los salarios.

Igual beneficio se otorgará a aquellos trabajadores que, desempeñándose en horario continuo, debieran extender su jornada, antes o después de su turno, en dos (2) horas o más.

Cuando la empresa disponga de comedor, el trabajador utilizará los servicios del mismo, otorgándosele a tal efecto, un vale de comida, cuyo valor será, como mínimo, el que se establece en el presente artículo.

En aquellos establecimientos donde no exista comedor, el personal debe disponer de un lugar para servirse un refrigerio durante la media hora de descanso, alejado de las máquinas y especialmente donde no haya polvillo en suspensión, ni ruidos fuertes u olores de productos químicos o industriales.

**Cierre por balance**

**Artículo 60**— Los trabajadores percibirán íntegramente sus jornales los días en que las empresas cierren para efectuar balance y/o inventario.

**Dadores de sangre**

**Artículo 61**— Aquellos trabajadores que por cualquier razón hayan donado sangre, deberán percibir el día sin trabajar en el cual se efectúa la donación.

Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar al empleador el certificado o comprobante extendido por el profesional que efectuó la extracción de sangre.

Este beneficio se otorgará dos (2) veces por año.

**Aportes jubilatorios**

**Artículo 62**— En concordancia con lo establecido por la legislación vigente, en los recibos de sueldo deberá figurar la fecha, sucursal bancaria y período del último aporte depositado por el empleador.

Asimismo, y con la finalidad de uniformar la confección de los comprobantes de pago, el empleador deberá especificar la especialidad, nivel asignado y fecha de ingreso del trabajador.

Además, a requerimiento del sindicato gráfico local, el empleador deberá exhibir los comprobantes respectivos de haber efectuado los aportes previsionales.

**Bolsa de trabajo**

**Artículo 63**— La bolsa de trabajo de las filiales y sindicatos que componen la F.A.T.I.D.A., están a disposición de las empresas para cubrir sus vacantes, cuando éstas lo crean necesario y sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes.

**Representación sindical, comisiones internas y delegados**

**Artículo 64**— Las relaciones laborales dentro de los establecimientos se ajustarán a lo dispuesto por el presente artículo:

- a) Los representantes gremiales serán atendidos en todos aquellos asuntos vinculados con la aplicación del Convenio Colectivo vigente, por el o los representantes de la empresa designados por la dirección de la misma;
- b) En cada establecimiento la cantidad de delegados y miembros de Comisión Interna se ajustará a la siguiente proporción:

Número de trabajadores	Cantidad de representantes
De 5 a 15	Uno (1)
De 16 a 40	Dos (2)
De 41 a 70	Tres (3)
De 71 en adelante	Un (1) representante más por cada cincuenta (50) trabajadores.

- c) A efectos de su reconocimiento, las designaciones de los representantes sindicales deberán ser notificadas fehacientemente al empleador por la entidad sindical respectiva, estando su elección y designación condicionados a lo prescripto por las normas legales, reglamentarias y las estatutarias de las respectivas organizaciones sindicales;
- d) Las representaciones gremiales internas y empresarias, celebrarán reuniones con el objeto de analizar y arbitrar soluciones a los problemas que pudieran surgir en las relaciones laborales. Estas reuniones podrán ser semanales, quincenales o mensuales, y dentro del horario laboral de los representantes gremiales;
- e) Los cambios de horarios o de ocupación que afecten a representantes sindicales y que sean necesarios en función de las necesidades de la empresa, serán convenidos previamente con la representación sindical;

Cuando un representante sindical debiera desplazarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral para cumplir funciones de índole gremial, comunicará esta circunstancia al superior inmediato quien autorizará su desplazamiento en razón de la causa invocada;

- g) Las comisiones internas y/o delegados controlarán el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales y tomarán intervención en aquellos asuntos individuales que no hubieran tenido solución por la vía jerárquica respectiva, ni tampoco por reclamo ante la oficina o departamento de personal de la empresa;
- h) Las empresas deberán destinar para las actividades de las comisiones internas y/o delegados, un cuarto gremial, con las comodidades necesarias, dentro del establecimiento;

- i) Además las empresas concederán a cada delegado legalmente reconocido, un crédito de cuatro (4) horas mensuales para el ejercicio de sus funciones ordinarias, salvo causales laborales de fuerza mayor del establecimiento [Ley N° 23.551, artículo 44, inciso d)].

## Comisión Paritaria Permanente

### Artículo 65—

I. Objeto: La interpretación, aplicación y resolución de todo problema referente al cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que no tenga solución por vía de conciliación entre las partes, estará a cargo de la Comisión Paritaria Permanente.

II. Constitución: La misma se constituirá con cinco (5) miembros representantes del sector empresario y otros cinco (5) miembros por el sector sindical. Será presidida por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo o el funcionario que éste designe en su reemplazo, quien tendrá voto decisivo.

III. Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria Permanente:

- a) Interpretación y aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Proponer las medidas necesarias para el normal desarrollo de las relaciones laborales;
- c) Resolverá en aquellos casos en que existan divergencias de criterios en cuanto al encuadramiento y/o categorizaciones individuales o colectivas referidas a las tecnologías existentes, pasando el asunto a esta Comisión Paritaria Permanente, previa consideración de ello ante la autoridad administrativa local del trabajo. No habiéndose logrado acuerdo en el orden local, se podrá apelar el caso ante esta Comisión, adjuntando copia de las actuaciones legales administrativas realizadas. La Comisión Paritaria Permanente se abocará a su estudio en el término de quince (15) días, pudiendo solicitar mayores informes a los sectores sindical y empleador locales, o llamar al obrero interesado, cuando así lo estime necesario, a presentarse ante la Comisión Paritaria Permanente, sin que ello implique pérdida de su jornal, ni adicionales.

La resolución final del caso, se hará dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción de la información. Estos pedidos se efectuarán dentro del término establecido en el inciso d) del presente artículo.

- d) Resolver todos los casos o pedidos de categorización relacionados con las maquinarias o nuevos elementos técnicos de trabajo que hayan sido incorporados en la industria gráfica y/o actividades afines.

A tal efecto, estos asuntos se presentarán dentro de los sesenta (60) días de suscripta esta Convención

Colectiva y anualmente en el período comprendido entre el 1° de abril y el 31 de agosto de cada año;

- e) Consideración de la provisión de vacantes y ascensos solamente en los casos en que hubiere objeciones fundadas;
- f) Recopilar y mantener actualizadas las notas aclaratorias de Convenios anteriores y resoluciones de comisiones paritarias que mantengan su vigencia, en tanto no hayan sido convalidadas y/o superadas por la legislación vigente.

### IV. Procedimiento:

- a1) La Comisión Paritaria Permanente en reunión plenaria sesionará válidamente con un mínimo de tres (3) representantes por sector, pudiendo solicitar cualquiera de las partes, según sea la naturaleza o importancia del asunto a tratarse, la presencia de miembros asesores.

En caso de disidencia y a los efectos resolutivos, se computará igual número de votos por sector, debiendo cada uno de ellos designar, con anticipación al tratamiento del problema, los miembros que tendrán derecho a voto;

- b2) La Comisión Paritaria Permanente dictará todas las resoluciones necesarias para su normal funcionamiento, así como también para hacer efectivo el cumplimiento de sus resoluciones. Recibido un asunto para consideración de la Comisión Paritaria Permanente, la misma podrá solicitar toda la información necesaria y cumplimentados tales requerimientos, se abocará al tratamiento del mismo, debiendo expedirse en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días;
- c2) La Comisión Paritaria Permanente se reunirá como mínimo en forma ordinaria cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando sea convocada por la presidencia, de acuerdo a la cantidad e importancia de los asuntos a tratarse, o cuando lo resuelvan de común acuerdo las partes. Sus resoluciones tendrán vigencia a todos los efectos a partir del momento en que se encuentren aprobadas en la sesión plenaria o por decisión de la presidencia.

## Comisión de Formación y Capacitación Profesional

**Artículo 66—** Teniendo en cuenta la necesidad de acordar criterios que estimulen la formación y capacitación profesional en el sector, créase esta comisión que tendrá como objetivo compatibilizar los criterios a tener en cuenta para impulsar la formación y capacitación profesional en la actividad gráfica.

La C.F.C.P., se fija entre sus metas, elevar las condiciones profesionales del personal de las distintas especialidades, así como posibilitar el progreso de los mismos dentro de la carrera profesional en los establecimientos gráficos y afines.

A esos efectos, promoverá la utilización de posibilidades y espacios que permitan llevar adelante estos objetivos, ya sean del ámbito privado u oficial, fijándose un plazo de ciento ochenta (180) días desde la firma de este Convenio, para arribar a conclusiones sobre su cometido y elevar las mismas a la Comisión Paritaria Permanente.

## Examen en salud

### Artículo 67—

- 1°) Todo el personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo, será objeto de exámenes en salud con una periodicidad no mayor de doce (12) meses entre un examen y otro, sin perjuicio de lo que al respecto determina la legislación pertinente, quedando el costo de los mismos a cargo de la empresa.
- 2°) Los exámenes en salud serán los siguientes: de ingreso, de adaptación, periódicos, previos a una transferencia de actividad, posteriores a una ausencia prolongada y previos al retiro del establecimiento.
- 3°) El examen médico de ingreso tendrá como propósito asegurar que el postulante reúna las condiciones psicofísicas que su trabajo requerirá, sirviendo para orientarlo hacia tareas que no sean causales de perjuicio para su salud y están acordes con sus aptitudes. El examen se ajustará a lo siguiente:
  - a) Examen clínico completo que incluirá la agudeza visual en ambos ojos por separado, y audiometría en los casos de trabajo en ambientes ruidosos, lo cual se asentará en una ficha personalizada que integrará el legajo médico de cada trabajador;
  - b) Radiografía panorámica de tórax o abreugrafía, fehacientemente identificada, mediante tipos de plomo o procedimiento similar;
  - c) Intradermorreacción de Mantoux o P.P.D., en caso de no haber sido cumplimentada la Ley N° 14.837 de vacunación antituberculosa y su Decreto Reglamentario N° 9.217/60 y vacunación BCG si fuera necesario;
  - d) Exámenes de laboratorio que comprenderán como mínimo: Análisis completo de orina, eritrosedimentación, hemograma, glucemia, uremia, VDRL y Chagas Mazza. Además, a todos los trabajadores afectados al trabajo con manipulación de plomo, se les practicará el análisis de plomo en orina y sangre.
- 4°) Exámenes clínicos complementarios, con la frecuencia, que seguidamente se detalla, sin perjuicio de las facultades y funciones establecidas en el capítulo IV del Decreto N° 351/79, se practicarán en los siguientes casos especiales o cuando se trabaje o se presuma contaminación con:
  - De frecuencia semestral: Berilio y sus compuestos, cromo y sus compuestos, benceno y sus homólogos, fósforo blanco, derivados nitrados, aminados, fenólicos y halogenados de hidrocarburos

aromáticos y alifáticos, sulfuro de carbono, herramientas manuales de aire comprimido que produzcan vibraciones, hiper e hipopresión barométrica, sustancias pulverulentas, flúor y sus compuestos, sustancias carcinógenas y radiaciones ionizantes. Conductores de automotores internos del establecimiento, de grúas o que operen maquinarias que puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones.

- Plomo y sus compuestos: Examen al mes, a los tres (3) meses del ingreso y ulteriormente, semestrales.
- Trabajadores expuestos a nivel sonoro: Los trabajadores expuestos a nivel sonoro continuo equivalente de 85 dB (A) o más al mes de ingreso, a los seis (6) meses y posteriormente cada año, debiendo efectuarse las audiometrías como mínimo dieciséis (16) horas después de finalizada la exposición al ruido.
- De los trabajadores: Los trabajadores están obligados a someterse al examen médico preocupacional y a los exámenes médicos periódicos, debiendo cumplir con los requisitos indicados por los profesionales para lograr su eficacia, como también a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por aquellos a quienes se les haya encomendado la realización del examen de salud.

Los exámenes periódicos se realizarán en el horario habitual de los trabajadores, dentro o fuera del establecimiento.

Se exceptúan los casos en que se requieran exámenes de especialistas, radiológicos o de laboratorio, en los cuales se podrán fijar horas distintas del horario de las jornadas legales habituales de trabajo, debiendo compensarse el tiempo que insuman, como tiempo efectivo y normal de labor, reconociéndose además los gastos de traslado que tales estudios ocasionen.

Los resultados del examen en salud serán puestos en conocimiento del trabajador. Dicha comunicación deberá ser realizada por intermedio del profesional que tuvo a su cargo la revisión sanitaria.

- Incapacidad laboral. Rehabilitación: Si del examen que se practique surgieran afecciones que inhabiliten al trabajador para el desempeño de su tarea habitual, la incapacidad laboral será motivo de rehabilitación y/o reubicación.
- Del deber de información: Teniendo en cuenta los altos objetivos que conciernen al Comité Nacional de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo para la Industria Gráfica y Actividades Afines, y atendiendo a las necesidades que en materia de información y antecedentes en su funcionamiento habrá de experimentar, se acuerda que tanto las empresas como los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, facilitarán los datos e informaciones

que les sean requeridos por ambos sectores integrantes del Comité, para el cumplimiento de los fines asignados al mismo.

### **Cuota sindical**

**Artículo 68**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que en concepto de cuota sindical deben aportar los trabajadores afiliados a las filiales de la F.A.T.I.D.A., por un monto mínimo mensual del dos por ciento (2%) de los salarios básicos o el que se determine en cada filial o sindicato.

Estos importes retenidos deberán ser depositados en las respectivas cuentas bancarias de todas las filiales de la F.A.T.I.D.A., en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas hábiles de haberse efectuado la retención. A tal fin, los sindicatos comunicarán a los empleadores de las respectivas jurisdicciones el número de cuenta bancaria correspondiente.

### **Aporte solidario de los trabajadores para formación profesional**

**Artículo 69**— Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que por este concepto deben aportar todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, por un monto mensual del dos por ciento (2%) de los salarios básicos de convenio, dejándose aclarado que este aporte no será realizado por los trabajadores incluidos en el artículo precedente. Este aporte será destinado a sostener solidariamente las acciones que en materia de formación profesional gestiona la F.A.T.I.D.A..

Conforme la ley vigente, los empleadores depositarán dichos importes a nombre de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines, sobre la cuenta N° 33038/63, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas hábiles del plazo legal para el pago de los salarios mensuales de los trabajadores, hayan o no realizado la retención referida en el párrafo precedente.

### **Aporte empresario**

**Artículo 70**— Tomando en consideración que la entidad empresaria, firmante presta efectivos servicios en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de los empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean afiliados o no a las respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios económicos para implementar programas de capacitación profesional, de mejora de la calidad, de innovación y desarrollo tecnológico, de información estadística y análisis económico de gestión medioambiental y de condiciones de medio ambiente laboral, de las empresas de la actividad y de evacuar las consultas de interés general que estimen necesitar los empleadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo.

En virtud de lo expuesto, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que torne factible solventar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados precedentemente, y por ello se conviene en instituir una contribución

a cargo de los empleadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, conforme al siguiente esquema:

- a) Los empleadores comprendidos dentro de las previsiones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán efectuar en forma mensual, una contribución a la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (F.A.I.G.A.), por cada trabajador comprendido en las presentes disposiciones. El mismo será destinado por la entidad empresarial para cumplimentar los propósitos y objetivos fundamentales consignados en su Estatuto Social, dirigida a todas las empresas de la actividad, abstracción hecha de que las mismas sean o no afiliadas a la F.A.I.G.A..

La contribución mensual a cargo de los empleadores surgirá de la aplicación de la escala porcentual decreciente que a continuación se establece, y que se aplicará sobre la masa salarial bruta mensual que deberá abonar cada empleador, en cada caso:

1. De uno (1) a cinco (5) empleados: Uno por ciento (1%);
2. De seis (6) a diez (10) empleados: Setenta y cinco centésimos por ciento (0,75%);
3. De once (11) a veinte (20) empleados: Setenta centésimos por ciento (0,70%);
4. De veintiuno (21) a cincuenta (50) empleados: Sesenta y cinco centésimos por ciento (0,65%);
5. De cincuenta y uno (51) a cien (100) empleados: Sesenta centésimos por ciento (0,60%);
6. De ciento uno (101) a doscientos (200) empleados: Cincuenta centésimos por ciento (0,50%) y
7. De más de doscientos (200) empleados: Cuarenta y cinco centésimos por ciento (0,45%).

En ningún caso la suma resultante de la aplicación de la presente escala podrá superar la suma de dos mil quinientos pesos (\$ 2.500) mensuales.

Queda establecido que en aquellos supuestos en que los empleadores se encuentren asociados a las entidades de base nucleadas en F.A.I.G.A., a los importes resultantes de la contribución establecida en el presente acuerdo, se le acreditarán las sumas que deban abonar a las mismas mensualmente en su condición de asociados.

- b) La contribución empresarial establecida en el apartado a) del presente, deberá ser depositada en la misma oportunidad en que se practican los depósitos de cada mes con destino a la seguridad social, en cualquiera de las siguientes cuentas bancarias, a saber N° 065-30123-4, del Banco Credicoop, Sucursal Flores, o N° 0085-49690-44 del Banco Nación Sucursal Plaza de Mayo. La mora por incumplimiento de la obligación precedentemente pactada, se producirá de pleno derecho y por el solo

transcurso del término para realizar los depósitos y se ajustarán los saldos impagos en legal forma.

### Salario mínimo profesional

**Artículo 71**— La aplicación del salario mínimo profesional en la industria gráfica, editoriales y actividades afines, se realizará sobre la base de las condiciones horarias establecidas en el artículo 10 del presente Convenio, según corresponda.

La liquidación se ajustará a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Licitaciones públicas

**Artículo 72**— Aquellos establecimientos gráficos que no dieran cumplimiento a las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo para la industria gráfica, editoriales y actividades afines, leyes laborales, previsionales y sociales, no podrán participar de licitaciones públicas del Estado en el orden nacional, provincial, municipal y/o reparticiones autárquicas. A estos efectos, cuando las empresas lo soliciten, la F.A.T.I.D.A. se obliga a expedir en 48 horas hábiles, un certificado que acredite el estado de cumplimiento de estas obligaciones.

### Aporte extraordinario permanente

**Artículo 73**— Las empresas retendrán a todo el personal beneficiario del presente Convenio, con el pago de la segunda quincena del mes de diciembre de cada año el equivalente de un jornal por cada trabajador, de acuerdo al salario que percibe, no considerándose para el cálculo de dicho jornal, los premios y las horas extraordinarias.

El importe retenido deberá ser depositado en un plazo de diez (10) días, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (F.A.T.I.D.A.), en la cuenta bancaria N° 33038/63, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, o en las correspondientes sucursales del interior del país.

### Contribución por renovación de Convenio

**Artículo 74**— Los empleadores retendrán a todos los trabajadores beneficiados por el presente Convenio, la cantidad de quince pesos (\$ 15), del salario cuya liquidación corresponda al mes de enero de 2005.

Los importes retenidos serán depositados dentro de los diez (10) días de efectuado el pago, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (F.A.T.I.D.A.), sobre la cuenta N° 33038/63, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, o en las correspondientes sucursales del interior del país.

A tal fin, los empleadores harán llegar a la organización gremial adjuntando a la boleta de depósito bancario, una planilla por duplicado, conteniendo el detalle de retenciones efectuadas a todo su personal.

### Sueldo anual complementario

**Artículo 75**— El sueldo anual complementario establecido por la Ley N° 23.041, será pagado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual normal y habitual, devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

### Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo

**Artículo 76**— Teniendo en cuenta que es necesario el cuidado preventivo de la salud psicofísica del trabajador, como también propender a que las fuentes de trabajo, sean lugares seguros, salubres y adecuados para el trabajo de los dependientes, créase por medio del presente artículo, la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria Gráfica, Editoriales y Actividades Afines.

La misma tendrá a su cargo el estudio y asesoramiento de todos los problemas que tengan relación con la materia y que de oficio o a pedido de parte, le sean elevados para su consideración y dictamen.

Este organismo deberá constituirse dentro de los ciento veinte (120) días, contados, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Estará integrada por tres (3) representantes del sector empresario y tres (3) del sector sindical, los que podrán ser asistidos por asesores, con voz pero sin voto, y será presidida por el funcionario que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación designe a tal fin.

### Aportes y contribuciones de obra social

**Artículo 77**— Cuando correspondiere, los aportes de todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio y las contribuciones empresarias emergentes de las disposiciones establecidas por la Ley N° 23.660 y disposiciones concordantes, se depositarán a la orden de la Obra Social del Personal de Imprenta, Diarios y Afines (O.S.P.I.D.A.), cuenta N° 15.230/49 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, y correspondientes sucursales para todo el territorio nacional.

### Escala de salarios

**Artículo 78**— Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán los salarios que seguidamente se detallan, de acuerdo a la categorización correspondiente:

Categoría	Salario básico desde 01/10/2004 \$
Nivel 10	1.007,38
Nivel 9	925,88
Nivel 8	855,45
Nivel 7	789,69
Nivel 6	733,78
Nivel 5	683,89
Nivel 4	645,36

Categoría	Salario básico desde 01/10/2004 \$
Nivel 3	605,03
Nivel 2	577,12
Nivel 1	562,50

- Adicionales de Convenio:
  - Bonificación por antigüedad: \$ 6,75
  - Vale de comida: \$ 10,00
  - Subsidio por fallecimiento: 9.660
  - Subsidio por sepelio: \$ 1.750
  - Decreto N° 1.347/2003: Adicional no remunerativo de pago mensual: \$ 40,00

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) A los efectos de la determinación del salario horario, éste resultará de dividir el nuevo básico mensual por los topes horarios establecidos en el artículo del presente, según correspondiere;
- b) En el caso que se produjera un desajuste evidente en la economía nacional, que repercuta negativamente sobre los salarios de los trabajadores incluidos en el presente Convenio, ambas partes se comprometen a reunirse a la brevedad, a los fines de estudiar la situación creada, en procura de una posible solución.
- c) Se conviene entre las partes, que la escala precedentemente descripta, constituye el salario profesional mínimo. La diferencia entre el salario profesional mínimo para la categoría 1 y el salario mínimo, vital y móvil, se establece básicamente en un veinticinco por ciento (25%) en más. Cuando esta diferencia sea menor, las partes firmantes se reunirán dentro de los diez (10) días subsiguientes de producida la diferencia, a fin de conformar y adecuar a lo establecido en el presente inciso, la escala del salario profesional mínimo del presente Convenio;
- d) También se deja establecido que deberá conservarse la apertura entre categoría y categoría que se establece a la firma de esta Convención;

e) Decreto N° 1.347/2003: Independientemente de la nueva escala de salarios acordada, queda expresamente convenido que hasta tanto se resuelva su incorporación al básico convencional, continuarán abonándose tal como lo establece el Decreto N° 1.347/2003, los cincuenta (\$ 50) pesos no remunerativos que están vigentes desde el 1° de enero del año en curso;

f) Se aclara que los premios o adicionales que surgieran o hubieren surgido por acuerdos particulares de las empresas con sus trabajadores, mantendrán su vigencia;

g) Zona Sur: Todas las empresas situadas al sur del río Colorado, abonarán mensualmente a sus trabajadores un adicional remunerativo del dieciocho por ciento (18%), calculado sobre los salarios básicos convencionales incluidos en el segundo punto del presente acuerdo, quedando los básicos convencionales para esa área integrados de conformidad al siguiente detalle:

Categoría	Salario básico Zona Sur desde 01/10/2004 \$
Nivel 10	1.188,71
Nivel 9	1.092,5
Nivel 8	1.009,43
Nivel 7	931,84
Nivel 6	865,86
Nivel 5	806,99
Nivel 4	761,52
Nivel 3	713,93
Nivel 2	681,00
Nivel 1	663,75
Decreto N° 1.347/2003 (adicional no remunerativo) de pago mensual	50,00

- Adicionales de convenio:
  - Bonificación por antigüedad: \$ 7,96
  - Vale de comida: \$ 10,00
  - Seguro de vida: \$ 9.660
  - Seguro por sepelio: \$ 1.750

### Nomenclador de categorías laborales y tareas

**Artículo 79**— A los fines de la ubicación del personal obrero y empleado en las diferentes categorías y de acuerdo a lo establecido para cada una de las ramas, se mantiene con plena vigencia la descripción efectuada en el artículo 75 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 85/75, el que se entiende como reproducido en su totalidad y sus posteriores incorporaciones, cambios o adecuaciones.

Sin perjuicio de ello, las partes convienen en remitir el tratamiento de todos los puestos de trabajo a la Comisión Paritaria Permanente (artículo 65), a reunirse a partir del mes de marzo de 2005.

### Autoridad de aplicación

**Artículo 80**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y/o los organismos provinciales



competentes, serán los encargados de la aplicación y vigilarán el cumplimiento del presente Convenio.

Las partes se obligan al estricto cumplimiento de las condiciones estipuladas, cuya violación será considerada como infracción a las disposiciones vigentes en la materia.



# PRENSA ESCRITA Y ORAL

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 301/75*

### *PERIODISTAS, ADMINISTRATIVOS*

#### **TITULO I INTRODUCCIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Trabajadores comprendidos**

**Artículo 1º**– La presente Convención Colectiva rige para los trabajadores comprendidos en el Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908 y sus complementarias, Leyes Nros. 13.503, 13.904, 15.532, 16.792 y Decreto-Ley N° 20.358/73) y en el Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto-Ley N° 13.839/46 – Ley N° 12.921 y sus complementarias, Leyes Nros. 13.502, 13.904 y 15.535).

##### **Zona de aplicación**

**Artículo 2º**– La presente Convención regirá para la Capital Federal.

##### **Período de vigencia**

**Artículo 3º**– La vigencia de este Convenio será de un año. El plazo de denuncia se establecerá de acuerdo a lo que reglamente al respecto el Ministerio de Trabajo.

##### **Prórroga de cláusulas no derogadas ni sustituidas**

**Artículo 4º**– Consideranse prorrogadas por la presente Convención e incluidas en la misma, todas aquellas disposiciones resultantes de la Convención N° 73/73 y anteriores, que no hayan sido derogadas o modificadas hasta el presente, ni lo sean expresamente en esta oportunidad.

##### **Vigencia de acuerdos internos, usos y costumbres**

##### **Artículo 5º**–

- a) **Acuerdos internos:** Serán de cumplimiento obligatorio los acuerdos pactados entre las partes en las respectivas empresas, así como los que se formalicen a partir de la vigencia de la presente Convención;
- b) **Usos y costumbres:** Los usos, costumbres y prácticas de las respectivas empresas serán respetados y tendrán los alcances que determina el artículo 17º de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto sean más favorables al

trabajador, en relación a las normas legales o convencionales y de acuerdo con las reglamentaciones que se dictaren.

#### **TITULO II ESCALAFÓN Y NORMAS LABORALES ESPECÍFICAS**

##### **Categorías**

**Artículo 6º**– Todas las categorías que se enuncian en la presente Convención quedan fijadas en orden ascendente e implican remuneraciones distintas; en el mismo orden, los salarios que se establezcan para cada categoría, quedarán asimismo incrementados por la bonificación por antigüedad también establecida en la presente Convención.

Los ascensos o promociones a categorías o funciones superiores se producirán por la calificación de las tareas específicas que cumpla el trabajador, o por el simple transcurso del tiempo en los casos en que así lo establezcan los Estatutos Profesionales o la presente Convención.

##### **Periodismo**

**Artículo 7º**– Las categorías y funciones del personal de la Redacción y sectores conexos serán las siguientes:

- A) **Aspirante:** Al cumplir un año de desempeño en la empresa, contado desde la finalización del período de prueba establecido en el artículo 25 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908), el aspirante percibirá al solo efecto salarial una remuneración equivalente a la del reportero.
- B) **Archivero:** Los que tengan a su cargo el mantenimiento, entrega de materiales y archivo de devolución.
- C) **Reportero:** El periodista que realice las tareas señaladas con esta calificación por el Estatuto del Periodista.

Cumplido un año de desempeño en la empresa como reportero, el periodista que se considere capacitado podrá solicitar que sea comprobada su idoneidad para ser calificado como cronista, de acuerdo con el procedimiento normado por el artículo 37 del presente Convenio.

De resultar comprobada dicha idoneidad, el ascenso a cronista se efectivizará al producirse la vacante en esta categoría.

Aun cuando no se produjeran vacantes, la promoción a cronista tendrá lugar en todos los casos en un término no mayor de un año a partir del último día del período de prueba de idoneidad.

D) **Cronista:** El periodista que realice tareas señaladas con esta calificación por el Estatuto del Periodista. Asimismo, estarán comprendidas en esta categoría, a los fines remunerativos y de condiciones de trabajo del régimen periodístico, las siguientes calificaciones:

- a) **Laboratorista de Fotografía:** Los afectados exclusivamente a las tareas de revelación, copia y ampliación de material fotográfico periodístico. Cuando deban revelar y copiar material en colores, percibirán un plus del diez por ciento (10%) del salario del cronista.
- b) **Operador de Radioteléfonos:** Los que tienen a su cargo exclusivamente la emisión y recepción de material gráfico por este medio.
- c) **Letrista, Cartógrafo, Retocador, Dibujante:** Así como quienes efectúan dibujo de modelos o moldes.
- d) **Teletipista, Operador de Télex, Radioteléfono, Radio:** O equipos similares de comunicación de los servicios periodísticos. La promoción a la correspondiente calificación dentro de la de redactor será automática al cumplir dieciocho meses de desempeño. Aquellos que perforen periódicamente en un idioma que no sea el español o el de la nacionalidad de origen de la empresa, recibirán un plus del cinco por ciento (5%) del salario correspondiente.
- e) **Dictafonista.**
- f) **Corrector de Pruebas:** Con hasta dieciocho meses de antigüedad.
- g) **Traductor:** El que traduce noticias o informaciones periodísticas. Por cada idioma adicional que utilice en su trabajo, desde el segundo en adelante, percibirá una bonificación del cinco por ciento (5%) del salario profesional de la categoría.
- h) **Archivero Calificado:** Quienes tengan a su cargo seleccionar y apartar el material para su calificación. Estarán equiparados a los efectos salariales a la categoría de cronista.

**Promoción de Cronistas:** Cumplido un año de desempeño como Cronista o antes en caso de existir vacante, el periodista que se considere capacitado podrá solicitar que sea comprobada su idoneidad para ser calificado como redactor, de

acuerdo con el procedimiento normado en el artículo 37 del presente Convenio.

De resultar comprobada su idoneidad, el ascenso a Redactor se efectivizará al producirse vacante en esta categoría.

E) **Redactor:** El periodista que realice las tareas señaladas con esta calificación por el Estatuto del Periodista.

Asimismo estarán comprendidas en esta categoría las siguientes calificaciones:

- a) **Cablero:** El periodista encargado de preparar o corregir para su publicación o difusión las informaciones telegráficas telefónicas, telex, radiofónicas, audiovisuales, etc., recibidas de los corresponsales del exterior o interior o de agencias noticiosas y además deban sintetizar, aumentar, fusionar, comentar y/o titular los despachos.
- b) **Corrector:** Con dieciocho meses de antigüedad en el desempeño profesional dentro de la categoría de Cronista en la empresa.
- c) **Teletipista:** Operador de telex; radioteléfono; radios o equipos similares de comunicación, al cumplir dieciocho meses de antigüedad.
- d) **Diagramador, Retratista, Caricaturista, Ilustrador, Dibujante Calificado:** Así como quienes realicen dibujo creativo de modelos o moldes.
- e) Los **redactores** comprendidos en la siguiente subcalificación, percibirán un plus mensual del diez por ciento (10%) sobre el salario de la categoría:

**Redactor con conocimientos de idiomas:** El que posea conocimiento de idiomas extranjeros y los use habitualmente en sus tareas.

**Traductor:** Especializado en materias técnicas.

#### Tituleros

- F) **Encargado o Jefe de Sección; Subjefe de Noticias; Jefe de Archivo; Corrección y Fotografía.**
- G) **Editorialista.**
- H) **Prosecretario de Redacción; Jefe de Noticias.**
- I) **Secretario de Redacción; Jefe de Arte.**
- J) **Prosecretario General de Redacción.**
- K) **Secretario General de Redacción o Subjefe de Redacción.**
- L) **Jefe de Redacción y Subdirector Periodístico.**

## Volantes

**Artículo 8º**– El personal comprendido en la definición del artículo 65 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.905) percibirá como retribución mínima, por jornada o unidad de trabajo la veinteava parte (1/20) del sueldo mensual correspondiente a cronista. Cuando efectúe comentarios o notas firmadas o bien cuando releve a redactores en el caso de suplentes, percibirá la veinteava parte (1/20) del sueldo mensual de la categoría de redactor.

El que se limite simplemente a transmitir las noticias de la índole expresada en el artículo 65 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908), percibirá como retribución la treintava parte (1/30) del sueldo mensual de la categoría de reportero.

## Corresponsales

**Artículo 9º**– <sup>1</sup>Se hace extensiva la norma del artículo 63 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908), a la ciudad de Mar del Plata.

## Diagramación

**Artículo 10**– Los periodistas, hasta la categoría de redactor inclusive, que aparte de su función propia aceptasen realizar tareas de diagramación, percibirán además de su remuneración una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) del salario profesional establecido para el diagramador.

## Correctores

**Artículo 11**– El lugar de trabajo contará con suficiente luz y buena ventilación, en un ambiente separado del Taller Gráfico.

## Coordinador especializado

**Artículo 12**– El que desempeñe en forma permanente la tarea de seleccionar los elementos gráficos, ambientales, de vestuario, mobiliario, modelos y elementos de todo tipo para la realización de tomas fotográficas de modas, decoración, etc. Estarán equiparados a los efectos salariales a la categoría de redactor.

**Asistente de Coordinación:** Asiste y secunda al coordinador especializado. Su remuneración se equiparará a la correspondiente a la de cronista.

## Equiparaciones

**Artículo 13**– Establécense las siguientes equivalencias escalafonarias en agencias noticiosas y radios:

- a) Los subjefes de turno que desempeñen habitualmente las funciones de prosecretario de redacción, serán asimilados salarialmente en esta última categoría. A los efectos de la aplicación de esta norma se considera prosecretario de redacción a aquel que asiste al secretario de redacción colaborando en forma inmediata con éste.

- b) Los jefes de turno que desempeñen habitualmente las funciones de secretario de redacción serán asimilados salarialmente a esta última categoría. Se considera secretario de redacción a aquel que coordina las tareas de las distintas secciones periodísticas, jerárquica o funcionalmente.

## ADMINISTRACIÓN

### Categorías

**Artículo 14**– En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 15.535, las partes convienen el siguiente escalafón para el personal administrativo de las empresas periodísticas. Las categorías serán las siguientes:

**Cadete:** Todo empleado no especializado, menor de dieciocho años que se desempeñe en secciones administrativas. Al cumplir dieciocho años de edad se le asignarán tareas administrativas.

- 1) **Ayudantes:** Los empleados mayores de dieciocho años desde su ingreso y hasta alcanzar dos años de antigüedad. Se incluyen en esta categoría a los telefonistas que pasarán a la categoría de auxiliar a los dos años de desempeño.
- 2) **Auxiliar:** Los empleados con dos años de desempeño en la categoría anterior, o bien, quienes sin cumplir ese término realicen funciones que impliquen conocimientos acabados de las tareas de su sección. Quedan incluidos en esta categoría desde su ingreso los telefonistas -repcionistas que serán los encargados de recibir y atender al público visitante.
- 3) **Auxiliar Primero:** Todo empleado administrativo con más de dos años de antigüedad en la categoría anterior, con excepción de los telefonistas.
- 4) **Auxiliar Calificado:** Los empleados que se desempeñen en cualquiera de las siguientes funciones:
  - a) **Taquidactilógrafo:** Con ochenta palabras por minuto en la toma y cincuenta en la versión.
  - b) **Operador de máquina de contabilidad; Operador de computadora; Perfoverificador:** Los empleados que se desempeñen en cualquiera de estas funciones, previa prueba de capacidad.
  - c) **Corresponsal:** El empleado a cargo de la confección de todo tipo de correspondencia con redacción propia y autorización para iniciarla.
  - d) **Diagramador de Publicidad:** Quienes confeccionen el diagrama o mono de la ubicación de la publicidad.
  - e) **Secretario/a:** Quienes se desempeñen como asistentes inmediatos del personal superior.

<sup>1</sup> Nota: El artículo 63 del Estatuto del Periodista establece que el personal de las corresponsalías ubicadas en capitales de provincia, Bahía Blanca y Rosario, está igualado a los sueldos establecidos en la respectiva empresa para el personal de la Capital Federal.

- f) **Liquidador de sueldos y jornales:** El que proporcione las pautas para las liquidaciones de salarios de acuerdo a las leyes laborales y sociales vigentes.
- g) **Gestor:** Habitual ante reparticiones públicas con poder permanente extendido por la empresa y cuya gestión compromete legalmente a ésta. De esta calificación se excluye a los cobradores, salvo que realicen la función anterior.
- h) **Cajero:** Personal administrativo de Caja que maneje dinero o valores en forma permanente, como asimismo el personal administrativo cuya tarea principal en forma permanente sea la mencionada, exceptuando Caja Chica y Fondos Fijos.
- i) **Precios:** Quienes habitualmente se ocupen de compaginar la orden de publicación de avisos notables de cuentas corrientes, tasando los avisos de acuerdo con la orden de publicación y registrando los mismos en planillas para cargos en sus respectivas cuentas corrientes. Están incluidos quienes se ocupen de verificar y controlar las tareas enunciadas.
- j) **Receptores/as de publicidad avisos al contado:** Quienes atiendan habitualmente al público recibiendo avisos al contado, interpretando el texto, encuadrándolo dentro de las normas, asignando rubros, tarifando y adosando las formalidades que aseguran un ingreso y despacho correctos y aplicando las disposiciones sobre descuentos y bonificaciones que correspondan. Se exceptúa el personal de agencias y sucursales. Están comprendidos quienes atiendan agencias de publicidad y receptorías que avisan al contado, verificando tasación, clasificación y efectuando las comisiones establecidas.
- k) **Receptor de reclamos de avisos con errores:** Quienes atiendan habitualmente las recepciones de suspensiones y reclamos de avisos con errores, buscando los antecedentes para verificar el origen y la causa del error, certificando a quien corresponde la responsabilidad y efectuando las compensaciones según las instrucciones que en cada caso reciban de su superior inmediato.
- 1) **Recepción, registro y despacho de avisos:** Quienes atienden habitualmente la recepción de todo el material adelantado en la víspera, como asimismo de lo que ingresa en el día confeccionando orden al taller, verificando, compaginando y comprobando el ingreso simultáneo del original, reclamándolos cuando faltaren y verificando si cada pedido ingresa de acuerdo con las normas que reglan la toma de avisos.
- 5) **Auxiliar Especializado:** Los empleados que desempeñen habitualmente cualquiera de las siguientes funciones:
- a) **Programador de computadora.**
- b) **Traductor con redacción propia:** Quien realice todo tipo de traducciones de uso administrativo. Cuando traduzca más de un idioma y le sea requerido su desempeño, del salario básico una bonificación equivalente al 10% del mismo. En las publicaciones en idioma extranjero, se exceptúa al que hable o escriba en el idioma de la misma.
- c) **Secretaría taquidactilógrafa bilingüe:** Quienes se desempeñen en las tareas propias de su denominación, tomando taquidactilografía en dos idiomas con ochenta palabras por minuto en la toma y cuenta en la versión.
- d) **Promotor o Productor Publicitarios:** En relación de dependencia cuya tarea es promover y/o vender espacio publicitario, actuando como nexo entre la empresa periodística y anunciantes y/o agencias publicitarias.

## INTENDENCIA Y SERVICIOS GENERALES

**Artículo 15-** Las calificaciones y categorías del personal de intendencia y/o servicios generales, se establecerán de acuerdo al siguiente escalafón:

**Cadete:** Los menores de dieciocho años.

- 1) **Peón:** Personal sin especialidad determinada y con menos de dos años de antigüedad en el empleo.
- 2) **Auxiliar:** El personal con dos años de antigüedad en la categoría anterior. Asimismo están comprendidos en esta categoría los ordenanzas, ciclistas, ascensoristas, porteros, recepcionistas, serenos, mozos con relación de dependencia con la empresa y operarios de mantenimiento de edificio u oficios varios no especializados.
- 3) **Auxiliar Primero:** El personal con más de dos años de desempeño será automática al cumplir esa antigüedad excepto para el peón (inciso 1° de este artículo). Asimismo están comprendidos en esta categoría los choferes, motociclistas y operarios de mantenimiento de edificios u oficios varios con calificación de medio oficial.
- 4) **Personal Calificado:** Están comprendidos en esta categoría los operarios de mantenimiento de edificios u oficios varios con calificación de oficial. A los dos años de antigüedad en la categoría se incrementará su remuneración en el 50% de la diferencia que media entre el salario básico de su categoría y el de capataz.
- 5) **Capataz:** Quienes tengan a su cargo dirigir la labor de sus subordinados y realicen control de desarrollo de las tareas.

## EXPEDICIÓN

**Artículo 16**– Las categorías escalafonarias del personal de expedición serán las siguientes:

- 1) **Ayudante:** El trabajador sin especialización que fuera incorporado para tareas generales de expedición, hasta los dos años de antigüedad.
- 2) **Auxiliar y Operario:** El trabajador de expedición con más de dos años de antigüedad.
- 3) **Auxiliar y Operario Calificado:** El personal que atiende o maneje máquinas semiautomáticas o automáticas de expedición.
- 4) **Capataz:** Quienes tengan a su cargo dirigir la labor de sus subordinados y realicen control del desarrollo de las tareas.

**Artículo 17**– Las dotaciones de personal deberán ser de un volumen tal que permitan el desarrollo normal de las tareas tomando en consideración la cobertura de trabajo habitual, las ausencias derivadas del régimen de francos y el nivel normal de inasistencia por otros motivos.

En los períodos de vacaciones las empresas deberán mantener planteles suficientes para la realización de las tareas, incorporando en su caso el personal temporario que se requiera para tal fin.

### Ropa de trabajo

**Artículo 18**– El personal de expedición será provisto de dos equipos de ropa de trabajo por año, así como de un buzo rompivientos para el invierno. A quienes trabajen habitualmente a la intemperie, se les proveerá de capa impermeable y saco de cuero u otra prenda similar que cumpla los fines de abrigo.

## TITULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### Cláusulas comunes a todo el personal comprendido en este Convenio.

#### Régimen de licencias

**Artículo 19**– Sustitúyense en su totalidad los regímenes establecidos en materia de vacaciones y licencias estímulo establecidos en las Leyes Nros. 12.908, 20.744, Decreto N° 13.839/46 y todos los incluidos en las anteriores convenciones colectivas de la actividad que se refieren al tema, por el siguiente:

- Hasta 5 años de antigüedad: 19 días corridos
- De más de 5 hasta 10 años de antigüedad: 26 días corridos
- Demás de 10 hasta 20 años de antigüedad : 33 días corridos
- De más de 20 años de antigüedad: 40 días corridos

En los demás regirán las normas de la Ley N° 20.744.

Continuará vigente la norma establecida en el último párrafo del artículo 35° del Estatuto del Periodista.<sup>1</sup>

**Artículo 20**– Cuando el trabajador debiera desempeñarse en día feriado nacional establecido por la legislación o esta convención colectiva, gozará de francos compensatorios de tiempo equivalente. El mismo se tomará dentro de los quince días, en fecha a elección del trabajador.

Las agencias noticiosas concederán a los empleados comprendidos en este Convenio, cuando trabajan el 1° de enero y/o lunes de Carnaval descanso compensatorio de tiempo equivalente.<sup>2</sup>

#### Franco compensatorio por viajes

**Artículo 21**– Cuando el trabajador realice viajes de servicio al interior del país, por los que deba pernoctar fuera de su domicilio, gozará de los siguientes francos compensatorios.

- a) De dos a seis días de viaje: un franco compensatorio.
- b) De más de seis días de viaje: dos francos compensatorios.

<sup>1</sup> Estatuto del Periodista, artículo 35:

“Disfrutarán de un descanso mayor de tres, cinco y siete días, cuando realizaren tareas habitualmente nocturnas”.

Nota: El Estatuto del Periodista indica días hábiles. Como los días corridos que establece el Convenio terminan necesariamente el día antes del franco semanal. Los días hábiles del Estatuto se agregan después de dicho franco semanal y saltando los feriados que eventualmente hubiera. Corresponden 3 días adicionales cuando la antigüedad no exceda de diez años; cinco días, entre diez y veinte años de antigüedad y siete días con más de veinte años. Son tareas nocturnas todas las que pasen de las 21 hs.

<sup>2</sup> Nota: La opción del compensatorio es a favor del trabajador. Si por cualquier motivo no lo gozara en los plazos establecidos, la empresa está obligada a pagarlos con el 100% de recargo (Estatuto del Periodista, artículo 36). En ningún caso “se pierden” sino que si no se tomaron ni cobraron, la empresa está en deuda.

## Personal suplente y/o transitorio<sup>1</sup>

**Artículo 22**– El personal suplente y/o transitorio que se desempeñe por jornadas, gozará de un franco pago, cada cinco días de labor.

## REEMPLAZOS Y CATEGORIZACIÓN

### Reemplazos

**Artículo 23**– Durante el descanso hebdomadario, y los períodos de licencia, todos los reemplazos serán efectuados preferentemente por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de función y no podrá obligarse al reemplazante a realizar esta tarea suplementaria, correspondiente a la licencia, más de una vez por año y más de dos días por semana en caso de descanso hebdomadario.

Cuando por necesidades de servicio, originadas en licencias o ausencias por otras causas, del o los empleados, por más de cinco días, la empresa resolviera el reemplazo en forma transitoria y no pudiera hacerlo con personal propio de acuerdo a las normas precedentes deberá contratar el o los suplentes necesarios, quienes percibirán la remuneración correspondiente a la categoría del reemplazado.

### Categorización

**Artículo 24**– Conforme a lo normado por el artículo 86° de la Ley N° 20.744, se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas, si transcurridos los siguientes plazos, el trabajador continuase en su desempeño:

- a) 50 días corridos o 100 discontinuos en el año aniversario, para los reemplazos de nivel superior correspondientes a categorías no jerárquicas.
- b) 80 días corridos o 160 discontinuos en año aniversario, en el caso de reemplazos correspondientes a ausencias temporarias de personal con cargo o función jerárquica.

Se exceptúa del presente artículo el reemplazo originado en casos de licencia por maternidad contemplados en los artículos 199 y 200 de la Ley N° 20.744.

### Afectación de vehículo

**Artículo 25**– En el caso de que en virtud del contrato de trabajo original, o con posterioridad, se convenga con el trabajador la utilización de un vehículo de su propiedad para el desempeño del cargo en que revista, deberá acordarse entre el trabajador y empleador una compensación adecuada, actualizándola semestralmente cuando ello fuera necesario. Tal compensación no alcanzará a las remuneraciones convenidas dentro del mismo concepto hasta el 31/05/75 pero deberá aplicarse a estos casos la actualización semestral a partir del 01/06/75.

### Provisión de materiales

**Artículo 26**– Las empresas proveerán en todos los casos las herramientas útiles, materiales y todo tipo de accesorios necesarios para el tratamiento.

### Vestimenta

**Artículo 27**– En caso de que la empresa exigiera al personal determinada vestimenta o prenda en el desempeño de su tarea, deberá proporcionársela sin cargo.

### Funciones específicas

**Artículo 28**– No podrá exigírsele al redactor periodístico encuadrado en el Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908) que cumpla funciones de redactor publicitario, comprendido a su vez en el artículo 2° del Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto N° 13.839/46, Ley N° 12.921 y complementarias).

### Privación de libertad

**Artículo 29**– Cuando los trabajadores, por razones ideológicas, políticas, gremiales o religiosas, fueran privados de su libertad, las empresas les reservarán el puesto por todo el tiempo de detención hasta la sentencia definitiva. Tampoco podrán despedir al trabajador a quien se prive de libertad

<sup>1</sup> **Licencias Especiales:** (ex Artículo 17 inciso b) del Convenio N° 73/73; Cláusula originada en el Convenio Nacional N° 13/59. Vigente por el artículo 4° del presente convenio):

*Las empresas periodísticas a su personal de redacción, administración e intendencia, licencia especial con goce de sueldo y en días corridos por las siguientes causas:*

1) Contraer matrimonio: diez días que podrán ser acumulados a la licencia anual;

2) Nacimiento de hijos: dos días al padre;

3) Fallecimiento de padres, cónyuges, hijos y hermanos; padres, hermanos e hijos políticos: tres días en cada caso.

4) Examen del personal que curse estudios secundarios o universitarios: quince días hábiles por año, que el beneficiario podrá distribuir en la forma que mejor convenga a sus necesidades, previa comunicación a la empresa en cada caso. La utilización de esta licencia deberá acreditarse con el respectivo certificado del establecimiento que corresponda que otorgue la constancia de haber rendido examen.

5) El personal femenino gozará de licencia remunerada con el cincuenta por ciento de su retribución durante las cuatro semanas anteriores y las seis posteriores al alumbramiento. Este beneficio no modifica ni altera la situación particular de que en cada caso goce este personal dentro de las empresas cuando sean superiores a la estipulada en este inciso. Durante los seis meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada legal de la empleada será reducida en una hora treinta minutos diarios quedando supeditado, a acuerdo con el empleador la determinación del momento en que se efectúa la reducción, o sea, si se hace a la iniciación o a la terminación de la jornada.

*Nota:* El período de licencia por maternidad está superado por los noventa días de la Ley de Contrato de Trabajo, pero mantiene vigente la reducción del horario en una hora y media diaria, de esta cláusula del Convenio. Asimismo, el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo establece dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar, hasta que el bebé cumpla un año. Debe entenderse que este descanso para lactancia se agrega a la reducción del turno del Convenio, durante los seis primeros meses.

**Dador de Sangre:** (ex artículo 12 del Convenio N° 73/73). El personal que hubiera donado sangre dos veces en el año como máximo, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes a esos días; en dicho caso deberá justificar la ausencia con el certificado médico expedido por la institución donde se hubiera producido la donación.



con imputación de delitos comunes, siempre que no constituya de por sí injuria laboral suficiente, hasta que no medie sentencia firme de la autoridad competente en la instancia judicial. Si la detención se produjere durante y con motivo del ejercicio de su función profesional, la empresa deberá defenderlo corriendo con los gastos judiciales, abonándole además los salarios correspondientes, salvo el caso de culpa, negligencia inexcusable o dolo.

### **Guardería**

**Artículo 30**– En aquellos establecimientos que ocupen personal femenino y donde no haya guardería, deberá brindarse un servicio de guardería privada de primera categoría. En su defecto se reintegrará a la empleada el precio de una guardería similar contra la presentación de los respectivos compromisos. El otorgamiento de estos beneficios, se extenderá hasta que el niño/a cumpla los dos años de edad.

## **TITULO IV HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. ENFERMEDADES**

### **Enfermedades y accidentes del trabajo**

**Artículo 31**– Durante el período en que el trabajador se encuentre en uso de licencia por enfermedad o incapacidad, deberán abonársele los sueldos en las mismas fechas y plazos que a los trabajadores en actividad.

### **Higiene y seguridad**

**Artículo 32**– A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, los empleados adoptarán las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, eliminar, reducir o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

A tal fin se deberán cumplimentar las siguientes medidas fundamentales, acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en el Decreto-Ley N° 19.587/72:

#### **1) Seguridad**

- a) Artefactos y accesorios, e instalaciones, útiles y herramientas, deberán tener su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- b) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas; protección en las instalaciones eléctricas.
- c) Equipos de protección individual adaptados a cada tipo de tareas.

- d) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.
- e) Prevención y protección contra incendios y siniestros.

#### **2) Higiene**

- a) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos: locales, centros y puestos de trabajo.
- b) Factores físicos y químicos, en especial los referidos a cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos y radiaciones.

### **Ambientes**

**Artículo 33**– Los lugares de trabajo deberán contar con equipos adecuados de iluminación, ventilación y calefacción, en perfecto estado de funcionamiento. Todas las instalaciones, especialmente las sanitarias, deberán estar en perfectas condiciones de higiene.

### **Servicios médicos preventivos**

**Artículo 34**– Las empresas establecerán sistemas de exámenes médicos precaucionales y exámenes médicos, acorde con el tipo de actividad y medios ambientales en que deban desempeñarse los trabajadores. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actividad positiva a través de las organizaciones empresarias y de los servicios asistenciales sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden relación de causa a efecto con la actividad laboral y a cumplir una política de capacitación y esclarecimiento entre el personal en todos sus niveles.

## **TÍTULO V FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

### **Programas de capacitación**

**Artículo 35**– Las empresas se comprometen a adoptar dentro de sus establecimientos, programas de formación y capacitación profesional o, en su defecto, contribuir y colaborar en los programas de igual índole que encaren o realicen las organizaciones gremiales que suscriben este Convenio, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances tecnológicos y profesionales de la actividad. Dichos programas se coordinarán con el Plan Nacional, teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa sino también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra especializada con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a otras áreas.

## TITULO VI RELACIONES GREMIALES Y LABORALES

### Carteleras gremiales

**Artículo 36**– En todas las empresas se dispondrá de una cartelera sindical en un lugar adecuado para poder fijar las comunicaciones gremiales. Según la magnitud y características edilicias del establecimiento y a pedido de las organizaciones sindicales, se podrán habilitar con el mismo objeto otras carteleras. Las mismas deberán estar protegidas por un transparente.

### Vacantes y promociones

**Artículo 37**– Producida una vacante definitiva en cualquier departamento o sector de una empresa en el que se desempeñen trabajadores comprendidos en la presente convención, o en los supuestos en que ésta refiera las promociones al procedimiento señalado en este artículo, se observarán las siguientes normas:

- a) La empresa quedará obligada a llenarla dando prioridad al personal que se encuentre prestando servicios en la misma, dentro del nivel escalafonario inmediatamente inferior al de la vacante.
- b) La idoneidad se comprobará asignándole al o a los interesados las tareas correspondientes a la función superior a la que aspire durante un período preestablecido por la empresa no mayor de treinta días. En caso de ser varios los aspirantes al cargo de que se trate, las pruebas se tomarán en períodos sucesivos comenzándose por el trabajador de mayor antigüedad. La vacante será asignada al que haya demostrado más idoneidad.
- c) Para el sector periodístico se admitirá la concurrencia a la prueba de idoneidad de un candidato ajeno a la empresa, que posea carnet profesional con la categoría a que aspire o superior, siendo seleccionado para la prueba en la forma en que la empresa lo determine.
- d) La empresa deberá comunicar por escrito a cada interesado, con copia a la organización gremial, su decisión sobre los resultados de la prueba consignando los fundamentos de la misma.
- e) En caso de disconformidad del interesado con la decisión empresaria, éste o la organización gremial podrán recurrir de la misma ante la comisión paritaria establecida en el artículo 70 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908), o en el caso de los trabajadores comprendidos en el régimen del Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto N° 13.839/46) a la comisión paritaria establecida en el artículo 38 del presente Convenio. De no producirse la decisión de la comisión paritaria en el término de quince días hábiles, se tendrá por válida la resolución de la empresa.
- f) Durante el período de prueba, el aspirante al cargo superior percibirá la remuneración que tuviera anterior-

mente. De serle asignada la función superior, se reajustará su salario al de la nueva categoría, con efecto retroactivo al día en que inició la prueba de idoneidad.

**Vacantes:** A los efectos de la correcta interpretación de este término en el articulado del presente Convenio, se considerarán tales aquellas cuya cobertura resuelva la empresa. Durante un lapso de un año, a partir de la fecha producida la vacante, sí la empresa decidiera cubrirla deberá recurrir al Procedimiento del artículo 37 del presente Convenio.

### Paritarias

**Artículo 38**– Las cuestiones de interpretación de las disposiciones del presente Convenio referidas al personal comprendido en el Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908), serán entendidas por la Comisión Paritaria Permanente establecida en el artículo 70 de dicha ley. Asimismo, créase una Comisión Paritaria Permanente que se renovará cada dos años para entender en las cuestiones relativas al personal comprendido en el Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto N° 13.839 – Ley N° 12.921) con referencia a los artículos del presente Convenio que la mencionen. La misma se constituirá con dos representantes sindicales y dos de los empleados y será presidida por el mismo funcionario que la Comisión Paritaria Permanente Periodística. Para las designaciones así como en cuanto a los procedimientos, esta comisión adoptará las normas de los artículos 71 a 74 de la Ley N° 12.908.

### Mutuales

**Artículo 39**– Las empresas deberán efectuar las retenciones correspondientes a las mutuales organizadas por los trabajadores de prensa, cuando las mismas estén inscriptas en el Instituto Nacional de Acción Mutua (I.N.A.M.) o gocen de personería jurídica (artículo 146, inciso c) y d) de la Ley N° 20.744).

**Artículo 40**– Se agregan el artículo 34 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908) y al artículo 8° del Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto N° 13.839/46, Ley N° 12.921) las siguientes disposiciones:

- 1) Las empresas determinarán las jornadas de labor de acuerdo a las normas legales citadas. Se respetarán, asimismo las prácticas preexistentes, es decir, no se excederá la cantidad de horas que en promedio semanal se vinieran realizando, si ésta fuera menor al máximo legal.
- 2) El descanso hebdomadario será de cuarenta y ocho horas, preferentemente ininterrumpidas, que recaerán en orden de prelación de acuerdo a las necesidades de servicios:
  - a) En sábado y domingo;
  - b) En viernes y sábados o bien en domingo y lunes;
  - c) En días distintos a los anteriores.

- 3) Las normas precedentes deberán aplicarse atendiendo a mantener u obtener índices eficientes de productividad.
- 4) La aplicación de este artículo comenzará a partir de los quince días corridos de la firma del presente Convenio.

#### D) Escalafón de Expedición

1. Ayudante	4.200
2. Auxiliar u operario	4.600
3. Auxiliar u Operario Calificado	5.000
4. Capataz	6.300

## TITULO VII CLAÚSULAS ECONÓMICAS GENERALES

### Salarios profesionales

**Artículo 41**– En cumplimiento de las disposiciones del artículo 133 de la Ley N° 20.744, las partes convienen en establecer por primera vez los salarios profesionales a la actividad, y que son los que más abajo se especifican. En consecuencia, los mencionados salarios profesionales, que corresponden a una nueva y diferente categorización profesional, ya incluyen: a) el salario conformado al 31 de mayo de 1975, el cual se integra con las mayores remuneraciones por cualquier concepto provenientes de aumentos generales y colectivos –simultáneos o no– o individuales, ya sea que fueran acordados entre las partes o concedidos unilateralmente por el empleador con anterioridad a la fecha de firma del presente Convenio; y b) el aumento de remuneraciones pactado en esta oportunidad:

#### A) Escalafón Periodístico

1. Aspirante	4.200
2. Archivero	4.600
3. Reportero	5.400
4. Cronista	6.100
5. Redactor	6.800
6. Jefe o Encargado de Sección	7.800
7. Prosecretario de Redacción	8.400
8. Editorialista	8.400
9. Secretario de Redacción	9.250
10. Prosecretario General	9.650
11. Secretario General o Subjefe de Redacción	10.000
12. Jefe de Redacción o Subdirector Periodístico	10.500

#### B) Escalafón Administrativo

1. Ayudante	4.200
2. Auxiliar	4.600
3. Auxiliar Primero	5.000
4. Auxiliar Calificado	5.900
5. Auxiliar Especializado	6.800

#### C) Escalafón de Intendencia y Servicios Generales

1. Peón	4.200
2. Auxiliar	4.600
3. Auxiliar Primero	5.000
4. Personal Calificado	5.400
5. Capataz	6.300

### Aumentos mínimos

**Artículo 42**– El personal comprendido en la presente convención, ingresado con anterioridad al 31 de mayo de 1975, percibirá los aumentos mínimos que a continuación se consignan, cuando por aplicación del emergente de la fijación del salario profesional no resulte uno mayor:

#### A) Escalafón Periodístico

1. Aspirante	1.000
2. Archivero	1.100
3. Reportero	1.300
4. Cronista	1.450
5. Redactor	1.620
6. Jefe o Encargado de Sección	1.850
7. Prosecretario de Redacción	2.000
8. Editorialista	2.000
9. Secretario de Redacción	2.200
10. Prosecretario General	2.300
11. Secretario General o Subjefe de Redacción	2.400
12. Jefe de Redacción o Subdirector Periodístico	2.500

#### B) Escalafón Administrativo

1. Ayudante	1.000
2. Auxiliar	1.100
3. Auxiliar Primero	1.200
4. Auxiliar Calificado	1.400
5. Auxiliar Especializado	1.620

#### C) Escalafón de Intendencia y Servicios Generales

1. Peón	1.000
2. Auxiliar	1.100
3. Auxiliar Primero	1.200
4. Personal Calificado	1.300
5. Capataz	1.500

#### D) Escalafón de Expedición

1. Ayudante	1.000
2. Auxiliar u Operario	1.100
3. Auxiliar u Operario Calificado	1.200
4. Capataz	1.500

Este aumento mínimo garantizado se calculará tomando en cuenta la categoría en la que el personal resulte encuadrado por aplicación de las normas de este Convenio. Quedan absorbidos por los aumentos resultantes de la aplicación de las escalas profesionales establecidas en la presente convención y de la garantía a que se refiere el párrafo prece-

dente, todos los aumentos, incrementos, plus, etc., otorgados individual o colectivamente sobre los básicos del Convenio N° 73/73. Cualquiera sea su naturaleza o denominación con anterioridad a la fecha de firma de esta convención.

### Salario de menores

**Artículo 43**– El salario de los menores se regirá por las normas legales generales, excepto en cuanto a su monto. Este no podrá ser inferior al ochenta por ciento (80%) del salario inicial del correspondiente escalafón.

### Bonificación por antigüedad

**Artículo 44**– La bonificación por antigüedad será la suma de veinticinco pesos (\$ 25) mensuales, por año de servicios en la empresa, que se percibirán anualmente; por el trabajador, a partir del mes que cumpla el aniversario de servicios. Esta bonificación se modificará en las oportunidades en que lo sea el salario del aspirante y en igual proporción que este. Su importe se consignará en los recibos de pago como rubro separado.

### Vale de comida

**Artículo 45**– Cuando las empresas periodísticas no tengan a su cargo comedor o buffet para su personal, abonarán a sus empleados la cantidad de treinta pesos (\$ 30) en concepto de reembolso por comida, cuando:

- a) Por razones de servicio el empleado debe desempeñarse fuera de su lugar de trabajo, pero dentro de la localidad sede de la empresa, durante el horario de almuerzo, o cena siempre que el mismo no coincida con su horario habitual de trabajo.
- b) Cuando por razones de servicio sea retenido en el lugar de trabajo durante el horario de almuerzo o cena y esa retención no emerja del cumplimiento de su horario o jornada habitual asignados. Se aclara respecto de estos dos incisos que los beneficios existentes con alcance individual en las empresas periodísticas, análogos o superiores a los que anteceden, no serán disminuidos por vía de interpretación ni aplicación de lo establecido precedentemente. El importe de treinta pesos (\$ 30) por vale de comida en las condiciones pactadas se hará efectivo a partir del 01/07/75 y se modificará en las oportunidades que lo sea el salario del aspirante y en igual proporción que éste.

### Fallas de caja

**Artículo 46**– El empleado que en forma habitual maneje dinero en efectivo y sea responsable de las diferencias, percibirá un plus de doscientos cincuenta pesos (\$ 250) mensuales en concepto de compensación mientras desempeñe esta función, además del sueldo que le corresponda por su categoría.

### Plus para telefonistas

**Artículo 47**– El empleado que tenga a su cargo en forma habitual un conmutador general con no menos de diez lí-

neas externas y treinta internos, percibirá un plus de doscientos pesos (\$ 200) mensuales, además del sueldo que le corresponda por su categoría.

### Servicio militar

**Artículo 48**– El personal convocado bajo bandera, percibirá del empleador una remuneración mensual de un mil quinientos pesos (\$1.500) durante el tiempo que permanezca en tal condición y por ende impedido de prestar sus tareas normales.

Asimismo, la totalidad del tiempo que dure su servicio, le será computado a todos los fines vinculados con el contrato de trabajo, debiendo reincorporarse al mismo dentro de los treinta (30) días subsiguientes a su baja.

## CLAÚSULAS TRANSITORIAS

**Artículo 49**– En el caso de que el Ministerio de Trabajo resolviera la cuestión sobre encuadramiento de personal de empresas periodísticas afectado a tarea de perforación y/o preparación de bandas para composición automática, fotocomposición, componedores u otros sistemas similares, en el sentido de que se trata de trabajadores comprendidos en el gremio de prensa, su encasillamiento dentro del escalafón periodístico o del escalafón administrativo del presente Convenio, quedará sometido a la consideración conjunta de las comisiones paritarias permanentes del artículo 70 del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908) y del artículo 38 del presente Convenio que se constituirán al efecto como organismo de evaluación de tareas y funciones con facultad de arbitraje inapelable.

El personal referido en este artículo percibirá hasta su ubicación escalafonaria definitiva, una remuneración de cinco mil novecientos pesos (\$ 5.900) mensuales.

### Retención

**Artículo 50**– De acuerdo al artículo 7° del Decreto N° 1045/74, reglamentario del artículo 41 de la Ley N° 20.615 de Asociaciones Profesionales, substituyéndose el artículo 25 de la Convención Colectiva N° 73/73, por el siguiente:

*“Las empresas retendrán a su personal y depositarán a nombre de las entidades que integran la representación gremial, la suma resultante del veinticinco por ciento (25%) del primer aumento total mensual otorgado por el presente Convenio. Los importes retenidos a los afiliados de cualquiera de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio serán depositados a la orden de cada una de ellas y en sus respectivas cuentas bancarias.*

*Respecto de los trabajadores no afiliados a ninguna de ellas, así como a los que tengan afiliación a ambas, la retención se depositará dividiéndola por mitades, es decir, el 50 por ciento de la misma a la orden de la Asociación de Periodistas de Buenos Aires y el 50 por ciento a la orden*

*del Sindicato de Prensa de Capital Federal y  
Gran Buenos Aires."*

## **CLAUSULAS QUE REGIRAN EXCLUSIVAMENTE PARA LA RAMA RADIO**

**Artículo 1°**– Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva que se desempeñen en los noticiosos u otros servicios periodísticos de las emisoras (periodismo oral), se regirán en cuanto a remuneraciones y condiciones de trabajo, beneficios económicos, laborales y sociales, por las normas establecidas en los títulos precedentes de esta convención y por las siguientes disposiciones que regirán exclusivamente para la rama periodismo oral.

### **Carnet profesional**

**Artículo 2°**– El personal que ingresa a los servicios noticiosos radiales deberá acreditar su condición profesional mediante la exhibición del carnet que lo acredite como tal. En caso de no poseerlo deberá ingresar a la categoría de aspirante, conforme lo determinado por la Ley N° 12.908 y sus complementarias.

### **Dotaciones del servicio informativo radiofónico**

**Artículo 3°**– El servicio periodístico de noticiosos radiales requerirá la presencia permanente del siguiente personal:

- a) **Plantel mínimo de personal superior:** Un jefe de informativo que tendrá la categoría de jefe de redacción.
- b) **Plantel mínimo de personal de redacción:** En las emisoras que transmiten veinticuatro horas por día, se contará de lunes a viernes con un plantel mínimo de siete redactores y tres jefes de turno que tendrán la categoría de secretario de redacción. En las emisoras que transmiten menos de veinticuatro horas, el plantel mínimo será proporcional al horario de transmisión.

La tarea del redactor no será mayor de seis carillas, tamaño oficio a dos espacios.

### **Grabaciones. Reportajes**

**Artículo 4°**–

- a) Los reportajes o grabaciones realizados por personal periodístico de la emisora, no podrán ser transmitidos o reproducidos por otras dentro del ámbito que establece la presente convención, salvo cuando se irradian simultáneamente en cadena. En caso contrario, las reproducciones serán abonadas como colaboraciones extraordinarias, tantas veces como sean difundidas por una o más emisoras.
- b) El periodista cuya tarea específica habitual constituya salidas personales al aire desde fuentes de información donde estuviere acreditado, percibirá una bonificación del 20% de su retribución mensual. Asimismo, el periodista que realice salidas al aire, en forma no habi-

tual, desde exteriores por orden de la dirección de la emisora, percibirá una bonificación del 20% sobre su salario diario por cada día que realice esa tarea. Los alcances del presente artículo no comprenden al periodista que se desempeñe a la vez como locutor profesional.

### **Reemplazantes**

**Artículo 5°**– Los reemplazantes o suplentes del personal periodístico estable de radioemisoras, deberán cumplir los requisitos de profesionalidad establecidos en el artículo 37 de la presente convención. A los demás efectos quedarán comprendidos y amparados en el artículo 8° de la presente convención percibiendo las proporciones de la remuneración correspondiente al redactor, salvo los casos de contrato de trabajo de tipo eventual (artículo 108 de la Ley N° 20.744). Gozarán asimismo de preferencia para la cobertura de las vacantes permanentes que se produzcan. Las ausencias previstas de los titulares por distintas razones deberán ser cubiertas aún por una sola jornada de labor.

### **Adjudicación equitativa de trabajo**

**Artículo 6°**– Las grabaciones, reportajes o entrevistas, viajes, salidas u otras tareas que representen mayor retribución, serán distribuidas en forma equitativa teniendo en cuenta un orden de lista, salvo que la capacidad y especialización del periodista así como sus circunstancias personales en relación con la misión que se le encomienden, aconsejen la alteración de ese orden de lista.

### **Representación de la empresa**

**Artículo 7°**– En todos los casos las coberturas especiales, así como las que sean solventadas total o parcialmente por las empresas cuando se trate de tareas periodísticas, serán realizadas por el personal permanente del servicio informativo, teniendo en cuenta la capacidad y especialización del profesional que asuma la representación de la empresa y la equitativa adjudicación de las misiones.

### **Horas extras**

**Artículo 8°**– La redacción, información y/o locución de boletines informativos o comentarios realizados fuera del horario habitual, serán remunerados como trabajos extras, no pudiendo computarse en menos de una hora extra. Las siguientes se abonarán de cinco a treinta minutos como media hora y superando los treinta minutos como una hora completa.

### **Tareas ajenas**

**Artículo 9°**– Los periodistas de los servicios informativos no podrán ser obligados a desempeñar tareas ajenas a su función específica o las que corresponden por categoría. En los casos de fuerza mayor o necesidades del servicio en que un integrante del turno deba reemplazar al jefe de turno o cargo superior, percibirá la diferencia entre su sueldo y el del reemplazado siempre y cuando el reemplazado lo sea durante tres días seguidos o cinco alternados dentro del mes calendario.

## Programación periodística

**Artículo 10**– Comprenderá como mínimo un 10% de las horas que insuma la transmisión diaria y estará a cargo del personal estable de los servicios informativos. Deberá respetarse la programación confeccionada por la empresa el día anterior, salvo causas ajenas a la voluntad de aquella.

## Contratistas

**Artículo 11**– Cuando las radioemisoras cedan, den en concesión o contrato, espacios de emisión que demanden el desempeño de trabajadores de prensa, serán solidariamente responsables de las obligaciones del concesionario o contratista respecto de su personal y del estricto cumplimiento de las normas del Estatuto del Periodista y de esta convención. Cuando las remuneraciones no sean abonadas en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo por el contratista, deberá abonarlas la emisora directamente. Las radioemisoras garantizarán el fiel e íntegro cumplimiento de las leyes previsionales, sociales y laborales, así como las retenciones, aportes y contribuciones correspondientes, incluso las de cuota sindical.

## Asuetos

**Artículo 12**– Las emisoras concederán asueto o los correspondientes francos compensatorios al personal comprendido en esta convención, cuando en los días no laborales establecidos por el Decreto N° 2446/56 opte la empresa por declarar la no laboralidad de algunos de esos días.

## Producciones integrales

**Artículo 13**– En las producciones integrales de las emisoras se tenderá a utilizar preferentemente al personal periodístico estable, el cual en cuanto a modalidades de pago quedará sujeto a lo que establece el artículo 11.

## Bonificación por antigüedad

**Artículo 14**– Se conviene que la bonificación por antigüedad será de 1,20% mensual del básico de redactor por año aniversario.

## NORMAS PARA LA RAMA RADIO DEL CONVENIO N° 73/73, VIGENTES DE ACUERDO A LA PORROGA DISPUESTA EN EL ARTÍCULO 4° (PARTE GENERAL) DEL PRESENTE CONVENIO

**Día del periodista (ex artículo 8°)**: Se acuerda establecer el 7 de junio, fecha de aparición de La Gaceta de Buenos Aires, como Día del Periodista. A todos los efectos legales, se lo considerará en las mismas condiciones que los feriados nacionales.

**Licencia sin goce de sueldo (ex artículo 9°)**: Todo empleado con más de dos años de antigüedad en las empresas, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta días por año, sin goce de sueldo, debiendo solicitarla con una antelación

mínima de 30 días e indicar las causas que la motivan, las que estarán debidamente justificadas. Estas licencias no podrán repetirse hasta que transcurran otros dos períodos anuales consecutivos.

**Suspenciones (ex artículo 11°)**: De acuerdo con lo reglado por el artículo 41 de la Ley N° 12.908 y el artículo 12 de la Ley N° 12.921, la situación de suspensión deberá estar debidamente documentada, dándose al afectado oportunidad de descargo, previa a toda sanción. La disposición del empleador podrá ser recurrida por el empleado, de acuerdo con lo que determinan las disposiciones legales vigentes.

**Francos por viajes (ex artículo 12)**: En caso de viajes al interior o exterior del país se compensarán al trabajador inmediatamente de reintegrado al lugar de trabajo, los francos comprendidos en el período de su labor. Dicha compensación se efectivizará, a opción del trabajador, pecunariamente o mediante el goce de francos compensatorios, parcial o totalmente. En ningún caso dejará de tener un descanso mínimo de veinticuatro horas al regresar de un viaje, descanso éste que no se computará como franco.

**Adelanto por gastos (ex artículo 13)**: Los gastos que tenga el trabajador resultante de su propia función, le serán adelantados por la empresa antes de partir al interior o exterior del país.

Firmada en Buenos Aires el 24 de junio de 1975, entre la Asociación de Periodistas de Buenos Aires y el Sindicato de Prensa - Filial Capital Federal, y las empresas de prensa escrita y oral.

Homologada por Resolución N° 3/75 del Ministerio de Trabajo, ratificada por Decreto N° 1.865 y registrada con el N° 301/75 el 30 de septiembre de 1975.

Substituye la convención colectiva 73/73, salvo algunos artículos prorrogados que se incluyen con la correspondiente aclaración en la presente edición.

• **Trabajadores comprendidos:** 12.000

• **Vigencia:** Desde el 1° de junio de 1975

La discusión paritaria, por parte de la representación gremial, estuvo a cargo de Ricardo Luis Agazzi (coordinador de las negociaciones); Edgardo Mollins, María Solís de Marín, Oscar Laciari, Jorge Gerendi, Pedro Laborda, Víctor Álvarez, Emilio Cruz, Vicente Juárez, Pedro Sanjurjo, Héctor Volanté, Andrés Landi, Antero Alfano, Enrique Guagliardi, Carlos García Malod, Mario Catalano, Juan Carlos Cerro, Edgardo Marengo, Oscar González, Antonio Campolo, Juan Canal, Juan Lavataglia, Ludovico Esteban, Adolfo Rodríguez, Carlos Pizzela, Eva Escudero y Adolfo Pérez Vegas. El doctor Juan José Guaresti actuó como asesor legal.

# CLÍNICAS, SANATORIOS, GERIÁTRICOS Y SANATORIOS PRIVADOS DE NEUROPSIQUIATRÍA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 122/75*

### ***PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE MAESTRANZA***

**Partes Intervinientes:** FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA con CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS, CÁMARA DE INSTITUCIONES MÉDICO ASISTENCIALES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (C.I.M.A.R.A.), ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIÁTRICOS Y ASOCIACIÓN CIVIL DE CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS DE NEUROPSIQUIATRÍA.

**Lugar y Fecha de Celebración:** Buenos Aires, 24 de junio de 1975.

**Actividad y Categoría de Trabajadores a que se Refiere:** Personal administrativo, técnico y de maestranza de clínicas, sanatorios, establecimientos geriátricos y sanatorios privados de neuropsiquiatría.

**Zona de Aplicación:** Todo el País.

**Periodo de Vigencia:** 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio del mayo mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la C.C.T. N° 277/73, según Resolución D.N.R.T. N° 219/75, Secretaría de Relaciones Laborales don Alfonso Rey, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal técnico, administrativo y obrero a que hace mención precedentemente, como resultado del acto acuerdo final obrante a fs. 34/86 del Expte. N° 580.224-75 y adj. de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, Sres. Dr. Juan Carlos ALBARELLOS, Dr. Oscar BUSTOS, Srta. Lucy DIAZ y Dr. Juan Carlos TORREGOSA, por la CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS, Dr. Raúl TARATUTO y Sr. Constantino J. PRIETO, por CÁMARA DE

INSTITUCIONES MÉDICO ASISTENCIALES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, Ricardo PALDINO, Benjamín EREÑU DURAN, Dr. Leonardo E. SCINTO y Dra. Norma MARRELLA, por ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIÁTRICOS Rene Dardo ARDITI ROCHA, Andrés Pascual BORLENGHI y Dr. Eduardo O. BERRA, por ASOCIACIÓN CIVIL DE CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS DE NEUROPSIQUIATRÍA, con domicilios legales en: Montevideo 451, 10° piso Capital Federal, Lavalle 1.290, 5° piso oficina 506, Capital Federal, Camacua 171, piso 3° H Capital Federal y Emilio Mitre 71, 4° piso, 'B' Capital Federal, respectivamente, por una parte y por la otra Otto A. CALACE, Ignacio ROSALES, Victorio ESEGUEL, Celino ACUÑA, Celestina F. de NUÑEZ, Juan C. SORBELLINI, Nelly G. de VARRONE, Pedro A. GRIFFO, Eduardo P. SEVERINO, José CAMBURSANO y Dr. Federico Dardo NUÑEZ por la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con domicilio legal en la calle Deán Funes 1.241 Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina con la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados, la Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos, la Cámara de Instituciones Médico Asistenciales de la República Argentina (C.I.M.A.R.A.) y la Asociación Civil de Clínicas y Sanatorios Privados de Neuropsiquiatría.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— 10 de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

#### **Ámbito de aplicación y personal comprendido**

**Artículo 3°**— El presente convenio es de aplicación en todo el territorio Nacional y comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios, hospitales privados y establecimientos geriátricos.

## I. Remuneraciones por Categorías

### Mensualización

**Artículo 4°**— Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal reemplazante percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo durante el que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 y multiplicando lo obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

### Horas extras

**Artículo 5°**— Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador, si fuera menor. Al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador de que se trate.

### Categorías y remuneración básica inicial

#### Artículo 6°—<sup>1</sup>

a) <sup>2</sup> PERSONAL TÉCNICO Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS (Conf. Acta 13/10/93).	
a) Obstétricas e instrumentadoras	\$ 428
b) Cabo de cirugía.	\$ 384
c) Cabo de Piso o Pabellón	\$ 374
d) Enfermera de Cirugía y personal de esterilización	\$ 374
e) Auxiliar Técnico de Rayos 'X'	\$ 370
f) Kinesiólogos, Pedicuros y Masajistas	\$ 374
g) Pers. Técnico Hemoterapia, Fisioterapia, Anatomía Patológica y Laboratorio	\$ 367
h) Enfermera de Piso, y Consultorios Externos	\$ 372
i) Personal Especializado en Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria, Nursery, Foniatría y Riñón artificial.	\$ 372
j) Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos	\$ 372
k) Ayudante de radiología, Fisioterapia, Hemoterapia, Anatomía patológica y laboratorio de Análisis Clínicos	\$ 352
l) Asistente Geriátrica	\$ 319
ll) Mucamas de Cirugía que no tengan atenciones con la atención de enfermos	\$ 330
m) Asistente de Comedores con atención al público	\$ 310

n) Camilleros y fotógrafos	\$ 310
ñ) Personal de Lavadero y ropería	\$ 306
o) Mucamas de Piso, Consultorios Externos y Geriátricos	\$ 303
B) PERSONAL DE MANTENIMIENTO	
a) Oficiales	\$ 367
b) Medio oficiales	\$ 327
c) Ascensoristas, Porteros y Serenos	\$ 313
d) Jardineros	\$ 311
e) Peones en general	\$ 303
c) PERSONAL DE COCINA	
a) Primer cocinero	\$ 382
b) Segundo cocinero	\$ 352
c) Cocinero de Establecimientos Geriátricos	\$ 352
d) Encargado de Office, cafeteros y Jefe de despacho de cocina	\$ 352
e) Ayudante de cocina y cacerolero	\$ 327
f) Peones de cocina en general	\$ 303
d) PERSONAL ADMINISTRATIVO	
a) Administrativo de Primera	\$ 379
b) Administrativo de Segunda	\$ 360
c) Administrativo de Tercera	\$ 305
d) Cadete	\$ 273

### Funciones correspondientes a cada categoría

#### Artículo 7°—

- 1) **Obstétricas:** es la Profesional con título habitante dedicada a su misión específica.
- 2) **Instrumentadora:** es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas, con título habitante.
- 3) **Cabo/a de Cirugía:** su tarea consiste en programar horarios de cirugía y coordinar y dirigir los equipos afectados a las distintas operaciones, preparar el quirófano y atender la sala conforme a las directivas que reciba de la Dirección de Establecimiento.

<sup>1</sup> Los sueldos establecidos para cada categoría son aplicables a partir del mes de marzo de 1994

<sup>2</sup> Texto según Acta del 13/10/93.



- 4) **cabo/a de Piso o Pabellón:** su función consiste en acompañar al médico cuando revisa la sala, realizar las curaciones que el médico disponga las haga personalmente y proveer a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deban utilizar, coordinar y dirigir el personal a su cargo.
- 5) **Enfermero/a de Cirugía:** su función consiste en atender la sala, sin realizar tareas de instrumentación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8°.
- 6) **Personal de esterilización:** efectúa tareas de esterilización.
- 7) **Auxiliar técnico de radiología:** cumple la función de toma de Placas radiográficas y tareas anexas, contando con título habitante expedido por autoridad competente.
- 8) **Kinesiólogo, masajista, pedicuro:** es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica.
- 9) **Personal Técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio:** se entiende por tal el que cuenta con título habitante para la tarea que desempeña, otorgado por autoridad competente.
- 10) **Enfermera de piso y de consultorios externos:** su función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene del enfermo, curaciones y tareas afines), pudiendo asignarse a cada enfermera hasta doce camas para su atención, en los turnos mañana y tarde, y hasta catorce camas para su atención en el turno noche. Se excluyen del cómputo las camas destinadas a acompañantes. Se aclara que las camas deben estar en un mismo sector de trabajo. Cuando por razones circunstanciales una enfermera atendiera más de las camas asignadas recibirá por paciente más que deba atender un aumento equivalente al 10% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. La enfermera de consultorio externo está destinada a realizar exclusivamente curaciones y tareas afines. Cuando por razones circunstanciales deba realizar además de sus tareas las que cumple otra enfermera recibirá un aumento equivalente al 50% de su salario habitual por el tiempo trabajado. El empleador deberá procurar normalizar el servicio dentro de las 24 horas.
- 11) **El Personal especializado en terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial:** es el que por su especialización en cada una de esas disciplinas realiza tal tarea. La enfermera de terapia intensiva, clímax y unidad coronaria atenderá hasta cuatro camas y la de riñón artificial hasta dos camas. En caso de atender mayor número, se aplicarán las disposiciones del apartado 10) para enfermeras de piso, debiendo aumentar su remuneración en un 25% por cada cama de más que atienda y en un 50% la enfermera de riñón artificial.
- 12) **Personal destinado a la atención directa de enfermos mentales y nerviosos:** es el que se desempeña en los establecimientos neuro-psiquiátricos o en las secciones neuropsiquiátricas de cualquier establecimiento y cuya tarea consiste en el cuidado de los pacientes (su higiene, vestirlos, reducirlos si se descomponen, suministrarle alimentos, medicamentos, curaciones, etc.). El personal destinado en las secciones de terapia intensiva (según se define en el inciso 4° del artículo 9° segundo párrafo) y/o clinoterapia, y/o vigilancia y/o aislamiento, se le asignará hasta doce camas en horarios diurnos y catorce camas en horarios nocturnos: Cuando por razones circunstanciales éste personal atendiese más de doce camas en horario diurno o más de catorce camas en horario nocturno recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 10% del salario que hubiere percibido trabajando en forma normal. En el resto de las secciones al personal a que refiere éste inciso se lo asignará hasta veinticuatro camas en horario diurno y hasta treinta y cinco en horario nocturno y recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. Este personal se rige en cuanto a su horario por el régimen establecido en ésta convención.
- 13) **<sup>1</sup>Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos:** Es el personal práctico que secunda en cada especialidad al profesional, al personal técnico y auxiliares. Este personal podrá si así lo califica la patronal revistar en categoría polivalente, técnico en la especialidad –ayudante de la misma–. Cuando las tareas de la categoría mejor remunerada le insuma el 75% o más de su jornada, percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría.
- 14) **Asistente Geriátrico:** es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas exclusivamente al alojamiento permanente de ancianos, de cualquier establecimiento asistencial y que efectúa la limpieza o higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias, sirve y suministra alimentos, ropa limpia, y está destinado al cuidado de los ancianos, viste e higieniza a los mismos, suministra medicamentos y efectúa curaciones. A cada asistente geriátrico se lo podrá asignar hasta veinticuatro camas en horarios diurnos y treinta y cinco camas en horario nocturno. Cuando por razones circunstanciales una asistente geriátrica atendiera más de veinticuatro camas en horario diurno y más de treinta y cinco en horario nocturno, recibirá por cada geronte más que deba atender un aumento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal.
- 15) **Mucamo/a de cirugía:** su función es mantener la higiene de la sala de cirugía sin realizar tareas de instrumentación sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 8°.

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/03/92.

- 16) **Mucamo/a sin atingencia con los enfermos:** es la que realiza tareas de limpieza en cualquier sector, sin trato directo con el enfermo.
- 17) **Asistente de comedor:** es el personal que cumple sus tareas con atención a visitantes, acompañantes, médicos y personal, y que no figura en categorías mejor remuneradas.
- 18) **Camillero:** traslada pacientes que no puedan movilizarse por sí solos.
- 19) **Fotógrafo:** especializado en cualquier tipo de toma de interés médico.
- 20) **Personal de Lavadero:** tendrá a su cargo el lavado, secado, tendido y desatendido de ropa.
- 21) **Personal de ropería:** comprende costureras y planchadores/as.
- 22) **Mucama de Piso y Consultorios externos:** La mucama de piso está destinada a la higiene de su sector y transporte de alimentos para el enfermo, debiendo atender como máximo hasta doce camas en un mismo sector de trabajo.  
La mucama de consultorio externo cumple la función de mantener la limpieza de los mismos.  
Rigen para éstas las mismas disposiciones que las especificadas en el apartado 10) para las enfermeras, en caso de recargo de tareas.
- 23) **Mucamo/a geriátrica:** es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas exclusivamente al alojamiento permanente de ancianos de cualquier establecimiento asistencial, y efectúa la limpieza e higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias, sirve la comida, suministra ropa limpia, etc. y además está destinado al cuidado de los ancianos como ser su higiene total, vestirlos y suministrarles alimentos, en forma individual cuando es necesario. No realiza tareas de enfermería. Al año de estar revistando en esta categoría pasará automáticamente a la categoría de asistente geriátrico.  
Asimismo corresponderá tal categoría a la mucama que a la fecha de firma del presente convenio o que con posterioridad cumpla el año de trabajo.
- 24) **Personal de mantenimiento:** incluye maestranza, su ministro y proveeduría, talleres, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, enceradores, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, cortadores, confeccionistas, choferes, electricistas y otros trabajadores con oficio que se utilicen. Comprenden las siguientes categorías:
- a) **Oficial:** es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados, con pericia profesional
- b) **Medio Oficial:** es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en cualquiera de los oficios antes detallados.
- c) **Peón General:** es el que realiza habitualmente tareas generales que no requieren especialización alguna. Cuando el peón general adquiera práctica y realice tareas propias de cualquiera de las especialidades pasará a medio oficial del oficio que corresponda.
- 25) **Ascensorista:** es el personal destinado a la atención de ascensores.
- 26) **Portero y Sereno:** su función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se le encomiende.
- 27) **Jardinero:** es el trabajador encargado de tareas de jardinería.
- 28) **Personal de cocina:** comprende al cocinero, cocinero repostero y fiambrero, que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del anterior. Se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando se desempeñan en los mismos horarios, caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero.
- El cafetero, el encargado de office y el jefe de despacho de comidas son colaboradores directos del segundo o del primer cocinero cuando haya uno solo.
  - El ayudante de cocina colabora con los anteriores, con capacidad suficiente para reemplazarlos.
  - El cacerolero es el encargado de limpieza de cacerolas, vajillas e implementos de cocina en general
  - El peón de cocina cumple las tareas simples, como transporte de material y alimentos.
- 29) **Cocinera de Establecimiento Geriátrico:** es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas al alojamiento permanente o exclusivo de ancianos de cualquier establecimiento asistencial, cuyas tareas consisten en preparar y cocinar las comidas de los gerontes, tendrá la remuneración del segundo cocinero.
- 30) **Personal administrativo:**
- a) **Administrativo de Primera:** es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquinas cuentacorrentista (National, Burrougs, I.B.M., etc.), telefonistas con más de cuarenta líneas de operación directa, facturista calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorios, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, encargados e inspectores de cobranza que constituyen una categoría superior.
- b) **Administrativo de segunda:** es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funciona-

miento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Este personal pasa automáticamente a primera categoría al cumplir tres años de antigüedad en la segunda categoría. Asimismo si se produjeran vacantes en la primera categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría superior previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.

- c) **Administrativo de tercera:** es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como, telefonista hasta 20 líneas internas, empleados de archivo, fichero, boleterías, etc. Se incluyen en la categoría los empleados de conocimiento limitado que se inician en la carrera administrativa. Este personal pasa automáticamente a segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Asimismo si se produjeran vacantes en la segunda categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.
- d) **Cadetes:** es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiera según la tarea que realice.
- e) **Personal de Cobranza:** es el personal que realiza tareas de cobranza domiciliaria de cuotas de socios o adherentes a planes de medicina prepaga o similares. Esta comprendido en primera categoría administrativo.

### Concepto de Categoría

**Artículo 8°**— Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en esa categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quién la ejerza títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

<sup>1</sup> Cuando se lo indique el empleador, el trabajador se desempeñará en tareas que no sean habituales, sea que estén dentro de su categoría o en una superior para la que esté capacitado, siempre que se cumpla con el pago del adicional que corresponda en base a lo establecido en los incisos 10 y 11 del artículo 9°.

### Remuneraciones sobre básico

**Artículo 9°**— Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 6° corresponden los siguientes adicionales:

- 1) **Personal de Cirugía - Caja compensadora:** por cada operación de cirugía mayor (conforme al Nomenclador Nacional) que realice personal profesional médico, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario básico de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente entre el personal de cirugía en la siguiente forma: 80% entre el personal de enfermería (cabas y enfermeras de cirugía) por partes iguales y el 20% entre el personal de mucamas de cirugía, también por partes iguales. Se incluyen entre las operaciones mayores las de traumatología, cirugía estética y plástica no reparadora.  
<sup>2</sup> Por cada parto que se realice, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse el pago, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente en la siguiente forma: 60% entre el personal de enfermería (cabas y enfermeras), 20% entre las obstétricas y 20% entre las mucamas, de sala de partos. (.)  
Los fondos para la constitución de estas Cajas Compensadoras se podrán cargar en las facturaciones, en forma expresa y especificando su destino, actuando el empleador como agente de retención.
- 2) **Terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial:** el personal de enfermería que trabaje en dichas secciones ocho (8) horas diarias percibirá un 20% de aumento sobre el sueldo básico estipulado para ese personal.
- 3) **El personal de mucamas:** que se desempeñe en las secciones detalladas en el apartado anterior, por los mismos motivos, recibirá un 10 % sobre su sueldo básico, durante el lapso que la realice.
- 4) **El personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos:** que además realice tareas de enfermería, recibirá un 10% más sobre su sueldo básico. Si dicho personal se desempeñara en Terapia Intensiva, (se entiende por sector de terapia intensiva y/o vigilancia y/o clinoterapia y/o asilamiento aquel área destinada a la atención de pacientes con excitación psicomotriz (delirium tremens, manía aguda, períodos de excitación en esquizofrénicos delirantes, abstinencia de drogadicciones, tratamientos de Sakel) y mientras sea efectivamente destinado a esas tareas, elevará su adicional al 20% del sueldo básico.
- 5) El personal que se desempeña en el área descripta en el inciso anterior y que no realice las tareas antes especificadas percibirán un 10% sobre su básico.

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/03/92.

<sup>2</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

- 6) **El electricista:** que cuente con título habilitante y que revista en esa categoría, recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.
- 7) El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 10% más de su básico, por las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.
- 8) El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas de registraciones contables National, Burroghs, I. B. M. o similares recibirá un 20% sobre su básico de convenio.
- 9) **Clausulas Adicionales:** Se establece como valor de comida y alojamiento para integrar la retribución mensual, la suma de dos (\$2,00) mensuales por alojamiento, y pesos dos con cincuenta centavos (\$2,50) mensuales por comida. Para el personal que actualmente no percibe esta parte de su retribución en especie, la prestación debe convenirse de común acuerdo por las partes en cada caso. Para el personal que actualmente no reciba esa prestación, es facultad empresaria y del interesado continuar o no suministrándola y percibiéndola en el futuro. En caso de no hacerse la prestación en especie, el sueldo se le abonará en efectivo entre las bases de esta convención de trabajo.
- 10) El personal que a indicación del empleador tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la suya, si lo hace por más de una hora, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en ese caso la diferencia no será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada aunque el tiempo de reemplazo sea inferior.  
Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeñe un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada siempre que se desempeñe por más de una hora.
- 11) El personal que tuviere que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, percibirá un 20% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada.  
Se excluye personal de administración, mucamas y enfermeras de piso.
- 12) <sup>1</sup>El personal que cumple horas extraordinarias en horario nocturno las cobrará con el 100% de recargo y con el 150% si las trabajará en los días que le corresponde franco. Solo en el caso que las horas extras nocturnas las cumpla el trabajador antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad, se abonará con recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en los días feriados.

- 13) El personal estable de laboratorio que realice sus tareas en área cerrada (bacteriología, estériles e inmunología) recibirá un 30% sobre su sueldo básico.

### Escalafón

**Artículo 10—** Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeña en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años se eleva al 4% y sucesivamente un 2% anual hasta su jubilación. El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

**Artículo 11—** Las remuneraciones de encargados, jefes, subjefes y en general de los cargos jerárquicos, serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal o categorías que se especifican en el convenio será inferior a la del subordinado mejor remunerado.

### Seguro de fidelidad

**Artículo 12—** Para los empleados/as que se desempeñen como cajeros/as en los establecimientos, estos instituirán el "seguro de fidelidad" que cubra eventuales diferencias de cajas que pudieren ocurrir.

### Zona desfavorable

**Artículo 13—** Los trabajadores que se desempeñen en las zonas de Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas, y el Atlántico Sur percibirán las remuneraciones con un 25% sobre las fijadas en esta convención.

## II. Jornada y Horario

### Jornada de trabajo

**Artículo 14—** Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que ésta debe ser la fijada en este convenio, cuando la jornada habitual establecida por la empresa es por lo menos el 75 % de la normal de la categoría.

Cuando la jornada sea menor del 75% de la jornada normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo, salvo que la jornada reducida se acuerde a pedido del trabajador.

Se considera jornada normal la fijada por ley, con las siguientes excepciones:

- l) Los auxiliares técnicos de Radiología comprendidos exclusivamente en las tareas de: a) Toma de radiografías. b) Aplicación de radioterapia superficial y profunda de rayos 'X'. c) Aplicación y/o manipulación de elementos radioactivos, tales como radium, cobalto e isótopos radioactivos, tendrán una jornada de trabajo

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/03/92.

de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales. Sus funciones son incompatibles con tareas similares en otros establecimientos.

- a) <sup>1</sup>A partir del 1° de abril de 1992 la parte patronal podrá contratar al personal antes consignado si abonare un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra categoría, con un horario normal de 6 horas diarias y 36 semanales.
  - b) <sup>2</sup>Los ayudantes de laboratorio de rayos y demás personal que no realicen exclusivamente las tareas antes detalladas pero que presten servicio durante el 75% como mínimo de su jornada de labor, dentro del área de exposición (sala de rayos) tendrá una jornada de seis horas diarias (6) y treinta y seis semanales (36). El personal detallado en el párrafo precedente, así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3° de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales si se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría.
  - c) <sup>3</sup>Con relación al personal existente al 31/03/92 continuará con el horario y salario anterior, salvo que, a propuesta de su principal aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas.
- 2) Las obstétricas tendrán como jornada normal la de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas en forma tal, que nunca trabajen jornadas de más de doce horas, y que éstas jornadas máximas no sean más de dos por semana, debiendo tener libre un domingo por medio, en forma rotativa.
  - 3) La jornada normal de todo el personal que se desempeñe en laboratorio de análisis será de seis (6) horas. Se entiende que ese personal es el que se desempeña dentro del área del laboratorio, más del 75% de su jornada.
  - 4) <sup>4</sup>La jornada del telefonista con cuarenta o más líneas internas de operación o más líneas internas de operación, directa por el sistema de clavijas o similares será de siete (7) horas diarias. Cuando el equipo utilizado sea del tipo automático y siempre que no se modifiquen las condiciones laborales y salariales vigentes para el mes de marzo de 1992, la jornada será de 8 horas diarias.
  - 5) La jornada del personal de lavadero que se desempeña en secciones que no posean elementos mecánicos para el lavado será de seis (6) horas diarias.

### Horario corrido

**Artículo 15**— El horario será corrido para las siguientes categorías: enfermera, mucama, obstétricas, personal técnico de hemoterapia, anatomía patológica, laboratorio y especializado en terapia intensiva, lavadero, ropería, jardinería y personal técnico de rayos x.

1 *Texto según Acta del 30/03/92.*

2 *Texto según Acta del 30/03/92.*

3 *Texto según Acta del 30/03/92.*

4 *Texto según Acta del 30/03/92.*

Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente al personal de enfermería que cumpla tareas en consultorios externos, salvo en la Capital Federal y provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Mendoza. Queda aclarado que ello no significa alterar los derechos adquiridos o modales preexistentes en cada lugar. Asimismo las empresas procurarán otorgar el horario corrido al resto del personal en el futuro. Los establecimientos geriátricos podrán optar por fijar el horario discontinuo al personal de cualquier categoría, siempre que le suministren la comida correspondiente a su turno dentro del establecimiento y a cargo exclusivo del empleador.

### Horario y condiciones de trabajo vigentes

**Artículo 16**— Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que ésta se expida. Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso determinado y no se dan los supuestos del artículo 17 de la presente convención colectiva de trabajo.

### Cambio de turno

**Artículo 17**— Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios, si no les ocasionan gastos adicionales.

### Ocupaciones fuera del establecimiento

**Artículo 18**— Los empleadores no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

### Faltas imprevistas

**Artículo 19**— Los empleadores cuando algún personal falte imprevistamente, procurarán reponerlo dentro de las veinticuatro horas, a efectos de evitar recargo de tareas. El establecimiento adoptará las medidas de orden interno que corresponda no pudiendo aplicar sanciones al personal por eventuales deficiencias del servicio, derivados del recargo.

### Francos

**Artículo 20**— Los trabajadores cumplirán una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales por lo que el día anterior al descanso la jornada será de cuatro horas como máximo.

El descanso semanal, será de cuarenta horas corridas, como mínimo, computadas desde la hora en que el trabajador egresa habitualmente de sus tareas. Este sistema admite, como excepción, que el establecimiento por razones

organizativas, otorgue a su personal en una semana dos francos y la siguiente uno y así sucesivamente. Asimismo siempre que se otorguen las cuarenta horas de descanso corridas a que refiere el primer párrafo, el medio franco podrá otorgarse a continuación del franco anterior, en lugar de precederlo.

### III. Licencias y Permisos

#### Licencia anual

**Artículo 21**— Los trabajos gozarán de su licencia anual, de conformidad a lo establecido por Ley N° 20.744.

#### Licencias especiales

**Artículo 22**— El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual.

- a) Por matrimonio: 14 días.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días.
- c) Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.
- d) Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos a cargo: 7 días.
- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 2 días.
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 1 día.
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: hasta 3 días.
- h) Por casamiento de hijos: 1 día.
- i) Por mudanza: 1 día (por año con certificado de cambio de domicilio).
- j) Por concurrencia a juzgado o autoridad administrativa, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

Además, por la índole de las tareas, se acordarán las siguientes licencias especiales:

- 1) El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 14 apartado 1) gozará de una licencia especial de catorce días cualquiera sea su antigüedad, todos los años, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a los cinco meses. Mientras el trabajador goza de la licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares dentro o fuera del establecimiento.
- 2) El personal de establecimientos mentales y nerviosos o secciones destinadas a mentales y nerviosos, a que refiere el artículo 7°, inciso 12) y al personal de maestranza y mantenimiento de los establecimientos neuropsiquiátricos o que se desempeñe en secciones destinadas a esta espe-

cialidad gozará de una licencia especial de siete días cualquiera sea su antigüedad, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a cinco meses. Tratándose de personal que se hubiere desempeñado más de seis meses en el año en terapia intensiva y/o clinoterapia y/o vigilancia y/o aislamiento, la licencia especial se elevará a catorce días.

#### Permisos especiales

**Artículo 23**— En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis días por cada uno de ellos con goce de sueldo, para su atención.

En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

#### Exámenes

**Artículo 24**— El personal que por razones de estudio en establecimientos debidamente acreditados, deba faltar a sus tareas para rendir examen, recibirá el permiso correspondiente sin perjuicio de su remuneración, debiéndose acreditar fehacientemente haber rendido examen.

### IV. Bonificaciones Especiales

#### Servicio militar

**Artículo 25**—<sup>1</sup> El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y al pago de una suma menor equivalente al 40% del sueldo básico de la categoría en que revistaba el trabajador en el momento de su incorporación a las filas.

#### Sala maternal

**Artículo 26**— Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la Ley N° 20.744 (L.C.T.) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.

<sup>2</sup> Los establecimientos que no dispongan de sala maternal cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad que la reglamentación fije la suma del 25% sobre el básico de la categoría de mucama, en tanto no instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del básico de la categoría de mucama a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial.

Los establecimientos que tengan pactados con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado.

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

<sup>2</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

## V. Vacantes y Suplencias

### Vacantes

**Artículo 27**— La vacante que se produzca en el establecimiento se cubrirá con el empleado de la misma sección que le sigue en antigüedad. No habiendo un empleado de la misma sección, se cubrirá con el empleado de cualquier otra sección, prefiriendo el de mayor antigüedad siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto.

### Suplencias

**Artículo 28**— Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de suplentes para los cargos que no pueda cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente, al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el suplente de mayor antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser efectivo.

## VI. Otros Beneficios

### Preservación de la salud

**Artículo 29**— Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psicofísico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos tal control se realizará tres veces como mínimo durante su primer año de antigüedad, con un lapso no menor a tres meses entre cada control.

### Ropa de trabajo

**Artículo 30**— Los empleadores que disponen el uso obligatorio de determinada ropa, deberán proveerla gratuitamente al personal, por lo menos de dos equipos que renovarán cuando las circunstancias lo requieran.

Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones que use el personal deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese. También deberán proveerse en la misma forma, calzado y medias que sean de uso obligatorio, gratuitamente. Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, calor o humedad, serán obligatoriamente provistos de la ropa y calzado adecuado.

<sup>1</sup>La obligación del empleador de suministrar la ropa lavada y planchada puede ser sustituida por una asignación en concepto de reintegro de gasto, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá en cada zona entre las respectivas filiales de las entidades firmantes o por estas mismas, pero nunca será inferior la asignación mensual, al 5% del sueldo básico de la categoría mucama.

### Guardarropas y baños

**Artículo 31**— Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal, en cantidad suficiente.

### Tareas livianas

**Artículo 32**— El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, —sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezca la autoridad competente en resolución definitiva—, podrá ser reintegrado en ese tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas y no resolviera la rescisión de la relación laboral, abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computar dicho pago a los correspondientes a los períodos de enfermedad que prevé la ley.

### Subsidio por fallecimiento de familiares

**Artículo 33**— <sup>2</sup>En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendentes y descendientes en primer grado se otorgará un subsidio equivalente al 50% del sueldo básico de la categoría de mucama, vigente en el momento del deceso.

### Comedor

**Artículo 34**— Los establecimientos tendrán un comedor con capacidad y condiciones adecuadas donde el personal pueda ingerir sus alimentos.

### Suministro de café con leche

**Artículo 35**— Todo empleado/a que desempeñe más de cuatro horas de tareas continuadas, se le deberá suministrar café con leche, 200 gramos de pan, manteca y dulce, como así también veinte minutos para el consumo de los mismos; con la excepción del personal del teléfono que dispondrá de treinta minutos.

### Suministro de leche

**Artículo 36**— Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche, en cantidad de un litro diario por persona, a aquellas que trabajen en calidad de pintores, pulidores y anexo, personal que esté afectado al trabajo de pintura a soplete, trabajo de caldera, rayos "X", laboratorios de análisis, anatomía patológica y en ambientes donde el medio esté afectado por emanaciones que perjudican la respiración.

### Clasificación del trabajo por sexo

**Artículo 37**— La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sean compatibles con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre nuevas tareas que se le asignaren, se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes entienden que no deben realizarla, hasta tanto aquella se expida.

<sup>1</sup> Texto según Acta del 06/08/90.

<sup>2</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

### **Ascensos de los peones y medio oficiales**

**Artículo 38**— El personal calificado como peón y que realice tareas especializadas durante un año continuado en el establecimiento, fuera de las tareas comunes, pasará a la categoría de “*medio oficial*”. Si su principal entendiera que no reúne condiciones de capacidad e idoneidad suficientes para desempeñarse como “*medio oficial*”, el caso se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación para que resuelva en definitiva, quedando hasta que se expida la Comisión en su primitiva categoría. Los medio-oficiales pasarán a oficiales al producirse una vacante. En caso de disentirse sobre sus condiciones, se utilizará igual sistema que el establecido en la primera parte de éste artículo.

### **Accidentes de trabajo**

**Artículo 39**— Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin perjuicio de los demás plazos establecidos por la Ley N° 20.744.

### **Telefonista nocturno**

**Artículo 40**— La tarea de telefonista nocturno, será realizado exclusivamente por personal masculino.

### **Atención de calderas**

**Artículo 41**— Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado, es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad o autoridad competente.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 42**— Todo trabajador, dos veces por año quedará liberado de prestar servicios el día de extracción de sangre, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

### **Depósito de dinero**

**Artículo 43**— El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio del personal no jerárquico, salvo casos de fuerza mayor.

### **Acumulación de beneficios**

**Artículo 44**— Los beneficios fijados en la presente convención colectiva de trabajo no excluyen a aquellos superiores que hayan sido establecidos por otros o aplicados por los empleadores.

## **VII. Disposiciones Especiales**

### **Día del gremio**

**Artículo 45**— El día 21 de setiembre de cada año, declarado día del gremio, por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

### **Paritaria de interpretación**

**Artículo 46**— La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por cuatro miembros por cada parte

entenderá en las cuestiones relativas a la interpretación de éste convenio y las demás que el mismo le fija. Además se formará una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del Ministerio de Trabajo. De sus decisiones podrá apelarse a la Comisión Paritaria de Interpretación Nacional.

### **Relaciones de la empresa con la comisión interna**

**Artículo 47**— Para tratar los problemas gremiales que pudiesen existir los representantes empresarios recibirán cuando fuere necesario a la Comisión Interna de Delegados. Cuando el problema, sea que surja de un petitorio obrero o de una determinación de la empresa, signifique un perjuicio económico para los trabajadores o una mayor erogación para la empresa o en general tenga implicancia económica, la reunión se realizará con intervención de la Comisión Directiva de la Filial de FATSA con jurisdicción en la zona o los representantes que dicha filial envíe, a cuyo efecto deberá ser previamente notificada.

La falta de tal representación hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o conducta gremial por parte de los responsables de la transgresión.

### **Pizarrón sindical**

**Artículo 48**— Se acuerda al sindicato el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas al gremio, debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales elaborados y firmados por cuerpo de delegados, comisiones internas, o Comisiones Directivas de A.T.S.A., no debiendo contener términos injuriosos. Será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal

### **Planilla de categorías**

**Artículo 49**— La Dirección de los establecimientos entregará a los representante gremiales del personal, a su pedido, una copia de la planilla de aportes de la Ley N° 18.610 donde figure el detalle de la categoría asignada al trabajador.

## **VIII. Obra Social**

### **Retención**

**Artículo 50**— Los empleadores retendrán con destino a la Obra Social el aumento del primer mes de sueldo, el cincuenta por ciento del mismo que girarán a la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, sita en Deán Funes 1241 Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminadas utilizadas para los descuentos normales de Obra Social.

**Artículo 51**—<sup>1</sup> Obras de carácter social, asistencial, provisional y cultural: los establecimientos comprendidos en este convenio aportarán a la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA (F.A.T.S.A.), con destino a obra de carácter social, asistencial, provisional y/o cultural en

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/02/92.



interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en este convenio, una suma mensual equivalente al 2% (dos por ciento) del total de las remuneraciones de cada trabajador comprendido en el mismo. La presente contribución deberá depositarse a la orden de F.A.T.S.A. en la cuenta corriente recaudadora habilitada el efecto hasta el día 15 del mes siguiente a su devengamiento.

<sup>1</sup>El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizando las boletas que distribuirá la organización sindical F.A.T.S.A., debiendo abonarse hasta el día 15 del

mes siguiente al correspondiente al pago de la remuneraciones del personal del establecimiento. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley N° 23.660.

Representación Empresaria

Representación sindical

---

<sup>1</sup> *Texto según Acta del 30/02/92.*



# HOSPITALES PARTICULARES, DE BENEFICENCIA Y MUTUALISTAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 103/75*

### *HOSPITALES: ALEMÁN, BRITÁNICO, CENTRO GALLEGO, ESPAÑOL, FRANCÉS, ISRAELITA, ITALIANO, SAN MARTÍN, SIRIO LIBANÉS Y ALPI.*

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio de mil novecientos setenta y cinco, siendo las diez y ocho hora, comparecen en el Ministerio de Trabajo - Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo - Departamento de Relaciones Laborales N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 359/73, según Resolución D.N.R.T. N° 222/75, Secretario de Relaciones Laborales don Alfonso REY, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable a la actividad de los Hospitales Particulares de Beneficencia y Mutualistas de la Ciudad de Buenos Aires, como resultado del acta acuerdo final obrante a fs. 63/66 del Expte. N° 580.220/75, de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, Sres.: Edelmiro PEÑA, Juan POLI, Mario LEIBMAN, Jorge CARBALLO, Axel EHRLICH y Juan DÍAZ, en representación de la ASOCIACIÓN DE HOSPITALES PARTICULARES DE BENEFICENCIA Y MUTUALISTAS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, con domicilio legal en La Rioja 350 Capital Federal, por una parte y los Sres.: Otto CALACE, Ignacio ROSALES, Victorio SEGUTI, Héctor ALDA, Roberto PALAZZO, Oscar MACCALUICI, Carlos ALLENDE, Luis GONZALEZ, Angel DI GIMVESTRO, Julio MARETI, Dr. Federico Dardo NUÑEZ y Sras.: Carmen RENTISID y Berta CAMAFREITA, por la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con domicilio legal en Deán Funes 1241 Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas.

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Asociación de Hospitales Particulares, de Beneficencia y Mutualistas de la Ciudad de Buenos Aires y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (F.A.T.S.A.).

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— Desde el 1° de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Hospitales: Alemán, Británico, Centro Gallego, Español, Francés, Israelita, Italiano, San Martín, Sirio Libanés y ALPI.

#### **Categorías. Remuneraciones básicas iniciales y escalafón**

**Artículo 4°**—

A: Los sueldos básicos iniciales del personal, ajustados a las categorías que se mencionan, serán mensualmente los siguientes:

1. Obstétricas (con 24 horas semanales) \$ 3.500
2. Kinesiólogos (con 24 horas semanales) \$ 3.500
3. Cabo/a, enfermero/a profesional \$ 6.000
4. Enfermero/a profesional \$ 5.500
5. Personal de autoclaves (esterilización) \$ 5.750
6. Auxiliar de enfermería \$ 5.000
7. Técnicos (fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica, laboratorio de análisis clínicos, farmacia, radiología, fonoaudiología y otros) \$ 5.700
8. Ayudantes técnicos (fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica, laboratorio de análisis clínicos, farmacia, radiología, fonoaudiología y otros) \$ 5.450
9. Instrumentadoras de salas de operaciones \$ 6.000
10. Personal de maestranza (pañoleros, albañiles, mecánicos, electricistas, pintores, carpinteros, cloaquistas, colchoneros, foguistas, plomeros, gasistas, calderistas u otros oficios)
  10. 1. Técnico \$ 5.700
  10. 2. Oficial \$ 5.500

- 10. 3. Medio Oficial \$ 5.000
- 11. Personal de cocina:
  - 11.1. Primer cocinero y/o repostero y/o fiambrero \$ 6.000
  - 11.2. Segundo cocinero y/o repostero y/o fiambrero \$ 5.500
  - 11.3. Ayudante de cocina \$ 5.200
- 12. Personal de taller de costura:
  - 12.1. Oficiala confeccionista \$ 5.000
  - 12.2. Personal de taller en general \$ 4.600
- 13. Personal de laboratorios farmacéuticos dedicados exclusivamente a la fabricación de especialidades medicinales:
  - 13.1 Preparador \$ 6.000
  - 13.2 Ayudante de preparador \$ 5.750
  - 13.3 Envasadores \$ 5.250
- 14. Personal de lavadero \$ 4.600
- 15. Choferes \$ 5.000
- 16. Fotógrafos \$ 5.000
- 17. Personal de jardín, quinta, criadero y panteón \$ 4.700
- 18. Porteros, ordenanzas, serenos y ascensoristas \$ 4.800
- 19. Peones en general y Camilleros, \$ 4.600
- 20. Mucamas/os \$ 4.500
- 21. Masajistas y pedicuros (24 horas semanales) \$ 3.300
- 22. Telefonista de Conmutador (c/36 horas semanales) \$ 5.250
- 23. Personal destinado a la atención de comedores \$ 4.500
- 24. Personal Administrativo:
  - 24.1 Auxiliar de primera categoría \$ 6.000
  - 24.2 Auxiliar de segunda categoría \$ 5.750
  - 24.3 Auxiliar de tercera categoría \$ 5.250
  - 24.4 Ayudante de oficina (menor de 18 años con ocho horas diarias de labor) \$ 4.500.

A los efectos de la aplicación futura del Convenio se aclara que al personal que a la firma de la presente conveni- ción esté prestando servicios en calidad de Cabo/a - Enfermero/a o Auxiliar de Enfermería con su correspon- diente calificación y remuneración aunque no posea el tí- tulo habilitante, se lo mantendrá en su actual calificación.

B: ESCALAFÓN: por este concepto se abonará mensual- mente el importe equivalente al 1,5 % del sueldo básico inicial establecido para cada categoría, por cada año de antigüedad en el empleo, hasta su jubilación.

### Definiciones sobre categorías

**Artículo 5°**— Las definiciones dadas a las siguientes cate- gorías, sólo son de carácter enunciativo:

- 5.1. **Obstétricas:** Son las profesionales con título habili- tante dedicadas a su misión específica.
- 5.2. **Instrumentadoras:** son las que tienen por función la tarea de instrumentación para las intervenciones qui- rúrgicas en las Salas de Operaciones.
- 5.3. **Cabos/as de Cirugía:** programan los horarios de ciru- gía, coordinan los equipos afectados a las distintas ope- raciones, preparan el quirófano, atienden las salas de operaciones, etcétera.
- 5.4. **Enfermero/a de Cirugía y/o Auxiliar de Enfermería en Cirugía:** atienden las tareas de las Salas de Opera- ciones, sin realizar tareas de instrumentación que co- rresponden a la categoría de instrumentadoras.
- 5.5. **Personal de autoclaves:** es el que efectúa tareas de es- terilización en el autoclave.
- 5.6. **Cabos/as de Piso o Pabellón:** asisten al médico en las Salas, realizan las curaciones que el médico disponga hagan personalmente, proveen a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deben utilizar, etcétera.
- 5.7. **Enfermeros/as y/o Auxiliares de Enfermería de Piso y de Consultorios Externos:** atienden al enfermo su- ministrando los medicamentos indicados, su higiene, curaciones y demás tareas inherentes a su profesión.
- 5.8. **Mucamos/as:** realizan la limpieza general; higieniza- ción de ambientes y lugares y transportan y sirven los alimentos.
- 5.9. **Personal técnico de:** Hemoterapia, Fisioterapia, Ana- tomía Patológica, Laboratorio de Análisis Clínicos, Far- macia, Fonoaudiología y Maestranza: se entiende por tales a los que cuentan con título habilitante para la tarea que desempeñan, otorgado por autoridad competente.
- 5.10. **Técnico de radiología:** realiza la toma de placas ra- diográficas y tareas anexas, contando con título habili- tante expedido por autoridad competente.
- 5.11. **Ayudantes técnicos de:** Radiología, Hemoterapia, Fisioterapia, Anatomía Patológica, Laboratorios de Análisis Clínicos, Farmacia y Fonoaudiología: es el

personal práctico que secunda al profesional y al personal técnico.

5.12. **Fotógrafos:** es el especializado en cualquier tipo de toma fotográfica de interés médico.

5.13. **Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos:** es el que se desempeña en los establecimientos neuro-psiquiátricos o en las secciones neuropsiquiátricas de cualquier establecimiento y cuya tarea consiste en el cuidado de los pacientes, su higiene, vestirlos, reducirlos si se descomponen y suministrarles medicamentos y alimentos. Se entiende por enfermos mentales y nerviosos los casos tales como: dementes o alienados, maníacos, esquizofrénicos, oligofrénicos, delirium-tremeas, etcétera.

5.14. **Ascensoristas:** es el personal exclusivamente destinado a la atención de los ascensores.

5.15. **Porteros y Serenos:** su función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se les encomiende.

5.16. **Personal de maestranza:** incluye a los pañoleros, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, electricistas y gasistas u otros oficios. Comprende las siguientes categorías:

- a. **Técnico:** es el que poseyendo título expedido por Escuela Nacional Técnica, desempeña las funciones propias de su especialidad.
- b. **Oficial:** es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados con pericia técnica.
- c. **Medio Oficial:** es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en cualquiera de los oficios antes detallados.  
Después de dos (2) años de actuación pasa automáticamente a la categoría de oficial.
- d. **Peón general:** es el que realiza tareas generales que no requieren especialización alguna. Cuando el peón general adquiere práctica y realiza tareas propias de cualquiera de las especialidades, pasará a medio oficial del oficio que corresponda.

5.17. **Personal de Lavadero:** tendrá a su cargo el lavado, secado y planchado de ropa.

5.18. **Personal de Ropería:** es el que se desempeña en el taller de costura, en calidad de confeccionista o costurera.

5.19. **Personal de Cocina:** comprende al cocinero, cocinero-repostero y fiambrero, que conforme al volumen de las tareas podrán realizar, una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero es colaborador inmediato del anterior; se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando ambos se desempeñan en los mismos horarios. En caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero. El ayudante de cocina colabora con los anteriores, con capacidad suficiente para reemplazarlos. El peón cacerolero se ocupa principalmente de la limpieza

de cacerolas, vajilla o implementos de cocina en general. El peón de cocina realiza las tareas simples como ser: transporte de material, alimentos, limpieza, etcétera.

5.20. **Kinesiólogos, Masajistas y Pedicuros:** es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realizan la tarea específica.

5.21. **Personal de jardines y quintas:** son los que se ocupan de la conservación y cuidado de los jardines, quintas y plantas en general.

5.22. **Personal de criaderos:** son los que se ocupan del mantenimiento y cuidado (de los animales destinados a la alimentación).

5.23. **Personal de panteones:** son los responsables de la vigilancia, cuidado y limpieza de los panteones.

5.24. **Personal administrativo:**

a) **Auxiliar de primera categoría:** es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieren conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia y práctica. Este personal recibe órdenes directas del Jefe. A título enunciativo se enumera: operadores de máquinas cuenta-correntista (NATIONAL, BURROGHS, I.B.M., etcétera) inspectores de cobranza, facturistas-calculistas, cajeros, liquidadores de pagos, secretarías de salas o consultorios, corresponsales, etcétera.

b) **Auxiliar de segunda categoría:** es el empleado que efectúa tareas que requieren práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posean cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, telefonista de línea directa cuando cumple íntegramente la jornada en esta función, y en general todo personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el Jefe, el Encargado ó el Auxiliar primera. Si se produjeran vacantes en la primera categoría, el personal más antiguo pasará a revistar en la categoría superior si reuniera las condiciones requeridas de cumplimiento, idoneidad y capacidad que las instituciones exijan para el desempeño del cargo.

Si el empleador entendiera que no las reúne y él o los trabajadores afectados discreparen, la cuestión se pasará a la Comisión Paritaria de Interpretación que dictaminará en forma definitiva.

c) **Auxiliar de tercera categoría:** es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como: dactilógrafas, empleados de archivo, ficheros, boleterías, planilleros, etcétera. Se incluyen en esta categoría los empleados con conocimientos limitados que se inician en la carrera administrativa. Si se produjeran vacantes en la segunda categoría para pasar a la misma se seguirá el mismo procedimiento establecido para pasar de segunda a primera categoría.

- d) **Ayudante de oficina:** es el personal de hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples, no comprendidas en las categorías anteriores. Al cumplir 18 años, pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice.
- e) **Personal de cobranza:** son aquellos empleados que realizan tareas de cobranza a domicilio por cuotas de socios, o de adherentes a planes de medicina prepa y/o similares, quienes gozan de los mismos beneficios sociales que el resto del personal.  
Las condiciones de trabajo serán las establecidas o a establecerse por convenio de partes de acuerdo a las modalidades individuales de cada institución.

5.25. **Telefonista de conmutador:** es el personal que realiza sus tareas en conmutador o batería de varios teléfonos. La jornada de labor de este personal cuando desempeñe sus tareas entre las 6 y las 21 horas será de 6 horas diarias o 36 horas semanales.

5.26. **Personal de laboratorios farmacéuticos dedicados exclusivamente a la fabricación de especialidades medicinales:**

- a) **Preparador:** es el que realiza manipuleo de drogas, manejo de máquinas mezcladoras, molinos, tamizadoras, compresoras autoclaves, filtrados, verificación aséptica de ampollas y frascos, carga y cierre de ampollas con vacío a gas inerte, etiquetar y envasar ampolla, comprimidos, cápsulas, grageas, óvulos, etcétera en forma manual o con máquinas automáticas.
- b) **Ayudante de Preparador:** es el que colabora con el encargado de sección y con los preparadores en la ejecución de las tareas que éstos realizan. Es por lo general personal que va adquiriendo experiencia y práctica a través del tiempo.
- e) **Envasadores:** son los encargados de envasar los productos medicinales.
- d) **Peones:** su tarea consiste en la limpieza de ambientes, máquinas, frascos, etcétera; manipuleo y traslado de mercaderías, elementos de limpieza, etcétera.

5.27. **Personal especializado en Terapia Intensiva, Clínica, Unidad Coronaria, Nursery y Riñón Artificial:** es el que está capacitado por su especialización para realizar tareas en esas área.

5.28. **Personal especializado en la atención de Gerontes:** es el que se desempeña en los establecimientos geriátricos en las secciones destinadas exclusivamente a gerontes de cualquier establecimiento asistencial.

5.29. **Peón encerador:** es el personal que ocupa íntegramente su jornada en la realización del rasqueteo, encerado y lustrado de pisos.

5.30. **Inspectores de cobranza:** denominase inspectores o gestores, a aquellos empleados comisionados para visitar a los asociados en sus respectivos domicilios, con la ex-

presa condición de solucionar cualquier problema o cuestión planteada entre éstos y las instituciones. Los mismos son calificados como auxiliares de oficina y por lo tanto no son considerados como encargados de Sección.

5.31. **Jefes - Subjefes y Encargados:** la creación de los cargos de: jefes, subjefes y encargados, será facultad propia de las comisiones directivas de las instituciones, así como su nombramiento y fijación de las remuneraciones correspondientes, pero éstas en ningún caso serán inferiores en un 20 % para los Jefes y en un 10 % para los Subjefes ó Encargados, por sobre la remuneración establecida en esta Convención por sueldo, escalafón y adicionales, que perciba el subordinado no jerárquico mejor remunerado a sus órdenes.

### Concepto de categoría

**Artículo 6°**— Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que le absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de la categoría en que está calificado. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se de a su función y tenga o no quien la ejerza título habilitante, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando la índole de las tareas no permita establecer cual de ellas absorbe la mayor parte del tiempo laboral, se considerará al trabajador revistando en la categoría mejor remunerada. Se entiende por tarea habitual la que corresponde normalmente a la categoría del trabajador.

### Adicionales

**Artículo 7°**— Independiente de la remuneración mensual que corresponde al empleado por sueldo básico inicial mensual de su categoría y escalafón por antigüedad, se abonarán en los siguientes casos los adicionales que se detallan a continuación:

- 1°) **Adicionales por función:** estos adicionales serán abonados únicamente durante el tiempo que realmente el empleado desempeñe las funciones que se detallan seguidamente:
  - a) **Cajas Internas:** para el personal designado en funciones de cajeros de cajas internas, se establece un adicional por faltas de cajas equivalente al 10 % del Sueldo Vital Mínimo vigente en el momento del pago. Dicho adicional sólo se pagará cuando el promedio del movimiento mensual en efectivo supere el importe de 50 veces el sueldo vital mínimo vigente.
  - b) **Operadores Perfoverificadores:** el personal que actúe en equipos perfoverificadores I.B.M. o similares, para los cuales se requiere un curso especial de adiestramiento, percibirá además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 15 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
  - c) **Reemplazos en categorías superior:** el personal que desempeñe tareas de una categoría distinta y

- superior a la suya, percibirá la diferencia que corresponda entre su sueldo y el del puesto que desempeñe, durante el tiempo que dure el reemplazo.
- d) **Personal de enfermería de Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria y Riñón Artificial:** las enfermeras que se desempeñan en estas secciones, percibirán además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 20 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría. Para las Auxiliares de Enfermería este adicional será del 10 %.
- e) **Personal de enfermería de Nursery:** las enfermeras que se desempeñan en esta sección, percibirán además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 10 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría. Para las Auxiliares de Enfermería este adicional será del 5 %.
- f) **Personal de enfermería destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos:** las enfermeras que se desempeñan en estas secciones percibirán, además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 10 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría. Para las Auxiliares de Enfermería este adicional será del 5 %.
- g) **Personal de quirófanos de las Salas de Operaciones:** el personal de Cabos/as, Enfermeros/as, Auxiliares de Enfermería y mucamos/as, mientras se desempeñan en los quirófanos de las Salas de Operaciones, percibirán, además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 10 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
- h) **Camilleros:** el personal designado para estas funciones, que ocupe la totalidad de su jornada o como mínimo la mayor parte de ella, en estas tareas, percibirá además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 5 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría. Cuando el cumplimiento de estas funciones no le insuma todo el tiempo de su jornada, deberá efectuar indistintamente otras tareas que se lo asignen para completar su tiempo de trabajo, de acuerdo a las modalidades de cada Institución.
- i) **Peón encerador:** por su función percibirá, además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 5 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
- j) **Peón cacerolero:** por su función percibirá, además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 5 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
- k) **Envasadores de laboratorios farmacéuticos dedicados exclusivamente a la fabricación de especialidades medicinales:** Cuando este personal realice las tareas con máquinas automáticas o semi-automáticas, percibirá además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 2 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
- 2º) **Adicionales varios:**
- a) El personal de enfermería que atiende internados en el horario de 6 a 22 horas, tendrá a su cargo hasta trece camas ocupadas, cuando por razones circunstanciales una enfermera/o ó auxiliar de enfermería atienda más de las trece camas ocupadas, recibirá por cada paciente más que deba atender, un adicional equivalente al 7 % de su retribución diaria por cada día completo de cama ocupada que exceda el límite establecido.
- b) El personal de enfermería que atiende internados en el horario de 22 a 6 horas, tendrá a su cargo hasta veinte camas ocupadas. Cuando por razones circunstanciales es una enfermera/o ó auxiliares de enfermería atienda más de las veinte camas ocupadas, recibirá por cada paciente más que deba atender, un adicional equivalente al 5 % de su retribución diaria, por cada día completo de cama ocupada que exceda el límite establecido.
- c) El personal de enfermería que atiende enfermos internados en las secciones de terapia intensiva, unidad coronaria y clímax, tendrá a su cargo hasta tres camas ocupadas. Cuando por razones circunstanciales una enfermera/o ó auxiliar de enfermería atienda más de las tres camas ocupadas, recibirá por cada paciente más que deba atender, un adicional equivalente al 30 % de su retribución diaria por cada día completo de cama ocupada que exceda el límite establecido.
- d) El personal de enfermería que atiende internados (no ambulatorios) en la sección de riñón artificial, tendrá a su cargo una cama ocupada. Cuando por razones circunstanciales una enfermera/o ó auxiliar de enfermería atienda más de las camas estipuladas, recibirá por cada paciente más que deba atender un adicional equivalente al 50 % de su retribución diaria por cada día completo de cama ocupada que exceda el límite establecido.
- e) Personal con horario nocturno: el personal que se desempeña dentro del horario de 21 a 6 horas percibirá, además de la remuneración mensual que le corresponda a su categoría, un adicional mensual que se calculará aplicando el 5 % sobre el sueldo básico inicial de su categoría, si goza de dos (2) francos semanales, o de lo contrario el 10 % si sólo goza de un franco y medio (1 ½) por semana, a opción del empleador. Este adicional corresponde si cumple toda su jornada dentro de aquel horario o su proporción según las horas de labor cumplidas dentro del mismo, sin perjuicio de mantenerse las modalidades de

trabajo existentes en cada institución. Se deja aclarado que al personal que termina su turno de trabajo a las 22 horas no le corresponde este adicional.

- f) Días no laborables o feriados optativos: al personal designado para trabajar en los días declarados no laborables o feriados optativos de carácter nacional, se le abonará un adicional del 50 % de su retribución diaria, en proporción con las horas de labor que cumpla esos días.
- g) Horas extras nocturnas: al personal diurno que efectúe horas extraordinarias en horario nocturno (de 21 a 6 horas) se le abonarán las mismas con el 100 % de recargo.

### **Aplicación de los sueldos de la convención**

**Artículo 8°**— Las remuneraciones establecidas en esta convención, serán abonadas íntegramente a todo el personal que cumpla la jornada íntegra de trabajo. Para aquel personal que no cumpla la jornada normal íntegra, las remuneraciones se abonarán en proporción a las horas de labor cumplidas.

### **Licencias y permisos especiales**

**Artículo 9°**—

9.1. **Licencias:** El personal tendrá derecho a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones de pago que la licencia anual.

- a. por matrimonio: 12 días
- b. por nacimiento de hijos: 3 días
- c. por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos: 5 días
- d. por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, suegros, yernos o cuñados: 2 días
- e. por siniestro de vivienda (con certificación policial): 3 días
- f. por casamiento de hijos: 1 día
- g. por mudanza: 1 día
- h. por concurrencia a Juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación (con citación previa): el tiempo que tal diligencia le absorba.
- i. personal de radiología y radioterapia: por la índole de las tareas, este personal gozará de una licencia especial de 14 días cualquiera sea su antigüedad, todos los años, que no podrá acumularse a la licencia anual ordinaria, debiendo mediar entre una y otra: un lapso no inferior a los cuatro (4) meses. Mientras el trabajador goza de esta licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares.

9.2 **Permisos especiales:** el personal tendrá derecho a gozar de los siguientes permisos especiales:

- a. por enfermedad grave: del cónyuge, hijos o padres a cargo del empleado, debidamente justificada, las instituciones concederán un permiso de hasta 10 días pagos por año, siempre que exista ineludible necesidad de la presencia del empleado en la atención del enfermo, circunstancia ésta que deberá ser debidamente probada ante la institución, quien se reserva el derecho de su comprobación.
- b. dadores de sangre: al personal que done su sangre, las instituciones le concederán en el día de la dación, el permiso pago. Esta concesión será aplicable hasta dos (2) veces por año.
- c. exámenes: Las instituciones concederán licencia paga los días de examen, al personal que curse estudios en instituciones públicas o privadas reconocidas por autoridad competente. En este caso deberá comprobarse fehacientemente el examen rendido o su postergación por razones imputables a la entidad educacional.

### **Cláusulas de Carácter General**

#### **Personal de cobranza**

**Artículo 10**— Sobre las remuneraciones al 31/05/75, los cobradores que perciban únicamente sueldo, recibirán un aumento de \$ 3.850 mensuales. Los que como retribución perciban sueldo y porcentaje de comisión, o comisión solamente sobre el importe que cobren por los indicados conceptos, recibirán un aumento de \$ 1.925 mensuales, aclarándose que si entre este aumento y la diferencia que obtengan proveniente de las cuotas de: socios, adherentes a planes de medicina pre-paga y/o similares, no alcanzasen a recibir la suma de \$ 3.850 mensuales de aumento total, las instituciones les asegurarán este mínimo, debiendo el ajuste efectuarse de acuerdo al promedio obtenido trimestralmente. A los cobradores retribuidos en base a una suma fijada por cada recibo cobrado, se les aumentará esta suma fija en la proporción necesaria para que obtengan un aumento en su retribución de \$ 3.850 mensuales. Todos estos aumentos establecidos para los cobradores en general, se otorgan con la condición expresa de que el rendimiento de labor de este personal no podrá ser inferior al registrado anteriormente.

#### **Inspectores de cobranza**

**Artículo 11**— A los efectos de la liquidación de sus haberes corresponde lo siguiente: mientras realicen tareas en la oficina se les abonará el sueldo de auxiliar de primera Categoría; al desempeñar funciones de inspectores se les pagará el sueldo de auxiliar de primera categoría y lo gastado por viáticos; y durante el tiempo que desempeñen funciones de cobrador se les abonará la suma que corresponde por esta clase de tareas.

#### **Guardería infantil**

**Artículo 12**— Los establecimientos donde trabajen el número de trabajadores que fije la reglamentación de la Ley N° 20.744 para ser exigible la Guardería Infantil, deberán ajustarse a los dictados de la ley y su reglamentación. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres men-



sualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije el límite para uso de la Guardería, una suma equivalente al 40 % (cuarenta) del Salario Vital Mínimo y Móvil. Los establecimientos con obligación legal de tener Guardería Infantil 1, mientras no la habiliten abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente. Este pago se abonará en proporción a las horas de labor, cuando la madre cumpla jornada de trabajo reducida. No corresponderá este pago durante vacaciones y licencias sin goce de sueldo. Durante su vigencia, este importe, por el especial carácter que reviste, las partes no lo considerarán en ningún caso como sueldo o retribución y por lo tanto no tendrá ningún efecto para el pago de horas extras, vacaciones, licencias, aguinaldo, aportes jubilatorios, indemnizaciones, etcétera. Este pago sustitutivo quedará sin efecto por las siguientes causas:

- 1º) Si por cualquier disposición se crearen beneficios similares de cualquier índole para este mismo fin.
- 2º) Si la entidad resolviese prestar el servicio por sí misma o por terceros, dentro del Hospital o sus proximidades y para todos o algunos de los turnos de trabajo.

### Tareas livianas

**Artículo 13**— El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas –sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezca la autoridad competente– deberá ser reintegrado en ese tipo de tareas hasta su alta definitiva.

### Provisión de ropa y elementos de trabajo

**Artículo 14**— Los empleadores que dispongan el uso obligatorio de determinada ropa u otros elementos de trabajo, deberán proveerla al personal gratuitamente, lavada, planchada y en buenas condiciones de uso para una decorosa presentación. También en las áreas en que sea necesaria la provisión de calzado o elementos de goma, éstos serán provistos sin cargo.

### Guardarropas y baños

**Artículo 15**— Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para el personal.

### Suministro de leche

**Artículo 16**— Los empleadores suministrarán un litro de leche diario por persona a aquellos que trabajen en calidad de pintores y foguistas.

### Café con leche

**Artículo 17**— Las instituciones suministrarán un café con leche con pan, manteca, dulce o mermelada, al personal que realice su jornada legal de trabajo en forma continuada y también al personal que trabaje un mínimo de 6 horas continuadas. La consumición del mismo se realizará con la comodidad adecuada. Para ello gozarán de un descanso de hasta 20 minutos.

### Servicio militar

**Artículo 18**— El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su

puesto y al cobro de una suma mensual equivalente al 10 % del sueldo que le correspondería, mientras permanezca bajo bandera.

### Calderas

**Artículo 19**— Su atención estará a cargo de personal masculino legalmente autorizado para desempeñar estas funciones. A este personal no se le podrá exigir el cumplimiento de otras tareas durante el desempeño de su función específica.

### Vacantes

**Artículo 20**— Las vacantes que se produzcan en el establecimiento se cubrirán con el empleado de la misma sección con mayor antigüedad, siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto. No habiendo un empleado de la misma sección que reúna las condiciones estipuladas para ocuparla, se cubrirá con el empleado de cualquier otra sección siempre que reúna las exigencias mencionadas. Si el empleador entendiese que el trabajador o los trabajadores a quienes correspondería el puesto no estén capacitados para desempeñarlo y éste o éstos discreparen, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, la que previo examen de los antecedentes dictaminará en definitiva.

### Suplencias

**Artículo 21**— Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que se señala en el artículo 20 (Vacantes) utilizándose suplentes para los cargos que no puedan cubrirse con personal de la institución. Se entiende por suplente al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado, por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegrara definitivamente, el suplente con mayor antigüedad pasará a ser efectivo.

### Faltas imprevistas

**Artículo 22**— Cuando falte personal imprevistamente, los empleadores deberán reponerlo dentro de las 24 horas, siempre que fuese indispensable efectuar las tareas asignadas al mismo. Al efecto las instituciones adoptarán las medidas de orden interno que correspondan, siendo responsables de cualquier deficiencia del servicio si no efectuasen dicha reposición.

### Cambio de turno

**Artículo 23**— Cuando el trabajador necesite en un día determinado cambiar su turno de trabajo con otro compañero que desempeñe las mismas tareas, los empleadores permitirán este cambio, siempre que ello no les ocasione gastos adicionales ni lesione sus intereses.

### Horario corrido

**Artículo 24**— Se reitera que las instituciones procurarán implantar el horario continuado en aquellas secciones donde ello sea posible y donde tal modalidad no afecte el normal desenvolvimiento de las instituciones y siempre que no se requiera mayor número de personal.

### **Jornada de trabajo adicional**

**Artículo 25**— Cuando el personal ha cumplido su jornada de trabajo y por razones circunstanciales cumple a continuación otra jornada adicional completa, sin perjuicio de las remuneraciones que le correspondan, se le otorgará un franco compensatorio por la jornada adicional trabajada. Cuando el recargo sea del 50 % de su jornada habitual, se le dará media jornada de descanso compensatorio; si el recargo fuere superior al 50 % de la jornada habitual, se otorgará una jornada de descanso compensatorio.

### **Intercambiabilidad de tareas**

**Artículo 26**— Se mantienen las modalidades de trabajo existentes con la intercambiabilidad de tareas, exceptuándose las que por la presente Convención se establezcan.

### **Reconocimiento de antigüedad**

**Artículo 27**— A los efectos de la aplicación de los beneficios escalafonarios, se le reconocerá al empleado toda la antigüedad que acredite dentro del establecimiento, salvo las excepciones establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Cuando el empleado cumpla el año de antigüedad en la primera quincena del mes, se le liquidará el aumento escalafonario conjuntamente con los haberes correspondientes a ese mes y cuando lo cumpla en la segunda quincena, lo cobrará con los haberes del próximo mes.

### **Personal con horarios cambiantes**

**Artículo 28**— En los establecimientos en que por su modalidad, se cubran los francos o licencias con personal cuyos horarios son permanentemente cambiantes, es decir, que deben trabajar alternativamente de mañana, tarde o noche, se designará para ello al personal de igual categoría o calificación con menor antigüedad

### **Personal de cocina**

**Artículo 29**— El suministro de comida al personal de la sección Cocina, se continuará efectuando en la misma forma o modalidad que cada Institución tiene establecida al presente.

### **Horario del personal de las áreas de análisis clínicos y estudios anatómo-patológicos**

**Artículo 30**— El personal que cumple su jornada íntegra de labor dentro del área donde se realizan los análisis clínicos y estudios anatómo-patológicos, tendrá la misma jornada de labor que el personal técnico actuante en el lugar, que cumpla mayor horario en el área, de acuerdo con las modalidades de cada establecimiento a la fecha de la firma de la presente Convención.

### **Beneficios adquiridos**

**Artículo 31**— Los beneficios que establezca la presente convención colectiva no excluyen a aquellos superiores establecidos por otras disposiciones, acuerdos, otorgados voluntariamente o por las Convenciones Colectivas anteriores.

### **Día del gremio**

**Artículo 32**— El día 21 de setiembre de cada año, declarado Día del Gremio por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (F.A.T.S.A.) será considera-

do, a todos los efectos, como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

### **Depósitos de dinero**

**Artículo 33**— Los empleadores no efectuarán depósitos ni extracciones de dinero, por intermedio de personal menor de edad.

### **Clasificación del trabajo por sexo**

**Artículo 34**— La Dirección de cada institución distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sean compatibles con el sexo del personal. Si hubiera discrepancias sobre determinadas tareas, se recurrirá al dictamen de la Comisión Paritaria de Interpretación. Hasta tanto ésta no se expida, la tarea en cuestión no será realizada por quienes entienden que no deben efectuarla.

### **Telefonista nocturno**

**Artículo 35**— La tarea de telefonista nocturno será realizada por personal masculino.

### **Obstétricas**

**Artículo 36**— Las obstétricas tendrán como jornada normal la de 24 horas semanales, que pueden ser distribuidas en forma desigual, respetándose las modalidades de cada institución, pero fijándose como máximo dos (2) guardias semanales de 12 horas cada una, debiendo tener libre un (1) domingo por medio.

### **Accidentes de trabajo**

**Artículo 37**— Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán sin descuento alguno.

### **Mensualización**

**Artículo 38**— Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. Tanto el personal titular como el suplente percibirán el sueldo y demás beneficios en proporción al tiempo en que se hubieren desempeñado. Si correspondiera liquidar alguna fracción de mes, para conocer el importe que debe pagarse diariamente se dividirá el sueldo por 25 (ó por el número real de jornadas mensuales que cumple el trabajador, si fuere menor) y el importe que así resulte se multiplicará por el número de días trabajados.

### **Pizarrón sindical**

**Artículo 39**— Se acuerda al Sindicato el derecho de publicar en un pizarrón, cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas con el gremio. Este debe ser del tipo vitrina con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales. Será ubicado preferentemente en las proximidades del fichero del personal. Los escritos allí exhibidos no podrán contener alusiones lesivas a las instituciones, sus autoridades o empleados.

### **Comisión paritaria de interpretación**

**Artículo 40**— La Comisión Paritaria de Interpretación, que deberá constituirse dentro del término de 30 días a partir de la fecha de firma de la presente Convención, estará integrada por tres (3) miembros de cada parte y entenderá en las cuestiones relativas a la interpretación del presente Convenio.

## Planilla de categorías

**Artículo 41**— La Dirección de los establecimientos entregará anualmente a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una planilla con el detalle de la categoría asignada a cada trabajador, la que se mantendrá debidamente actualizada.

## Retención

**Artículo 42**— Los empleadores retendrán del aumento del primer mes de sueldo, el 50 % del mismo, que girarán a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, (F.A.T.S.A.), sita en Dean Funes 1241 Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminatorias utilizadas para los descuentos normales de Obra Social.

Con lo que terminó el acto firmando los comparecientes de conformidad, previa lectura y ratificación, por ante mí que certifico.

Alfonso REY  
Presidente Comisión Paritaria.

Buenos Aires, diciembre 5 de 1975

VISTO el acuerdo celebrado entre la “*FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA*” con la “*ASOCIACIÓN DE HOSPITALES PARTICULARES DE BENEFICENCIA Y MUTUALISTAS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES*” Obrante a fojas 87, por el que se subsana la omisión cometida al redactar el texto de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/75, por donde corresponda, tómese razón y regístrese el citado acuerdo, como complementario de la convención mencionada. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, esté a lo dispuesto a fojas 84.

Luis José Rams  
Director Nacional Relaciones del Trabajo.

ACTA COMPLEMENTARIA DE LA CONVENCION  
COLECTIVA DE TRABAJO N° 103/75

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 11 días del mes de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, siendo las 14 horas comparecen espontáneamente ante el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4, por ante el señor Secretario de Relaciones Laborales don Alfonso REY, los señores miembros de la Comisión Paritaria que tuviera a Su cargo la renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 359/73, Edelmiro PEÑA, Luis P. BURGOS, Idilio MELETTI, Juan POLI, Mario LEIBMAN, Jorge CARBALLO, Axel EHRRICH y Juan DÍAZ, en representación de la ASOCIACIÓN DE HOSPITALES PARTICULARES DE BENEFICENCIA Y MUTUALISTAS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, por una parte y por la otra Otto CALACE, Eduardo SEVERINO e Ignacio ROSALES en representación de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, las partes de común acuerdo, manifiestan: que al tratarse la renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 359/73, suscribiendo en su reemplazo la N° 103/75, que omitió incluir en ésta última, en las categorías del personal, la de CAPATAZ DE TALLER que figuraba en la anterior, omisión que viene a subsanar mediante la presente acta, conviniendo fijar para la misma una remuneración básica de SEIS MIL PESOS (\$ 6.000) mensuales, en las mismas condiciones expresadas para el resto del personal.

En consecuencia ambas partes convienen también que lo precedentemente acordado se considera como formando parte integrante de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/75, y solicitan que el presente acuerdo sea elevado a la Superioridad para su homologación.

No siendo para mas firman los comparecientes previa lectura y ratificación, en prueba de conformidad, por ante mí que certifico, siendo las catorce y treinta horas.



# MUTUALES, INSTITUCIONES DE BENEFICENCIA Y ENTIDADES DE PRESTACIONES ASISTENCIALES SIN FINES DE LUCRO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 107/75*

### ***PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE MAESTRANZA***

En la ciudad de Buenos Aires, a los 31 días del mes de julio del año 1975, siendo las 18 horas comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo - Departamento de Relaciones Laborales N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 161/73, según Resolución D.N.R.T. N° 317/75, de Relaciones Laborales, Don Alfonso REY, a los electos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal administrativo, técnico y de maestranza de las Asociaciones Mutuales, Instituciones de beneficencia y en general entidades asistenciales sin fines de lucro, como resultado del acta-acuerdo final obrante a fojas 43/45 del expediente N° 580.225/75, de conformidad a las disposiciones vigentes en la materia, Sres.: Libero CALETTI, Norberto DÍAZ, Pedro MAS SANS, Juan H. CAPURRO y Julio B. CLEMENTE, por la Confederación Argentina de Mutualidades, con domicilio legal en Tucumán 1455, Piso 8° Oficina "B" Capital Federal, por una parte y por la otra los Sres.: Otto A. CALACE, Eduardo SEVERINO, Ignacio ROSALES, Victorio SEGUER, José A. RIVERO, Claudia de CARDENAS, Daniel KMORS, Raúl MOLINA, Juan LUSARDI, Oscar AMOSA, Rosa BORRMANN, Juan C. SORBELLINI, Benito REGLERO en representación de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con domicilio legal en la calle Dean Funes N° 1241 Capital Federal, la cual constara de las siguientes cláusulas.

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y la Confederación Argentina de Mutualidades.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— 1° de junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

#### **Ámbito de aplicación y personal comprendido**

**Artículo 3°**— La presente convención colectiva de trabajo será de aplicación obligatoria en todo el país y comprende a todo el personal técnico, administrativo y de maestranza de las asociaciones mutuales, instituciones de beneficencia y

en general entidades de prestaciones asistenciales sin fines de lucro. Asimismo queda comprendido el personal con relación de dependencia que realizar tareas en las ramas subsidiarias de las entidades comprendidas, tales como servicios mutuales, de ayuda recíproca y prestaciones de cualquier especialidad que otorgue o de cualquier otra actividad secundaria que realice. Sólo quedan exceptuados de la aplicación de esta convención el personal superior que ocupe los cargos de gerente, subgerente, contador y jefe de personal.

### **I. Categorías y Remuneraciones**

#### **Mensualización**

**Artículo 4°**— Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal suplente percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo en que se hubiere desempeñado. Si debiera Liquidársele alguna fracción de mes, para conocer la paga diaria se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador, si fuera menor se multiplicará por el número de días trabajados.

#### **Horas extras**

**Artículo 5°**— Se consideran horas extras las que el trabajador labore fuera de su horario habitual. Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador si fuera menor; al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diarias habitual del trabajador de que se trate.

#### **Remuneración de cada categoría**

**Artículo 6°**— Se especifican las categorías laborales siguientes, correspondiéndoles a cada una la remuneración fijada:

A: PERSONAL TÉCNICO, AUXILIARES Y AYUDANTES

	P/MES \$
1) Obstétricas	6.500

	P/MES \$
2) a) Cabos/as de cirugía, Piso, Pabellón y Rayos	5.750
b) Auxiliares Técnicos de Rayos X	5.750
c) Preparador de Farmacia y Laboratorio	5.750
d) Visitadoras sociales	5.750
e) Mayordomos	5.750
3) a) Instrumentadoras y Transfusionistas	5.700
b) Personal técnico de Hemoterapia, Fisioterapia, y Anatomía Patológica	5.700
c) Personal especializado de: Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria, Nursery, Psiquiatría, Foniatría y riñón Artificial	5.700
d) Kinesiólogos, Masajistas, Pedicuros	5.700
4) Enfermeros y Personal de Esterilización	5.500
5) a) Ayudante de Radiología, Fisioterapia, hemoterapia, Anatomía y Laboratorios Patológicos	5.450
b) Ayudantes de Laboratorio y Farmacia	5.450
6) a) Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos	5.200
b) Personal destinado a la atención de gerontes (Geriatría)	5.200
7) a) Ascensoristas	4.800
b) Mucamas/os que no tengan atingencia directa con atención de enfermos	4.800
8) Fotógrafos	4.600
9) a) Personal de lavadero	4.550
b) Personal de ropería	4.550
10) a) Camilleros	4.500
b) Mucamas/os de cirugía, de piso y consultorios Externos	4.500
c) Personal de comedores	4.500

**B: PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

	P/MES \$
1) Capataces	5.800
2) Oficiales	5.300
3) Choferes	5.000
4) Medio-Oficiales	4.800
5) Porteros y Serenos	4.800
6) Peones en general	4.500
7) Jardineros	\$4.500

**C: PERSONAL DE COCINA**

	P/MES \$
1) Primer cocinero y/o repostero y/o fiambrero	5.750
2) Segundo Cocinero y/o Repostero y/o Fiambrero	5.000
3) Personal de despacho de comida	4.900

	P/MES \$
4) a) Encargado de office	4.800
b) Ayudante de cocina	4.800
e) Cafetero	4.800
5) Cacerolero	4.600
6) Peón general	4.500

**D: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

	P/MES \$
1) Jefe y/o Encargado	6.000
2) Administrativo de primera	5.500
3) Administrativo de segunda	5.000
4) Administrativo de tercera	4.550
5) Cadetes	3.800

**Funciones correspondientes a cada categoría**  
**Artículo 7°—**

- 1- **Obstétrica:** Es la profesional con título habilitante dedicada a su misión específica.
- 2-
  - a) **Cabo/a de cirugía:** Su tarea consiste en programar horarios de cirugía y coordinar los equipos afectados a las distintas operaciones, preparar el quirófano y atender la sala.
  - b) **Cabo/a de piso o pabellón:** Su función consiste en acompañar al médico cuando revisa la sala, realizar las curaciones que el médico disponga haga personalmente y proveer a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deben utilizar.
- 3- **Auxiliar técnico de radiología:** Cumple la función de toma de placas radiográficas y tareas anexas, contando con título habilitante expedido por autoridad competente.
- 4- **Preparador:**
  - a) **De farmacia:** Es el responsable de los preparados farmacéutico, conforme a las instrucciones que reciba de los profesionales farmacéuticos.
  - b) **De laboratorio:** Es el responsable de la realización de los análisis clínicos y patológicos bajo la supervisión del profesional bioquímico.
- 5- **Visitadora social:** Es el personal encargado de realizar visitas domiciliadas y hospitalarias para constatar las condiciones de salubridad ambientales, económicas, etcétera de los visitados.
- 6- **Mayordomo:** Es el responsable de la labor del personal de maestranza y del correcto estado del edificio e instalación.

- 7- **Instrumentadora:** Es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas.
- 8- **Transfusionista:** Es el personal especializado en la tarea, que colabora directamente con el médico.
- 9- **Personal técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía, patología y laboratorio:** se entiende por tal el que cuenta con título habilitante para la tarea que desempeña, otorgado por autoridad competente.
- 10- **Personal especializado de terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery, psiquiatría, foniatría y riñón artificial:** es el que se especializa en cada una de tales disciplinas y realiza las tareas.
- 11- **Kinesiólogo, masajista y pedicuro:** Es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica.
- 12-
- a) **Enfermero/a de cirugía:** Su función consiste en atender la sala, sin efectuar tareas de instrumentación.
- b) **Enfermero/a de piso y de consultorios externos:** cuya función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene y curaciones en general). No debe asignarse a cada enfermera de piso más de trece (13) camas para su atención y recibirá por cada paciente más que debe atender un aumento equivalente al 10 % del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. En horario nocturno la enfermera atenderá hasta 20 camas y recibirá un 5 % más de su salario normal por cada cama de más que atiende. La enfermera de Consultorios Externos está destinada a realizar curaciones en general. Cuando por razones circunstanciales debe realizar además de su tarea, la que cumple otra enfermera, recibirá un aumento equivalente al 50 % de su salario habitual. Salvo razones de fuerza mayor, el empleador deberá disponer la normalización del servicio dentro de las 24 horas, si no lo hiciere deberá otorgar un día de descanso por cada jornada de trabajo recargado a la enfermera, sin perjuicio de las remuneraciones antes detalladas.
- e) **Personal de esterilización:** Efectúa exclusivamente tareas de esterilización.
- 13-
- a) **Ayudante de farmacia:** Es el colaborador directo del preparador de Farmacia.
- b) **Ayudante de laboratorio:** Es el colaborador directo del preparador de laboratorio.
- 14- **Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos:** Es el personal práctico que secunda en cada especialidad al profesional, al personal técnico y auxiliares.
- 15- **Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos:** Es el que se desempeña en los establecimientos neuropsiquiátricos o en las secciones neuropsiquiátricas de cualquier establecimiento y cuya tarea consiste en el cuidado de los pacientes (su higiene, vestirlos, reducirlos si se descomponen y suministrarle alimento).
- 16- **Personal dedicado a la atención de gerontes:** Es el que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas a gerontes de cualquier establecimiento asistencial, y que efectúa la limpieza de las habitaciones, muebles y dependencias, sirve la comida, suministra alimentos, ropa limpia, viste e higieniza a los ancianos. No realiza tareas de enfermería. Este personal y el de mucamas y enfermeras de la especialidad, atenderán igual movimiento de pacientes que el detallado en el inciso 12 apartado b) y también, iguales beneficios cuando se les recargue en sus tareas.
- 17- **Ascensorista:** Es el personal destinado a la atención de ascensores.
- 18- **Mucamo/a sin atingencia con los enfermos:** Es el que realiza tareas de limpieza en cualquier sector, sin trato directo con los enfermos.
- 19- **Fotógrafo:** Es el personal especializado en tareas fotográficas de interés médico.
- 20-
- a) **Personal de lavadero:** Tendrá a su cargo el lavado y tendido de la ropa.
- b) **Personal de ropería:** Comprende costureras y planchadoras/es.
- 21- **Camillero:** Traslada pacientes que no pueden movilizarse por sí solos y realiza tareas afines. Cada camillero atenderá hasta cuarenta (40) camas. Si circunstancialmente se le asignara un número mayor, tendrá por cada enfermo más un aumento equivalente al 2 % del salario que hubiere percibido trabajando en forma normal.
- 22-
- a) **Mucama de cirugía:** Su función es la de mantener la higiene de la sala de cirugía sin realizar tareas de instrumentación.
- b) **Mucama/o de piso y consultorios externos:** La mucama/o de piso está destinada a la higiene del piso y habitaciones y transporte de alimentos para el enfermo, debiendo atender como máximo trece (13) camas. La mucama de consultorio externo cumple la función de mantener la limpieza de los mismos. Rigen para éstas las mismas disposiciones que las especificadas para las enfermeras en caso de recargo del trabajo –inciso 12, apartado b)–.
- 23- **Personal que se desempeña en comedores con atención al público:** Es aquel que cumple sus tareas en co-

mededores con atención a visitantes y acompañantes de enfermos, y que no figura en una categoría mejor remunerada en el presente convenio.

24 **Personal de mantenimiento:** Incluye maestranza propiamente dicha, suministro y proveeduría, talleres, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, enceradores, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, cortadores, confeccionistas, electricistas, etcétera.

Comprende las siguientes categorías:

- **1° Oficial:** es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados, con pericia profesional.
- **2° Medio-Oficial:** es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en los oficios antes detallados o a crearse.
- **Y Peón General:** es el que realiza tareas generales que no requieren especialización alguna. Cuando el peón general adquiera práctica y realice tareas propias de cualquiera de las especialidades, pasará a medio-oficial del oficio que corresponda.

25- **Chofer:** es el personal habilitado para el manejo de los automotores de la entidad.

26- **Portero y sereno:** su única función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se les encomiende.

27-

- a) **Jardinero y personal de quinta:** son los encargados de la conservación y cuidado de jardines, quintas y plantas en general.
- b) **Personal de criadero:** son los trabajadores que se ocupan del mantenimiento y cuidado de animales destinados a la alimentación.
- c) **personal de panteón, recreación, deportes y descanso:** Son los responsables de la vigilancia, cuidado y limpieza de los sectores antes detallados.

28- **Personal cocina y despacho de comida:** comprende al cocinero, cocinero repostero y fiambrero; que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del anterior. Se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando ambos se desempeñan en los mismos horarios, caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero. El encargado de office, es el responsable del office de cada piso o sector.

El cafetero y el jefe del despacho de comidas son colaboradores directos del primer cocinero, cada uno en su especialidad.

El ayudante de cocina colabora con los anteriores, con capacidad suficiente para reemplazarlos.

El cacerolero es el encargado de la limpieza de cacerolas, vajilla e implementos de cocina en general.

El peón de cocina cumple las tareas simples, como transporte de material y alimentos.

29- **Personal administrativo**

a) **Jefes y encargados:** Son los responsables del sector que se les encomiende, dependiendo de ellos el personal de su área.

b) **Administrativo de primera:** es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimiento de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia y práctica.

Este personal recibe órdenes directas del Jefe. A título enunciativo, se enumera: operador de máquina cuenta correntista (Nacional, Burroghs, I.B.M., etc.), telefonista con más de cuarenta líneas de operación directa, inspectores y personal de cobranza, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorio, etc.

c) **Administrativo de segunda:** es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas.

A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas, colabora directamente con el Administrativo de primera. Este personal pasa a primera categoría al cumplir tres años de antigüedad en la segunda categoría. Asimismo si se produjeran vacantes en la primera categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría superior. En ambos casos se utilizará el procedimiento que fija el artículo 31, referente a vacantes.

d) **Administrativo de tercera:** es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como, empleados de archivo, fichero, boleterías, telefonista hasta 20 líneas internas, etc. Se incluyen en la categoría los empleados con conocimientos limitados que se inician en la carrera administrativa. Este personal pasa a segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Asimismo si se produjeran vacantes en la segunda categoría, el personal más antiguo pasa a revistas en la categoría inmediata superior. En ambos casos se utilizará el procedimiento que fija el artículo 31, referente a vacantes.

e) **Cadete:** es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples, no comprendidas en las categorías anteriores. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice.

### Concepto de categoría

**Artículo 8°**— Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en esa categoría.

Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien la ejerza título habilitante, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere



resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando la índole de las tareas no permita establecer cual de ellas absorbe la mayor parte del tiempo laboral, se considerará el trabajador revistando en la categoría mejor remunerada. Se entiende por tarea habitual la que realiza normalmente el trabajador, no considerándose tal la que efectúa fuera de lo habitual, aunque esté dentro de su misma categoría.

### Remuneraciones sobre básico

**Artículo 9°**— Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 6°, corresponden los siguientes adicionales:

- 1- El personal que se desempeña en las actividades de cirugía, partos y esterilización recibirá un adicional del 10 % mensual sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
- 2- El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas National, Burroghs, I.B.M. o similares, recibirá un 10 % sobre su básico.
- 3- El personal que cumpla horas extraordinarias en horario nocturno las cobrará con el 100 % de recargo y con el 150 % si los trabajare en los días que le corresponde franco.
- 4- El personal de laboratorio que realice sus tareas en área cerrada (áreas bacteriológicas, de inmunología, estériles o similares) recibirá un 20 % sobre su sueldo básico.
- 5- El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 10 % más de su básico, por las horas trabajadas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.
- 6- El personal que tenga como parte de su remuneración, habitación, se le computará la misma como una suma equivalente al 1 % del sueldo vital mínimo y otro 1 % si se le diere comida. Las prestaciones en alojamiento y comida pueden convenirse en el futuro, pero cada una de ellas no superará en ningún caso el 5 % del sueldo vital mínimo vigente.
- 7- El personal que tuviere que desempeñar tareas correspondientes a una categoría superior, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración asignada a dicha categoría, superior.
- 8- El personal de inspectores de cobranza, además del sueldo de administrativo de primera percibirán una comisión sobre los cobros de la zona que inspeccionan, no inferior al 50 % del S.V.M. vigente en el momento del cobro.
- 9- El personal de cobranza a domicilio se desempeñará en las condiciones establecidas o a establecer de acuerdo a las modalidades particulares de cada entidad. Su remunera-

neración nunca será inferior al sueldo que corresponda al administrativo de primera categoría.

### Escalafón

**Artículo 10**— Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeña en ese momento, en un 1,5 % al cumplir 2 años se eleva al 3 % y sucesivamente un 1,5 % anual hasta su jubilación.

El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad; por lo tanto quien es promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

### Concepto de sueldo básico

**Artículo 11**— Las remuneraciones a que refiere el artículo 6° constituyen el básico inicial de cada categoría, que en virtud del escalafón por antigüedad se va modificando anualmente, pasando el trabajador a tener un nuevo básico resultante de sumar el básico inicial el escalafón por antigüedad correspondiente.

### Personal jerárquico

**Artículo 12**— Las remuneraciones del personal jerárquico, que revisten en cargos no especificados en las categorías del presente convenio serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de dicho personal será inferior a un 20 % por sobre la del subordinado mejor remunerado.

### Adicional de cajero

**Artículo 13**— El cajero/a que presta servicio en establecimientos con internación o que cobran aranceles recibirán un adicional mensual fijo de \$ 200. (pesos doscientos).

### Zona patagónica

**Artículo 14**— Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Antárticas) percibirán las remuneraciones, con un 20 % sobre los fijados por ésta convención.

## II. Jornada y Horario

### Jornada de trabajo

**Artículo 15**— La jornada de trabajo será la habitual y normal para cada actividad, según lo fija la ley, con las siguientes excepciones:

- 1- El personal comprendido exclusivamente en las tareas de:
  - a) Toma de radiografías o de revelado dentro del área de influencia de los rayos.
  - b) Aplicación de radioterapia superficial y profunda de rayos X.
  - e) Aplicación y/o manipulación de elementos radioactivos, tales como: radium, cobalto e isótopos radioactivos.

- d) El personal que realice tareas complementarias dentro de los ambientes con exposición a los rayos, tendrá una jornada de trabajo de seis horas diarias y treinta y seis semanales.
- 2- Las obstétricas tendrán como jornada normal la de 24 horas semanales que pueden ser distribuidas en la forma desigual, pero fijando como máximo dos guardias semanales de 12 horas cada una y debiendo tener libre un domingo por medio.
- 3- La jornada normal en terapia intensiva, riñón artificial, clímax y unidad coronaria será de seis (6) horas diarias y treinta y seis semanales.
- 4- Igual jornada que la del apartado anterior, será la normal para el personal de telefonista, con cuarenta líneas, o más agentes que se desempeñen en establecimientos de fisiología, salud mental, atención de enfermos del mal de Hansen, al igual que aquellos que atienden a pacientes de enfermedades infectocontagiosas.
- 5- El personal técnico de laboratorio u otro que cumpla su jornada íntegra dentro del área específica citada, cumplirá una jornada de siete horas diarias.

### Horario corrido

**Artículo 16**— En todos los casos el horario será corrido, admitiéndose como excepción el hecho de existir serias razones que tornen dificultoso acordar horario corrido, cuando existiere discrepancia sobre la posibilidad de su implantación la cuestión se elevará a las Comisiones Paritarias de Interpretación que resolverán en definitiva.

### Francos

**Artículo 17**— Los trabajadores cumplirán una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales por lo que el día anterior al descanso, su jornada será de cuatro horas como máximo. El descanso semanal será de cuarenta horas como mínimo computadas desde la hora en que ingresan habitualmente a sus trabajos. Se admite como excepción el caso en que el empleador opte por otorgar una semana un franco y la siguiente dos francos, y así sucesivamente.

### Cambio de turno

**Artículo 18**— Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios, sino le ocasionan gastos adicionales.

### Horario y condiciones de trabajo vigentes

**Artículo 19**— Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que esta se expida. Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso deter-

minado y no se dan los supuestos del artículo 18 de la presente convención colectiva de trabajo.

### Ocupaciones fuera del establecimiento

**Artículo 20**— Los empleadores no podrán impedir a su personal que tengan otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles a las instituciones en las cuales prestan servicios.

### Ausencias imprevistas

**Artículo 21**— Cuando por razones de enfermedad, licencias o suspensión, faltare personal, las instituciones deberán reemplazarlo siempre que estimaren necesario efectuar las tareas asignadas al ausente. De no hacerlo, la institución será responsable de la deficiencia del servicio.

## III. Licencias y Permisos

### Licencia anual

**Artículo 22**— Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por la Ley N° 20.744, pero únicamente se computarán los días hábiles. Los días feriados nacionales, feriados optativos y domingos comprendidos dentro del lapso en que se goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por ley y se abonan en la misma forma que aquellos.

Este artículo comenzará a aplicarse, cuando se otorguen las licencias correspondientes al año 1976.

### Licencias especiales

**Artículo 23**— El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 15 días
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días
- c) Por fallecimiento de cónyuge: 5 días
- d) Por fallecimiento de padres, hermanos o hijos: 5 días
- e) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 3 días
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, y cuñados: 2 días
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: 4 días
- h) Por casamiento de hijos: 2 días
- I) Por mudanza: 1 día
- j) Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

### Licencias especiales por la índole de la tarea

**Artículo 24**— Por la índole de las tareas se acordarán también las siguientes licencias especiales: El personal de ra-

diología, radioterapia, o destinado a la atención de enfermos mentales o nerviosos, gozará de una licencia especial de quince días cualquiera sea su antigüedad, todos los años, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a los cinco meses. Mientras el trabajador goza de la licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares.

### Permisos especiales

**Artículo 25**— En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de tres días por cada uno de ellos, con goce de sueldo, para su atención.

En todos los casos comprobada con certificado médico el evento sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres e hijos mayores, deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

### Exámenes

**Artículo 26**— El personal que curse estudios en establecimientos debidamente acreditados gozará de permiso pago, para rendir examen, debiendo acreditar fehacientemente el haberlo rendido o su postergación por razones ajenas a su voluntad. No podrá en ningún caso dicho permiso ser inferior a 2 días por examen. Se justificarán por este concepto dieciséis (16) días hábiles por año calendario. Cuando se exceda este límite, se otorgará el permiso correspondiente sin goce de sueldo.

### Dadores de sangre

**Artículo 27**— Todo trabajador que done sangre quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, hasta dos veces por año, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

## IV. Bonificaciones Especiales

### Servicio militar

**Artículo 28**— El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y al pago de una suma mensual equivalente al 10 % del sueldo que le correspondería, mientras permanezca bajo bandera.

### Guardería infantil

**Artículo 29**— Los establecimientos donde trabajen el número de mujeres que fija la reglamentación de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para hacer exigible la guardería infantil, deberán ajustarse a los dictados de la ley y su reglamentación.

Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije el límite para uso de la guardería, una suma equivalente al 25 % del salario vital mínimo; si la madre tuviere un solo hijo se le abonará el 30 % del sueldo vital mínimo vigente en el momento del pago.

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal o guardería infantil, mientras no las habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente. Este pago se abonará en proporción a las horas de labor, cuando la madre cumpla una jornada de trabajo reducida.

No corresponderá este pago durante las vacaciones y licencias sin goce de sueldo. Durante su vigencia, este importe por el especial carácter que reviste, las partes no lo considerarán en ningún caso como sueldo o retribución y por tanto no tendrá efecto alguno para el pago de horas extras, vacaciones, licencias, aguinaldo, aportes jubilatorios, indemnizaciones, etcétera. Este pago substitutivo, quedará sin efecto por las siguientes causas:

- 1) si por cualquier disposición se crearen beneficios similares de cualquier índole para este mismo fin;
- 2) si la entidad resolviese prestar el servicio por sí misma o por terceros, dentro del establecimiento o en sus proximidades y para todos o algunos de los turnos de trabajo.

### Subsidio por fallecimiento de familiares

**Artículo 30**— En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente al 30 % de un sueldo vital mínimo, vigente en el momento del deceso.

## V. Vacantes y Reemplazos

### Vacantes

**Artículo 31**— La vacantes que se produzca en el establecimiento se cubrirá por el empleado de la misma sección que le sigue en antigüedad siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto y subsistan las condiciones para que dichas vacantes sean cubiertas.

No habiendo un empleado/a de la misma sección que reúna las condiciones estipuladas para ocuparla, se cubrirá por el empleado/a de cualquier otra sección, siempre que reúna las exigencias mencionadas.

Si el empleador entendiéndose que el trabajador o los trabajadores a quienes correspondiere el cargo no están capacitados y éste o éstos discreparan, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, quien previo examen de los interesados dictaminará en definitiva.

### Reemplazos

**Artículo 32**— Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala al artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de reemplazantes de la casa. Se entiende por reemplazante, al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia.

Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el reemplazante de mayor antigüedad pasa automáticamente a ser efectivo.

## VI. Otros Beneficios

### Preservación de la salud

**Artículo 33**— Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psico-físico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos, tal control se realizará mensualmente.

### Accidentes de trabajo

**Artículo 34**— Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin descuento alguno.

### Feriatos optativos

**Artículo 35**— Los feriatos optativos en el orden nacional y/o provincial se cubrirán con guardia igual a la utilizada en los días feriados nacionales, en dotación de personal.

### Ropa de trabajo

**Artículo 36**— Los empleadores que dispongan el uso obligatorio de determinada ropa deberá proveerla gratuitamente al personal, por lo menos dos veces al año. Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones que deba usar el personal deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese.

También deberá proveerse el calzado y las medias que sean de uso obligatorio, en forma gratuita, cada vez que sea necesario.

Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, calor, humedad, serán obligatoriamente provistos de la ropa y calzado adecuados.

La obligación del empleador de suministrar la ropa planchada puede ser sustituida por una asignación de reintegro de gastos, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá en cada zona entre las respectivas filiales de las entidades firmantes o por estas mismas, pero nunca será inferior la asignación mensual al 5 % del salario vital mínimo vigente en el momento del suministro.

### Clasificación del trabajo

**Artículo 37**— La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sea compatible con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre determinadas tareas; se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose innovar hasta tanto aquella se expida.

### Telefonista nocturno

**Artículo 38**— La tarea de telefonista nocturno, será realizado exclusivamente por personal masculino.

### Atención de calderas

**Artículo 39**— Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad, o autoridad, competente.

### Ascensos de los peones y medios oficiales

**Artículo 40**— **Peones:** El personal calificado como peón y que realice tareas especializadas durante un año continuado en el establecimiento, fuera de las tareas comunes, pasará a la categoría de “medio-oficial”. Si su principal entendiera que no reúne condiciones de capacidad e idoneidad suficientes para desempeñarse como “medio-oficial”, el caso se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación para que resuelva en definitiva, quedando hasta que se expida la Comisión en su primitiva categoría. En iguales condiciones los peones de cocina pasarán a ayudantes de cocina.

Los **medio oficiales** pasarán a oficiales al producirse una vacante. En caso de disenterse sobre sus condiciones, se utilizará igual sistema que el establecido en el artículo 31.

### Suministro de café con leche

**Artículo 41**— Los establecimientos deben disponer para el personal de un comedor o lugar de adecuado, para ser utilizado durante el desayuno, almuerzo, merienda o cena, asimismo se deja aclarado que el café con leche para el desayuno o merienda deberá ser azucarado y acompañado con dos pancitos, manteca, dulce o sustitutos, concediéndose hasta 20 minutos para su consumo. Aquel personal que por tener horario discontinuo tomara desayuno y merienda, dispondrá de diez minutos en cada oportunidad para su ingestión.

### Tareas livianas

**Artículo 42**— El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas –sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezca la autoridad competente– deberá ser reintegrado en ese tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas, abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computar dicho pago a los correspondientes a los períodos de enfermedad que prevé la ley.

### Suministro de leche

**Artículo 43**— Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche en cantidad de un litro diario por persona, a aquellos que trabajen en calidad de pintores, pulidores y anexos, personal que esté afectado al trabajo de pintura a soplete, trabajo de caldera, rayos X, laboratorios de análisis y anatomía patológica.

### Guardarropas y baños

**Artículo 44**— Los establecimientos dispondrán de guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para uso del personal, fuera de su horario de trabajo, con las excepciones que demanden las tareas dentro de su horario.

### Depósito de dinero

**Artículo 45**— El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio de personal menor de edad.

### Beneficios adquiridos

**Artículo 46**— Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluye: a aquellos superiores,

establecidos por otras disposiciones, acuerdos otorgados voluntariamente o por las convenciones colectivas anteriores.

## VII. Disposiciones Especiales

### Día del gremio

**Artículo 47**— El día 21 de setiembre de cada año, declarado Día del Gremio por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

### Pizarrón sindical

**Artículo 48**— La Dirección del Establecimiento autorizará en lugar visible para todo el personal y próximo al fichero, la colocación de una vitrina colgante que será utilizada únicamente para exhibir las comunicaciones oficiales del Sindicato y Comisión Interna y Cuerpo de Delegados.

Se concede esta autorización con la siguiente reglamentación enunciativa:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas de la Asociación;
- b) Informaciones sobre las elecciones y designaciones de las autoridades de la Asociación;
- c) Informaciones sobre reuniones de la Comisión y Asambleas Generales de la Asociación.

Los escritos allí exhibidos no podrán contener alusiones lesivas a los establecimientos, sus autoridades o personal.

### Planilla de categorías

**Artículo 49**— La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una planilla con el detalle de la categoría asignada a cada trabajador, cuya actualización podrán solicitar anualmente, sin perjuicio de dar noticia de toda variación que se origine en ingresos o egresos del personal.

### Paritaria de interpretación

**Artículo 50**— La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por tres miembros por cada parte entenderá las cuestiones relativas a la interpretación de éste convenio y las demás que el mismo le fija más se formara una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del Ministerio de Trabajo. De sus decisiones podrá apelarse a la Comisión Interpretación Nacional.

## VIII. Obra Social

### Retención

**Artículo 51**— Los empleadores retendrán del aumento del primer mes de sueldo, el cincuenta por ciento del mismo, que girarán a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, sito en Dean Funes 1241 de Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminadas utilizadas para los descuentos normales de Obra Social.

Con lo que terminó el acto firmando los comparecientes, previa lectura y ratificación, por ante mí que certifico.



# INSTITUTOS MÉDICOS SIN INTERNACIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 108/75*

### ***PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y OBRERO***

**Partes intervinientes:** FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA con ASOCIACIÓN DE INSTITUTOS Y ORGANIZACIONES MEDICAS SIN INTERNACIÓN Y COLMEGNA S.A.C.y F..

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires 25 de Junio de 1975.

**Actividad y categorías de trabajadores a que se refiere:** , que en relación de dependencia trabaje en Institutos Médicos u Odontológicos sin internación, laboratorios de análisis clínicos, rayos X o similares, Institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc.) y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud.-

**Zona de aplicación:** Todo el país.

**Cantidad de Beneficiarios:** 14.000.

**Período de vigencia:** 11 de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

En la ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las quince horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO N° 4, por ante el señor Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la C.C.T.: N° 159/73, según Resolución N° 221, Secretario de Relaciones Laborales Don Alfonso a los efectos de inscribir el texto ordenado de La Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal a que se hace mención precedentemente, como resultado del acta acuerdo final obrante a fojas 42, del expediente N° 580.251-75 de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, Dres. : Eduardo LIBESIN y Abraham SICAL, en representación de la ASOCIACIÓN DE INSTITUTOS Y ORGANIZACIONES MÉDICAS SIN INTERNACIÓN, con domicilio legal en Tucumán 1.577, 1° piso Capital y Sr. Julio Alberto MACHUCA por COLMEGNA S.A.C. y F. con domicilio legal en Sarmiento 839, Capital, por una parte y por la otra, los Sres: Otto A. CALACE, Eduardo SEVERINO, Victorio F. SEGUEL,

Amadeo NUÑEZ, Victor Hugo PEPINO, Vicente Luis MAIOCRI, y Dr. Federico Dardo NUÑEZ en representación de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con domicilio legal en Deán Funes 1.241 Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación y Representantes de Casas de Baños.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— 10 de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Todo el país.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— En la presente convención está comprendido el personal técnico, administrativo y obrero que en relación de dependencia trabaje en Institutos Médicos u Odontológicos sin internación, Laboratorios de Análisis Clínicos, Rayos X o similares, Institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc.) y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud.

### **I. Categorías y Discriminación de Tareas**

#### **Personal técnico y de maestranza**

**Artículo 5°**—

#### **Primera categoría:**

- a) **Obstétrica:** es la profesional con título habilitante, dedicada a su misión específica
- b) **Kinesiólogo:** es la persona que tiene a su cargo la labor de ayudar a la recuperación física del paciente por orden o indicación expedida por el médico. Recibe órdenes del médico o del Director del Instituto.

- c) **Pedicuro:** es la persona que poseyendo título habilitante o matrícula expedida por la Secretaría de Estado de Salud Pública se encuentra habilitado para realizar tal función. Recibe órdenes del médico, Director del Instituto y del Jefe de Pedicuros si lo hubiere.
- d) **Técnico radiólogo:** es aquella persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Estado de Salud Pública, está encargado del trabajo en el servicio de Radiología. Recibe órdenes e instrucciones referentes a sus funciones, del médico radiólogo o del Director del Instituto.
- e) **Técnico de laboratorio:** es la persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Estado de Salud Pública tiene a su cargo la labor de laboratorio o análisis. Depende del médico laborista, del bioquímico o del Director del Instituto, quienes le imparten las órdenes y establecen las funciones a cumplir.
- f) **Caba supervisora:** es aquella persona con título habilitante que dirija o supervise, a las enfermeras siendo responsable de la labor de enfermería de su sector.
- g) **Enfermera especializada:** es aquella enfermera que desempeña sus funciones en cirugía, hemoterapia, traumatología, etc., (especialidades), en uno o más servicios.
- h) **Mecánico dental:** es el trabajador de la especialidad que trabaja en relación de dependencia con un Instituto odontológico o que tenga esa especialidad.
- i) **Ayudante de radiología:** es el que cumple las funciones detalladas en Tercera Categoría, inciso a), con un año de antigüedad:

#### Segunda categoría:

- a) **Personal de radioterapia y/o cobaltoterapia:** es el personal que tiene a su cargo la atención y preparación del paciente para los tratamientos de radioterapia y cobaltoterapia. Tiene a su cargo el comando de los aparatos y recibe órdenes y supervisión del médico radiólogo.
- b) **Personal de electromedicina:** es la persona que tiene a su cargo la atención del paciente y su preparación para la toma de electrocardiogramas, aplicación de onda corta, diatermia, rayos ultravioletas, rayos infrarrojos, ontoféresis, ondas ultrasónicas, nebulizaciones, masajes electrónicos, horno de Bier, etc.
- c) **Masajista:** es la persona que se encuentra capacitada para la función de dar Masajes. Recibe órdenes del médico, Director del Instituto o Kinesiólogo si lo hubiera.
- d) **Cobrador:** es aquella persona que trabaja en relación de dependencia y cumple tareas de cobranza, en dinero y/o cheque de cuota social por y para la empresa. Este

personal será amparado por la empresa con la cobertura de un seguro por riesgos de tareas, quedando además perfectamente aclarado que en el caso de transportación de dinero y/o valores, bajo ningún concepto dicho personal portará ningún tipo de armas, siendo de exclusivo resorte de la empresa utilizar custodia habilitados.

#### Tercera categoría:

- a) <sup>1</sup> **Ayudante de radiología:** es aquella persona que se desempeña en el servicio de radiología, recibe órdenes e instrucciones referente a sus funciones del médico radiólogo o cuando lo hubiere del técnico radiólogo. Su función será la toma de placas, supervisado por el médico o técnico radiólogo. Al año pasa automáticamente a revistar en Primera Categoría, no alcanza éste beneficio al personal que trabaja fuera del área de influencia de los rayos y no está afectado a la toma de placas radiográficas. Este personal podrá conforme al artículo 53: CATEGORÍAS POLIVALENTES –si así lo califica la patronal–, revistar en categoría polivalente: Ayudante de radiología, Técnico de Radiología. En tal caso percibirá por el tiempo que realice esas tareas la remuneración correspondiente a Técnico de Radiología. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75 % de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente al Técnico de Radiología.
- b) <sup>2</sup> **Auxiliar de laboratorio:** Es la persona que se desempeña en el Laboratorio, recibe órdenes e instrucciones del médico laborista, del bioquímico, del Director y cuando lo hubiera del técnico del laboratorio. Este personal podrá conforme al artículo 52: CATEGORÍAS POLIVALENTES: –si así lo califica la patronal–, Revistar en categoría polivalente: Auxiliar-Técnico de Laboratorio. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá, la remuneración total correspondiente a Técnico de Laboratorio.
- c) **Foguista o calderista:** ésta tarea deberá ser desempeñada por personal idóneo matriculado por ante la Municipalidad y/o dependencia que corresponda de acuerdo a la zona de aplicación. Recibirá órdenes directas del Jefe de la sección exclusivamente.
- d) **Promotor:** es la persona que trabaja en relación de dependencia con la empresa y cumple tareas de promoción de nuevos afiliados.
- e) <sup>3</sup> **Enfermera:** es aquella persona que trabaja en relación de dependencia y que realiza las tareas inherentes a su profesión a las órdenes del personal médico, caba y/o supervisoras, en consultorios externos. Este podrá conforme al artículo 53: CATEGORÍAS POLIVALENTE –si así lo califica la patronal–, estar en categoría polivalente: Enfermera, enfermera especializada. En tal caso percibirá por el tiempo que realice estas tareas la remuneración correspondiente a Enfermera especializada. Cuando estas tareas le insu-

<sup>1</sup> Texto según Acta del 20/01/92.

<sup>2</sup> Texto según Acta del 20/01/92.

<sup>3</sup> Texto según Acta del 20/01/92



man el 75% de su Jornada, percibirá la remuneración total correspondiente a Enfermera especializada.

- f) **Personal de mantenimiento:** es aquella persona idónea que cumple tareas relativas al mantenimiento general de las instalaciones de la empresa (carpintero, electricista, plomero, pintor, etc.).
- g) **Auxiliar de mecánico dentista:** es el personal que se desempeña a órdenes o en directa relación de dependencia con el mecánico dental en todas las tareas inherentes a la especialidad.

#### Cuarta categoría:

- a) **Sereno:** es toda aquella persona que trabaja en horario nocturno y a la que se responsabiliza de las instalaciones del Instituto, su misión es de control (materiales y equipos).
- b) **Personal de Lavadero:** es aquella persona que cumple tareas exclusivas de lavado de ropa y su secado y doblado.
- c) **Personal de Planchado:** es aquella persona que cumple tareas exclusivamente de planchado y doblado. Ya sea con plancha de mano o a máquina.
- d) **Personal de costura:** es aquella persona que cumple tareas exclusivas de costura ya sea a mano o a máquina.
- e) **Ayudante de mantenimiento:** es aquella persona que ayuda en las tareas generales colaborando con el personal de mantenimiento.
- f) **Personal de maestranza:** es aquel personal que realiza tareas de ordenanza y diligencias simples fuera de la empresa.
- g) **Bañista:** es la persona que se desempeña en la tarea de asistir a las personas que utilicen los distintos servicios que prestan los institutos de preservación de la salud y mantendrá el aseo de su sector.
- h) **Ascensorista:** además de cumplir con su misión específica en caso de inconveniente mecánico y/o eléctrico en el aparato a su cargo, colaborará en su reparación y en otras funciones que se le asignen dentro de su misma categoría.

#### Quinta categoría:

- a) **Mucama:** es la persona que se encarga de la limpieza de las instalaciones (con excepción de rasqueteo de pisos y limpieza de ventanas), la preparación del desayuno y merienda y su posterior servicio, la limpieza de los elementos utilizados y el mantenimiento del aseo de su sector.
- b) **Peón de limpieza:** es la persona encargada de la limpieza en general, rasqueteo y encerado de piso, lavado con manguera y enjabonado, lavado de paredes y ventanas.

c) **Peón de lavadero:** es la persona que está a cargo del traslado de la ropa a las distintas secciones, lavadero, estufas de secado y mantenimiento del aseo de la sección.

d) **Peón de sala de máquinas:** mantendrá el aseo de la sección y colaborará con el foguista y/o ayudante de mantenimiento.

### Personal administrativo

#### Artículo 6°—

- 1) **Administrativo de primera:** es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del Jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquina cuenta - correntista (National, Burrooghf, I.B.M., etc.), telefonista con más de 40 líneas de operación directa, inspectores de cobranza facturista - calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de consultorio, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, y encargados que constituyen una categoría superior.
- 2) **Administrativo de segunda:** es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Si se produjera alguna vacante en la primera categoría ésta deberá ser cubierta con el personal de la misma sección con los requisitos de idoneidad y capacidad que exijan las empresas, si no hubiera acuerdo sobre las condiciones del aspirante se resolverá entre la Comisión Interna y los representantes de la Empresa, si no hubiere Comisión Interna o no se pusieran de acuerdo intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de F.A.T.S.A., con jurisdicción en la zona. Si tampoco en esa instancia se resolviera el diferendo, se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva.
- 3) **Administrativo de tercera:** es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio tal como, telefonista hasta 20 líneas internas, empleado de archivo, fichero, boleterías etc. Se incluyen en la categoría los empleados con conocimientos limitados que se inician en la carrera administrativa. Este personal estará en condiciones de solicitar el pase a la segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Pasa a revistar en la segunda categoría si presta servicios en la misma sección, donde se produce una vacante y llena los requisitos de idoneidad y capacidad que exigen las empresas. Si no hubiera acuerdo sobre las condiciones del aspirante, se resolverá entre la Comisión Interna y los representantes de la Empresa, si no hubiere Comisión Interna o no se pusieran de acuerdo, intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de F.A.T.S.A. con ju-

risdicción en la zona. Si tampoco en esa instancia se resolviera el diferendo, se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva.

- 4) **Cadetes:** es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples comprendidas en las categorías superiores. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiera según la tarea que realice.

A los efectos de su remuneración los administrativos de Primera estarán encuadrados en la SEGUNDA CATEGORÍA, los administrativos de segunda en la TERCERA CATEGORÍA, y los administrativos de tercera en la CUARTA CATEGORÍA.

Los cadetes percibirán sueldo profesional mínimo, y hasta tanto se determine percibirán el sueldo vital mínimo más un 10%.

### Concepto de categoría

**Artículo 7°**— Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en esta categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien la ejerza, títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando la índole de las tareas no permita establecer cual de ellas absorbe la mayor parte del tiempo laboral, se considerará al trabajador revistando en la categoría mejor remunerada. Se entiende por tarea habitual la que realiza normalmente el trabajador no considerándose tal la que efectúa fuera de lo habitual, aunque esté dentro de su misma categoría.

### Distribución del trabajo por sexo

**Artículo 8°**— La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sea compatible con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre determinadas tareas, se llevará a dictamen de la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes se entiende no deben efectuarla, hasta tanto aquella se expida.

### Tareas livianas

**Artículo 9°**— El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezca la autoridad competente, deberá ser reintegrado en este tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computar dicho pago a los correspondientes a los períodos de enfermedad que prevé la ley.

## Deposito de dinero

**Artículo 10**— El empleador no podrá efectuar movimiento de valores fuera del establecimiento por intermedio del personal menor de edad, salvo casos de fuerza mayor.

## II. Remuneraciones

### Mensualización

**Artículo 11**— Todo el personal será mensualizado. El personal suplente percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo en que se hubiese desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de más, para conocer la paga diaria se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador; si fuera menor se multiplicará por el número de días trabajados.

### Concepto de sueldo básico

**Artículo 12**— las remuneraciones a que se refiere el artículo 13 constituyen el básico inicial de cada categoría, que en virtud del escalafón por antigüedad se va modificando anualmente, pasando el trabajador a tener un nuevo básico resultante de sumar al básico inicial el escalafón por antigüedad correspondiente.

### Remuneración de cada categoría

**Artículo 13**— el sueldo inicial básico de cada categoría será el siguiente:

	<b>Abril 1994</b>
Primera categoría	\$ 378 por mes
Segunda categoría	\$ 369 por mes
Tercera categoría	\$ 360 por mes
Cuarta categoría	\$ 326 por mes
Quinta categoría	\$ 323 por mes

### Remuneraciones sobre básico

**Artículo 14**— Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 13, corresponden los siguientes adicionales:

- 1) <sup>1</sup>El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 20% más de su básico, para las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.  
Las horas extras nocturnas que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada normal y habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonará de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo (50% y 100% de recargo respectivamente).
- 2) El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas National Burrough, I.B.M. o similares, recibirá un 20 % sobre su básico.

<sup>1</sup> Texto según Acta del 20/01/92.

- 3) <sup>1</sup>El personal que tenga como parte de su remuneración, habitación, se le computará la misma como una suma equivalente al 1% del sueldo de la 5ta. Categoría y otro 1% si se le diere comida. Las prestaciones en alojamiento y comida pueden convenirse en el futuro, pero cada una de ellas no superará en ningún caso el 5% del sueldo básico de la 5ta. categoría vigente.
- 4) <sup>2</sup>El personal que tuviera que desempeñar tareas de una categoría superior a la que corresponde a su categoría, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en caso alguno la diferencia será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada aunque el tiempo de reemplazo sea inferior. Si el personal tuviera que desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeña un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada. Se exceptúa en el caso de “*categorías polivalentes*” que se rigen por el dispuesto para tales supuestos en el artículo 5°.  
El personal que tuviera que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, recibirá un 40% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada. Se exceptúa el caso de “*categorías polivalentes*” que se rigen por lo dispuesto para tales supuestos en el artículo 5°.
- 6) El personal que cumpla horas extraordinarias en horario nocturno, las cobrará con el 100% de recargo y con el 150% si las trabajare en los días que le corresponde franco.
- 7) <sup>3</sup>El personal que trabaje en un feriado optativo, recibirá su remuneración con el 50% de recargo. El personal que trabaje en un día feriado nacional recibirá en cuyo caso un 50% más.
- 8) El electricista que cuente con título habilitante, recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.

### Escalafón

**Artículo 15**— Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que desempeñe en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años eleva a un 4% y sucesivamente a 2% anual hasta su jubilación.

El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido, tendrá como remuneración el básico de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponda a ésta categoría superior.

1 Texto según Acta del 30/01/90.

2 Texto según Acta del 20/01/92.

3 Texto según Acta del 20/01/92.

4 Texto según Acta del 30/01/90.

### Remuneración personal jerárquico

**Artículo 16**— Las remuneraciones de encargados, jefes, subjefes, y en general de los cargos jerárquicos, serán fijados, por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal de categorías que se especifican en el convenio, será inferior en un 20% por sobre el sueldo básico inicial del subordinado mejor remunerado.

### Seguro de fidelidad

**Artículo 17**— Los empleados que se desempeñen como cajeros, gozarán de un “*seguro de fidelidad*” destinado a cubrir eventuales diferencias de caja y que no será inferior a una suma mensual equivalente al 30% del sueldo básico de la 5ta. categoría vigente en el momento del pago.

### Zona patagónica

**Artículo 18**— los trabajadores que se desempeñen en la zona región patagónica (Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Antárticas) percibirán las remuneraciones con un 30% sobre los fijados por ésta convención.

## III. Jornada y Horario

### Jornada de trabajo

**Artículo 19**— Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que ésta debe ser la fijada en este convenio, cuando la jornada habitual no es inferior en más de un 25% a lo normal de la categoría.

Cuando la jornada sea menos del 75% de la normal el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo.

Se considera jornada normal la fijada por ley, con las siguientes excepciones:

- 1) El personal técnico radiólogo y ayudante de radiología de primera categoría que realice:
  - a) toma de radiografías o de revelado dentro del área de influencia de los rayos.
  - b) aplicación de radioterapia superficial y profunda de rayos ‘X’.
  - c) aplicación y/o manipulación de elementos radioactivos, tales como radium, cobalto e isótopos radioactivos, tendrá una jornada de trabajo de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales.

Los ayudantes de laboratorio, los ayudantes de radiología de tercera categoría y demás personal que realice

las tareas antes detalladas tendrá una jornada de seis horas diarias y treinta y seis semanales.

<sup>1</sup>A partir del 01/01/92 la parte patronal podrá contratar al personal consignado en el primer párrafo del presente artículo. Si le abonaren un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. Categoría, su horario normal será de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Igualmente el personal comprendido en el segundo párrafo de este inciso así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3° segundo párrafo de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias semanales se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría. Con relación al personal existente al 31/12/91 continuará con el horario y salario anterior, salvo que, a propuesta de su principal, aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas.

- 2) Las obstétricas tendrán como jornada normal la de 24 horas semanales, que pueden ser distribuidas en forma desigual, pero fijando como máximo dos guardias semanales de 12 horas cada una y debiendo tener libre un domingo por medio.

- 3) <sup>2</sup>La jornada normal para el personal de laboratorio y telefonista será de seis horas diarias y treinta y seis semanales. El personal de laboratorio que se incorpore a partir del 01/02/92 si se le abonare el 33% sobre su salario básico tendrá una jornada mensual de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

La jornada normal para los telefonistas será de 6 horas diarias y 36 semanales. El personal de telefonistas que se incorpore a partir del 01/02/92 si el conmutador telefónico es del tipo automático, tendrá una jornada normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Continuará siendo de 6 horas diarias y 36 horas semanales si utilizare sistema de clavijas.

A partir del 01/01/92 la parte patronal podrá contratar al personal consignado en el primer párrafo del presente artículo. Si le abonaren un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. categoría, su horario normal será de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Igualmente el personal comprendido en el segundo párrafo de este inciso así como el personal de laboratorio a que refiero el inciso 3° segundo párrafo de este artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría. Con relación al personal existente al 31/12/91 continuará con el horario y salario anterior, salvo a propuesta de su principal, aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas.

### Horario corrido

**Artículo 20**— En todos los casos el horario será corrido admitiéndose como excepción el hecho de existir serias razones que tornen dificultoso acordar horario corrido y siempre que la filial de F.A.T.S.A. con jurisdicción en el lu-

gar, previa consulta al personal, dé su expresa aprobación. Se considera razón atendible que el otorgar horario corrido altere la modalidad de trabajo habitual del establecimiento. Sé exceptúa asimismo el personal con atención directa al público (repcionista, cajeras, etc.) que prestará servicios en las horas dispuestas para atención del público.

### Francos

**Artículo 21**— Los trabajadores que cumplan horario normal gozarán de un franco de un día y medio como mínimo, en forma de reducción de una jornada o no más de la mitad de su horario diario habitual, que será precedido por un descanso no menos de cuarenta horas y seguido por otro de doce. Las horas de descanso se computarán comenzando a contar desde la hora de ingreso habitual a las tareas de cada trabajador. Los trabajadores que se desempeñen en horario nocturno, en la mayor parte de su jornada, gozarán de un franco más semana por medio, en forma corrida con el descanso a que refiere el párrafo anterior.

### Cambio de turno

**Artículo 22**— Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios, si no le ocasionan gastos adicionales.

### Ocupaciones fuera del establecimiento

**Artículo 23**— Los empleadores no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

### Faltas imprevistas

**Artículo 24**— Los empleadores cuando algún personal falte imprevistamente, deberán reponerlo dentro de las 24 horas, a efectos de evitar recargo de tareas. El establecimiento autorizará las medidas de orden interno que correspondan, siendo responsable de cualquier deficiencia del servicio.

### Horario y condiciones de trabajo vigentes

**Artículo 25**— Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambios, no contando con el consentimiento del personal, se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que ésta se expida. Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso determinado y no se den los supuestos del artículo 22° de la presente convención colectiva de trabajo.

<sup>1</sup> Texto según Acta del 20/01/92

<sup>2</sup> Texto según Acta del 20/01/92

## IV. Licencias y Permisos

### Licencia anual

**Artículo 26**— Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por la Ley N° 20.744, pero únicamente se computarán los días hábiles. Los días feriados nacionales, feriados optativos y domingos comprendidos dentro del lapso en que se goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por ley y se abonan en la misma forma que aquellos.

### Licencias especiales

**Artículo 27**— El personal tendrá derecho asimismo, a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 15 días
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días
- c) Por fallecimiento de cónyuge: 7 días
- d) Por fallecimiento de padres o hijos: 7 días
- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 3 días
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 3 días
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial, 5 días.
- h) Por casamiento de hijos: 2 días
- i) Por mudanza: 2 días
- j) Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

### Licencia por índole de la tarea

**Artículo 28**— Por la índole de las tareas se acordará la siguiente licencia especial:

- 1) El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 8° (apartado 1) gozará de una licencia especial de quince días cualquiera sea su antigüedad todos los años, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a los cinco meses. Mientras el trabajador goza de la licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares.

### Permisos especiales

**Artículo 29**— En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de diez días por cada uno de ellos, continuas o discontinuas, con goce de sueldo, para su atención.

En todos los casos, comprobará con certificado médico, el evento sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

### Exámenes

**Artículo 30**— El personal que cursa estudios en establecimientos debidamente acreditados gozará de permiso pago, para rendir examen, debiendo acreditar fehacientemente el haber rendido o su postergación por razones ajenas a su voluntad. No podrá en ningún caso dicho permiso ser inferior a dos días.

### Permiso de estudio

**Artículo 31**— Los empleadores autorizarán a su personal a concurrir a escuelas de capacitación de la actividad. Cuando las clases se superpongan con el horario habitual del trabajador, la autorización alcanzará a un máximo de diez (10) horas semanales. Si el número de horas que le absorbiesen las clases fuese mayor el empleado deberá compensar el exceso, trabajando fuera del horario habitual. Se entiende que existiendo horario de clases fuera del horario habitual del trabajador, éste deberá optar por aquel. Se deja aclarado que el personal que tuviera horario de cuatro horas diarias queda excluido de beneficio de éste artículo.

## V. Bonificaciones Especiales

### Servicio militar

**Artículo 32**— El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y al pago de una suma mensual equivalente al 50% del sueldo que le correspondería mientras permanezca bajo bandera.

### Sala maternal

**Artículo 33**— Los establecimientos donde trabaje, el número de trabajadoras que fija la reglamentación de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.

<sup>1</sup>Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fija el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente al 50% del sueldo básico de la 5ta. categoría vigente en la fecha de cada pago.

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones.

Hasta tanto se dicte la reglamentación del artículo 195 de la Ley N° 20.744 se estará a las reglamentaciones de la Ley

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

N° 11.317 en lo referente al número de mujeres y se limitará hasta los dos años de edad.

## VI. Vacantes y Suplencias

### Vacantes

**Artículo 34**— La vacante que se produzca en el establecimiento se cubrirá por el empleado de la misma sección que sigue en antigüedad, siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto.

No habiendo una empleada/o de la misma sección que reúna las condiciones estipuladas para ocuparlo, se cubrirá por el empleado/a de cualquiera otra sección, siempre que reúna las exigencias mencionadas. Si el empleador entendiese que el trabajador o los trabajadores a quienes correspondiera el cargo no están capacitados y éste o éstos discrepan, la cuestión se resolverá entre la Comisión Interna y los representantes patronales, si no hubiere Comisión Interna o no se pusieran de acuerdo, intervendrá la Comisión Directiva de la filiar de F.A.T.S.A. con jurisdicción en la zona. Si tampoco en ésta instancia se resolviera el diferendo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva.

### Suplencias

**Artículo 35**— Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de suplente, para los cargos que no pueda cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente, al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el suplente de mayor antigüedad pasa automáticamente a ser efectivo.

## VII. Otros Beneficios

### Preservación de la salud

**Artículo 36**— Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psico-físico de cada trabajador.

### Accidente de trabajo

**Artículo 37**— Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin descuento alguno.

### Ropa de trabajo

**Artículo 38**— Los empleadores proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo cuántas veces sea necesario para su vestir decoroso. Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso,

debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese.

También deberán proveerse zapatos y medias que sean de uso obligatorio, en forma gratuita.

Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, calor o humedad, serán obligatoriamente provistos de la ropa y calzado adecuado.

<sup>1</sup>La obligación del empleador de suministrar la ropa lavada y planchada puede ser sustituida por una asignación en concepto de reintegro de gastos, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá en cada zona entre las respectivas filiales de las entidades firmantes o por estas mismas, pero nunca será inferior la asignación mensual, al 10% del salario básico de la 5ta. categoría.

### Guardarropas y baños

**Artículo 39**— Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal.

### Subsidio por fallecimiento de familiares

**Artículo 40**— <sup>2</sup>En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendiente en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente a un sueldo básico de categoría vigente en el momento del deceso.

### Horas extras

**Artículo 41**— Se consideran horas extras las que el trabajador labore fuera de su horario habitual. Si por cualquier razón dichas horas extras excedieran de tres diarias, las siguientes o la fracción, se abonará con el 100 % de recargo y si fueran nocturnas, con el 150%.

Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador si fuera menos, al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador de que se trate.

<sup>3</sup>Las horas extras que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonarán con el recargo que fija la Ley de Contrato de Trabajo.

### Comedor

**Artículo 42**— Los establecimientos tendrán un comedor o un lugar adecuado con capacidad y condiciones suficientes para que el personal pueda ingerir sus alimentos.

---

<sup>1</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

<sup>2</sup> Texto según Acta del 30/01/90.

<sup>3</sup> Texto según Acta del 20/01/92.

**Café con leche**

**Artículo 43**— A todo empleado que se desempeñe cuatro horas en tareas continuadas, se le suministrará café con leche, 200 gramos de pan, manteca y dulce, debiendo disponer de treinta minutos para su ingestión.

**Suministro de leche**

**Artículo 44**— Será obligatorio, por parte de los empleadores, el suministro de leche, en cantidad de un litro diario por persona, a aquellos que trabajan en calidad de pintores, pulidores y anexos, personal que éste afectado al trabajo de pintura o soplete, trabajo de caldera, rayos 'X', laboratorios de análisis, anatomía patológica y en ambientes donde el medio está afectado por emanaciones que perjudican la respiración.

**Telefonista nocturno**

**Artículo 45**— La tarea de telefonista nocturno será realizada exclusivamente por personal masculino.

**Dadores de sangre**

**Artículo 46**— Todo trabajador que done sangre quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

**Beneficios adquiridos**

**Artículo 47**— Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluyen a aquellos superiores establecidos por otras disposiciones, acuerdos u otorgados voluntariamente o por convenciones colectivas anteriores.

**VIII. Disposiciones Especiales****Día del gremio**

**Artículo 48**— El día 21 de septiembre de cada año, es declarado día del gremio por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

**Paritaria de interpretación**

**Artículo 49**— La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por tres miembros por cada parte entenderá en partes las cuestiones relativas a la interpretación de éste convenio y las demás que el mismo le fija.

**Pizarrón sindical**

**Artículo 50**— Se acuerda al sindicato el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas al gremio, éste debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales, asimismo será ubicado, preferentemente en los lugares de fichero de personal.

**Planilla al delegado general**

**Artículo 51**— Las Instituciones entregarán una planilla en donde conste: apellido y nombre, sueldo, calificación, clasificación, fecha de ingreso, horario, francos y documentos de identidad de todo el personal en relación de dependencia con el establecimiento, sin excepción de ninguna naturaleza, incluido personal jerárquico en lo referente a este personal estarán eximidos de hacer constar el sueldo, en su comunicación al delegado general.

Además, dichas planillas deberán ser actualizadas por la empresa, tantas veces como sea necesario y entregadas dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de la firma del presente convenio y/o de producido cualquier cambio o alteración de la misma.

**IX. Obra Social****Obra social**

**Artículo 52**— <sup>1</sup>Las empresas aportarán a la Obra Social de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, además de las contribuciones que fija la Ley N° 18.610, un adicional equivalente al 2% del sueldo de cada trabajador que ésta representa.

**Categorías polivalentes**

**Artículo 53**— <sup>2</sup>Se conviene la creación de categorías polivalentes, para aquellas tareas afines que el personal se encuentra capacitado para realizar. Los empleadores comunicarán a la Asociación Trabajadores de la Sanidad Argentina de jurisdicción, nombre y categoría del personal que utilizan en distintas categorías, en forma transitoria o permanente, debiendo abonársele el sueldo correspondiente a la categoría en que se desempeñan habitualmente, pero con pago de las diferencias que le correspondan cuando trabajen en una categoría superior a la asignada. Si A.T.S.A. no tuviere objeciones dentro de las 48 hs. de ser fehacientemente notificada, el principal podrá proceder a utilizar al personal individualizado. En caso de oponer reparos el Sindicato o el afectado, se reunirá una Comisión Paritaria de Interpretación, con tres miembros designados por cada parte, presidida por el Director Nacional de Asociaciones Sindicales o el Delegado Regional del Ministerio de Trabajo y/o el funcionario que estos nombren, dentro de las 72 horas. La resolución se adoptará dentro de las 48 horas subsiguientes.

**Mecanismo de autocomposición**

**Artículo 54**— <sup>3</sup>Antes de adoptar cualquier medida de acción directa que obstaculice o dificulte el normal desenvolvimiento de las actividades del sector, F.A.T.S.A. y sus filiales o delegaciones gremiales internas se obligan a someter la cuestión que motiva el conflicto a un arbitraje previo sobre la materia que origina el diferendo. El Tribunal

<sup>1</sup> Texto según Acta del 21/09/90.

<sup>2</sup> Texto según Acta del 20/01/92.

<sup>3</sup> Texto según Acta del 20/01/92.

arbitral estará compuesto por un letrado propuesto por C.A.D.I.M.E. y otro por F.A.T.S.A. y un tercero designado por el Ministerio de Trabajo. Las partes contarán con un plazo de cinco días para exponer sus posiciones, de las que dará vista a la contraparte por tres días. En la prueba, las partes tendrán un plazo de tres días para alegar. El Tribunal se expedirá en el término de diez días. Si el Tribunal no resolviera la cuestión podrá apelarse ante la justicia ordinaria laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se pronuncie en forma definitiva la justicia ordinaria, no podrá adaptarse medidas de fuerzas. Este procedimiento no se utilizará en caso de grave o manifiesto incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales: atraso en el pago de los salarios, despido masivos o determinado por causas político-sindical, lockout, etc. Todo ello, sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes.

EXPEDIENTE N° 580.251-75

Buenos Aires, Agosto 5 de 1975

Atento que por Resolución M.T. N° 8/75, ratificada por Decreto N° 1.865, ha sido homologado la Convención Colectiva

de Trabajo obrando a fojas 48/58 celebrado entre la "FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE SANIDAD ARGENTINA" con "ASOCIACIÓN DE INSTITUTOS Y ORGANIZACIONES MÉDICAS SIN INTERNACIÓN" y "COLMEGNA S.A.C. y F.", por dónde corresponde, tómesese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a al División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada el DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

**Dr. Luis José Pan**  
Director Nacional

Es copia de su original obrante a fojas 60

BUENOS AIRES, agosto 6 de 1975



# EMPRESAS DE EMERGENCIAS MÉDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADO DE PACIENTES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 459/2006*

### *Trabajadores de la Sanidad*

**(B.O. DEL 08/09/2006)**

#### **Resolución N° 549/2006**

Buenos Aires, 25/08/2006

VISTO el Expediente N° 1.171.006/2006 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 25.877, el Decreto N° 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones tramita el Convenio Colectivo de Trabajo y Anexos I y II suscripto entre la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (F.A.T.S.A.) por la parte gremial y la Federación de Cámaras de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria por la patronal, obrante a fojas 67/85, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acuerdan un plexo convencional que regula las condiciones de trabajo para los trabajadores que prestan servicios dentro del ámbito de representación que ostentan las partes, respecto de la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios.

Que por otra parte, las partes han ratificado a foja 86 el contenido y firmas del Convenio Colectivo de Trabajo traído a estudio.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a elaborar por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten o alteren los principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado “orden público laboral”.

Que analizados los puntos que integran el plexo convencional traído a consideración, es dable manifestar que el ámbito territorial y personal del mismo, se corresponde con el ámbito de representación personal y territorial que ostentan las partes signatarias.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo y Anexos I y II, suscripto entre la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (F.A.T.S.A.) por la parte gremial y la Federación de Cámaras de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria por la patronal, obrante a fojas 67/85 del Expediente N° 1.171.006/2006, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo y Anexos I y II, obrante a fojas 67/85 del Expediente N° 1.171.006/2006.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan en el convenio y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y Archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.171.006/2006**

Buenos Aires, 29 de agosto de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 549/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 67/85 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 459/2006.— Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

En la Ciudad de Buenos Aires el 1° de junio de 2006, se reúnen la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina F.A.T.S.A., en representación de los trabajadores y en su condición de miembros paritarios los señores Carlos West Ocampo, Héctor Daer, Aníbal Héctor Gómez, Mónica Graciela Chungo, Néstor Genta, Irma Asunción Raczkoswki, Nilda Raquel Iglesias, y Myriam Elcida Taborda, por una parte, y por la otra la Federación de Cámaras de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria representada por los señores Juan Carlos Ruiz, José Luis Cordero, y Marcelo Sánchez, con el patrocinio letrado de

los Dres. Julián Arturo De Diego y Ana María Cozza. Ambas partes en uso de las atribuciones legales y en reconocimiento recíproco de representatividad suficiente para acordar un convenio colectivo de trabajo para todos los trabajadores de la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios, acuerdan lo siguiente:

### **CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE EMERGENCIAS MÉDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADO DE PACIENTES CON FINES SANITARIOS**

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Son partes contratantes en la convención la Federación de Cámaras de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria, con domicilio en Avda. Callao 66 8° Piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires por una parte, y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con domicilio en Deán Funes 1242, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por la otra, conforme a la unidad de negociación establecida en el Expediente N° 1.171006/2006, en el marco de la tipología convencional establecida por las Leyes Nros. 14.250 y 23.546, como así también sus decretos reglamentarios.

#### **Reconocimiento de representatividad**

**Artículo 2°**— Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías que han acreditado, se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y empleados, para la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios de acuerdo a las normas vigentes, aclarándose que este plexo convencional resultará aplicable en todo el territorio del país y en el marco de las normas que regulan la representación personal y territorial de ambas asociaciones.

#### **Vigencia**

**Artículo 3°**— El plazo de vigencia del presente Convenio será de dos (2) años, a partir del 1° de diciembre de 2005. No obstante ello las condiciones económicas podrán ser discutidas por las partes antes de ese término, previa conformidad de las mismas.

Vencido el plazo, el Convenio Colectivo de Trabajo mantendrá su vigencia hasta tanto sea reemplazado por un nuevo Convenio.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato suficiente, aportando los elementos para una decisión fundada y adoptando actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

## Ámbito de aplicación

**Artículo 4°**— La presente Convención regirá en todo el ámbito del país y para la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios que en él se desarrolle.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores comprendidos en el mismo que presten servicios en todo el ámbito del territorio nacional en la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios.

## Definición de la actividad

**Artículo 5°**— Entiéndese al Sistema de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria, como aquella organización destinada al tratamiento precoz de pacientes que por su situación –emergencia o urgencia médica– solicitan atención, debiendo ser asistidos en el lugar donde se encuentren (su domicilio, la vía pública, en el trabajo, etcétera) y eventualmente ser trasladados a un centro asistencial. Por esta última razón y debido a que las empresas realizan también traslados programados, quedan encuadradas en el presente Convenio, aquellas organizaciones dedicadas al traslado de pacientes con fines sanitarios.

## Personal comprendido

**Artículo 6°**— El presente Convenio rige las relaciones entre las empresas de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslado de pacientes con fines sanitarios y el personal incluido en las categorías que integran el presente en carácter de Anexo I, quedando excluidos los médicos y el personal jerárquico.

## Categorías

**Artículo 7°**— Los trabajadores comprendidos en el presente convenio se considerarán encuadrados en las categorías indicadas en el Anexo I, del presente acuerdo.

## Jornada de trabajo. Francos. Turnos

**Artículo 8°**— Se aplicará a la totalidad de los trabajadores comprendidos en este convenio, una jornada máxima de ciento noventa y dos (192) horas mensuales.

Los trabajadores de los establecimientos que a la entrada en vigencia del presente acuerdo, tengan una carga horaria inferior a la aquí fijada mantendrán el régimen anterior.

A los efectos de la remuneración, cuando la jornada habitual no es inferior en más de un veinticinco por ciento (25%) a lo normal de la categoría, se percibirá el total de las remuneraciones aquí acordadas.

A los fines del cálculo de las horas extraordinarias (artículo 201 L.C.T.) se tomará como divisor el número real de horas realizadas en el mes.

Los descansos dentro de la jornada laboral, se establecen en el otorgamiento de:

- Jornada de hasta ocho (8) horas diarias: Veinte (20) minutos para el almuerzo o cena y diez (10) minutos para el refrigerio.

- Jornadas de nueve (9) a doce (12) horas diarias: Treinta (30) minutos para el almuerzo o cena y diez (10) minutos para el refrigerio.
- Jornadas de más de doce (12) horas: Treinta (30) minutos para el almuerzo o cena y dos (2) pausas de diez (10) minutos cada una para el refrigerio en cada jornada.

En todos los casos, el horario será corrido.

En virtud de lo expuesto los trabajadores podrán ser destinados a cumplir tareas en turnos fijos o rotativos, como así también bajo el régimen de trabajo por equipos, aplicándose en cada caso los límites legales que correspondan a cada tipo de jornada.

Los trabajadores que desarrollen sus tareas en el régimen de jornada normal, deberán gozar de un franco de un día y medio como mínimo por semana.

Los trabajadores que tengan asignado también este régimen y que se desempeñen en horario nocturno, gozarán de un (1) franco más semana por medio, en forma corrida con el descanso a que se refiere el párrafo anterior.

Dadas las particulares características de la actividad, los trabajadores (con excepción de aquellos pertenecientes al área comercial y al área administrativa) podrán ser asignados a cumplir turnos de doce (12) horas corridas [con veinticuatro (24) horas de descanso mínimo entre jornada y jornada] o de veinticuatro (24) horas corridas [con setenta y dos (72) horas de descanso mínimo entre jornada y jornada].

Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios, siempre y cuando no le ocasionen perjuicios adicionales. A tal efecto, el empleado deberá solicitarlo con suficiente antelación.

## Autocomposición. Procedimiento y órgano de interpretación

**Artículo 9°**— Composición: Se creará un (1) órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes de cada parte, los que podrán contar con hasta dos (2) asesores por cada una de ellas, funcionando la misma bajo la denominación de “Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria (C.A.I.P.)”.

Los representantes suplentes actuarán sólo en ausencia de los representantes titulares.

- Representantes: Los representantes serán designados por cada parte dentro de los diez (10) días de suscripto el presente Convenio y comunicados a la otra por vía fehaciente, manteniendo su condición hasta tanto la parte que los haya designado no resuelva lo contrario, decisión ésta que deberá ser igualmente comunicada fehacientemente a la otra parte.
- Reuniones: Las partes se comprometen a reunirse en el seno de la Comisión, por lo menos dos (2) veces al año.

Las reuniones serán fijadas en las fechas y lugar en que ambas partes acuerden, debiendo comunicar cada una de las partes a la otra los temas propuestos con una antelación mínima de quince (15) días a la fecha de cada reunión, por un medio fehaciente.

Funciones:

- A) Interpretar la Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- B) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.

En caso de diferendos de naturaleza colectiva las partes se obligan a presentar dicho diferendo ante la Comisión, para que la misma se aboque a su tratamiento y resolución en un plazo no superior a quince (15) días hábiles desde que tomara conocimiento del diferendo. Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas por cualquiera de las partes.

Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura de la instancia obligatoria de conciliación correspondiente, en el marco de la calificación de esencial convenida para este servicio.

- C) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo conjunto, orientando a empresas y trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, eficiencia operativa, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, capacitación del personal y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, en coordinación con cada una de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, en los términos de la Ley N° 24.557.

Resoluciones: Las resoluciones de esta Comisión deberán ser adoptadas por unanimidad.

- Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la presente Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que se dé expresa autorización para ello.
- Actas: El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma a la finalización de la reunión.

### Actividad gremial

**Artículo 10**— Las partes acuerdan que la representación sindical en cada empresa incluida en el presente convenio, se ajustará a la proporcionalidad establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551.

- Crédito en horas: Cada delegado desarrollará la actividad gremial dentro de la empresa, con autorización para trasladarse por todo su ámbito físico para tomar contacto con los trabajadores, sin que esto altere el normal funcionamiento de la empresa. Tendrá además un crédito de veinte (20) horas mensuales, a cargo de su empleador, para cumplir con su función gremial. Se fija como requisito para su otorgamiento, que sean solicitadas por escrito con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, con justificación de la entidad gremial, salvo situación de emergencia. La concesión del crédito en horas deberá armonizarse con la disponibilidad de los recursos existentes, contemplando así también, la reprogramación de las dotaciones. Queda expresamente aclarado que la falta de utilización de dicho crédito no generará derecho a su acumulación en períodos ulteriores. Se exceptúa del crédito horario las horas que demande la concurrencia a los Congresos Nacionales de F.A.T.S.A., y las que demande las Audiencias en el Ministerio de Trabajo por conflictos de la propia empresa.

- Planilla gremial: Las instituciones entregarán una planilla en donde conste: apellido y nombre, categoría, fecha de ingreso, y documento de identidad, de todo el personal en relación de dependencia del establecimiento, sin excepción de ninguna naturaleza, incluido personal jerárquico.

- Pizarrón gremial: Se acuerda a la entidad sindical el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por cada empresa, aquellas noticias relacionadas al gremio. Este pizarrón debe ser del tipo vitrina colgante con la correspondiente cerradura y estará reservado exclusivamente para los avisos sindicales, siendo responsabilidad de la entidad sindical el contenido de las publicaciones que se realicen en este medio, no admitiéndose expresiones agraviantes en relación a las empresas y/o componentes que la integran. Asimismo esta vitrina será ubicada preferentemente en los lugares en los cuales el personal ficha o registra.

- Día del gremio: El día 21 de septiembre de cada año, declarado día del gremio por La Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

### Seguridad e higiene en el trabajo

**Artículo 11**— Las partes acuerdan que será de aplicación en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo, lo prescripto por las Leyes Nros. 24.557, 19.587, Decreto Reglamentario N° 351/79, normas complementarias y/o aquellos dispositivos que la sustituyan.

- Ropa de trabajo: Las empresas entregarán a sus trabajadores afectados al cumplimiento de tareas en unidades móviles, las prendas adecuadas para el desempeño de su trabajo, tanto en cantidad como en calidad, contemplando las características propias de la actividad, su uso obligatorio y exclusivo, circunstancias climáticas o de trabajo a la intemperie, tal como lo determina la legislación en materia de higiene, seguridad y medicina

del trabajo, debiendo entregar dos (2) ambos por año; un par de zapatos por año; y una campera cada dos (2) años. Asimismo entregará elementos, insumos y ropas de trabajo destinados a mantener el nivel de bioseguridad exigido por la legislación vigente.

- Guardarropas y sanitarios: Los establecimientos deberán contar con guardarropas, baños y duchas conforme lo establece la legislación vigente.

### Licencia anual ordinaria

**Artículo 12**— Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de su licencia anual ordinaria, con los alcances y condiciones previstos en la norma vigente, ajustados a las prescripciones del presente artículo.

El otorgamiento de la licencia se computará en días hábiles de lunes a sábados. Los días feriados nacionales y dominicos, comprendidos dentro del lapso en el que el empleado goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por la ley y se abonan de la misma forma que aquéllos.

### Régimen de licencias especiales

**Artículo 13**— Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo gozarán de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo o adopción, tres (3) días.
- Por matrimonio, quince (15) días.
- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos o padres, siete (7) días.
- Por fallecimiento de hermano, abuelos, nietos, tíos, yernos, suegros y cuñados, dos (2) días.
- Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etcétera) con certificación policial, cinco (5) días.
- Por casamiento de hijos, dos (2) días.
- Por mudanza, dos (2) días.
- Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa, policial o Comisión Paritaria de Interpretación, con citación previa, el tiempo que demande la diligencia.

Estas licencias serán otorgadas y abonadas mediante la acreditación de los certificados pertinentes.

### Permisos especiales

**Artículo 14**— En caso de enfermedad del cónyuge o conviviente, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una (1) vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis (6) días por cada uno de ellos, continuas o discontinuas, con goce de sueldo, para su atención. En todos los casos, comprobará con certificado médico, el evento sin perjuicio del derecho del empleador a controlar tal situación. Tratándose de los padres, deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo de su atención.

### Exámenes

**Artículo 15**— El personal que cursa estudios secundarios y/o universitarios, en establecimientos debidamente acreditados o incorporados a la enseñanza oficial, gozarán de un (1) permiso pago, para rendir examen, debiendo acredi-

tar fehacientemente, haber rendido o su postergación por razones ajenas a su voluntad. Este permiso será de un (1) día para materias del nivel secundario y de dos (2) días para materias del nivel universitario.

### Permisos de estudio

**Artículo 16**— Los empleadores autorizarán a su personal, a concurrir a escuelas de capacitación de la actividad, definida esta última, en el artículo 5° del presente Convenio. Cuando las clases, se superpongan con el horario habitual del trabajador, la autorización alcanzará a un máximo de diez (10) horas semanales. Si el número de horas que le absorbiesen las clases fuese mayor, el empleado deberá compensar el exceso, trabajando fuera del horario habitual. Se entiende que existiendo horario de clases fuera del horario habitual del trabajador, éste deberá optar por aquél. Se deja aclarado que el personal que tuviere horario de seis (6) o menos horas diarias, queda excluido del beneficio de este artículo.

### Sala maternal

**Artículo 17**— Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadoras que fija la reglamentación de la Ley N° 20.744 (L.C.T.), para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario básico de la 5ta. categoría. Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no la habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones. Hasta tanto, se dicte la reglamentación del artículo 179, segundo párrafo de la Ley N° 20.744, en lo referente al número de mujeres, se limitará hasta los dos (2) años la edad del menor, el pago de la suma referida. Asimismo este beneficio será otorgado a las madres empleadas previa acreditación mediante comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 bis, inciso f) de la Ley N° 20.744.

### Comedor

**Artículo 18**— Los establecimientos tendrán un (1) comedor o un lugar adecuado con capacidad y condiciones suficientes para que el personal pueda ingerir sus alimentos.

### Refrigerio

**Artículo 19**— A todo empleado que se desempeñe más de cuatro (4) horas en tareas continuadas, se le suministrará un (1) refrigerio que consistirá en café con leche o cualquier otra infusión, tales como té o mate cocido, y pan, facturas o galletitas.

### Dadores de sangre

**Artículo 20**— Todo trabajador que done sangre, quedará liberado de prestar servicios el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

## Condiciones salariales

**Artículo 21**— Las partes acuerdan un (1) salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme a las escalas contenidas en el Anexo II que integra el mismo, todo ello a partir del 1° de diciembre de 2005 (A), a partir del 1° de noviembre de 2006 (B) y a partir del 1° de diciembre de 2006 (C).

Los salarios previstos en la presente Convención Colectiva de Trabajo son mínimos y no impiden la determinación y pago por parte de las empresas de salarios superiores, con ajuste a lo prescripto por el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Los salarios de los trabajadores serán abonados mensualmente.

## Cláusula de absorción

**Artículo 22**— Con el objeto de determinar el contenido y alcance del presente Convenio, las partes acuerdan que las escalas salariales pactadas absorben hasta su concurrencia, la remuneración del trabajador, los adicionales, complementos, suplementos y/o premios, cualquiera fuera su denominación, concepto o naturaleza, de carácter remunerativo o no remunerativo.

Sin perjuicio de ello, la aplicación de la escala salarial del 1° de diciembre de 2005 (A), contenida en el Anexo II y la cláusula de absorción aquí acordada, deben implicar como mínimo un aumento real de un veinte por ciento (20%) de la remuneración neta de cada trabajador, tomando como referencia para este cálculo, los salarios netos percibidos en el mes de septiembre de 2005. A tal efecto, se considerará el salario neto resultante de la remuneración normal y habitual del trabajador.

**Intangibilidad salarial:** Para la adecuación de las categorías y remuneraciones al presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ha acordado preservar en todos los casos, fundado en el principio de intangibilidad en el ingreso, los valores que excedan de la aplicación de la cláusula de absorción. Para ello se acuerda incorporar un componente remuneratorio denominado “*Intangibilidad Salarial*”, que corresponde a la diferencia resultante entre lo que cada empresa pagaba y lo que aquí se acuerda.

Se respetará en todos los casos, la garantía del aumento mínimo del veinte por ciento (20%) a todos los trabajadores por aplicación de las nuevas escalas conforme se establece precedentemente, con los alcances y pautas del segundo párrafo in fine.

## Escalafón

**Artículo 23**— Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeñe en ese momento, en un dos por ciento (2%), al cumplir dos (2) años, se eleva a un cuatro por ciento (4%) y así sucesivamente a dos por ciento (2%) anual hasta su jubilación. El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido, tendrá como remuneración, el básico de la nueva categoría, más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento, corresponda a esta categoría superior.

## Remuneraciones sobre básico

**Artículo 24**— Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el Anexo II, corresponden los siguientes adicionales:

1. El personal de cualquier categoría, que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir, entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas del día siguiente, percibirá un veinte por ciento (20%) más de su básico, para las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente, como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.
2. Las horas extras nocturnas que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada normal y habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonarán de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo cincuenta por ciento (50%) y cien por ciento (100%) de recargo respectivamente.
3. El personal que tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que corresponde a su categoría, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior. Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas ajenas a su función que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeña un diez por ciento (10%) sobre su sueldo básico.
4. El personal que trabaje en un día feriado nacional recibirá su remuneración con el cien por ciento (100%) de recargo de acuerdo a lo prescripto por el artículo 166 de la Ley de Contrato de Trabajo, salvo que coincida con su franco semanal, en cuyo caso recibirá un cincuenta por ciento (50%) más.

## Capacitación

**Artículo 25**— Las partes signatarias de la presente Convención aceptan que la capacitación es un aspecto sustancial a tener en cuenta por quienes tienen la responsabilidad de generar empleo y, a la vez, brindar crecimiento y seguridad en el empleo al trabajador. A tales fines y en la medida de sus posibilidades económicas y financieras, ambas partes se comprometen a dictar cursos, conferencias, seminarios, por sí o por terceros, fuera de los horarios de trabajo, orientados a la satisfacción de los objetivos convenidos en el presente instrumento, sin perjuicio de la realización o participación en actividades vinculadas a esta función social que involucra a toda la dirigencia de una actividad que masivamente contrata personal, como es el caso de las empresas de emergencias médicas y medicina domiciliaria.

## Contribución empresaria

**Artículo 26**— Las partes acuerdan una contribución empresaria, a favor de la Federación Argentina de Trabajadores de la Sanidad, en los términos contemplados en el artículo 9° de la Ley N° 23.551, equivalente al uno con treinta centésimos por ciento (1,30%) mensual calculada sobre los sueldos básicos de cada trabajador encuadrado en la presente convención, a fin de ser destinada a actividades de asistencia social, capacitación y cultural de los trabaja-

dores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta contribución empresaria, será ingresada por una boleta única y depositada en una cuenta especial que F.A.T.S.A. comunicará oportunamente, dentro de los quince (15) días de cada mes, a partir de la fecha de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.

### Compensación por gastos y servicio médico

#### Artículo 27—

1. Las empresas proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo, hasta dos (2) veces por año. Deberá ser suministrada en perfecto estado de higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser planchada y lavada, una vez por semana o más asiduamente, si la índole de la tarea así lo requiriese. Aquellas empresas que no brindaren el servicio de lavado y planchado de ropa por su cuenta, abonarán en concepto de reintegro por el gasto del lavado y planchado de la ropa utilizada en la prestación del servicio, una suma mensual, no inferior al diez por ciento (10%) del sueldo básico de la Categoría V del presente Convenio, que se liquidará junto a los haberes correspondientes al período en el que se hubiese incurrido en el mismo.

Esta prestación será considerada no remuneratoria a todos los fines, encontrándose los trabajadores eximidos de acompañar los comprobantes respectivos, ello en el marco de la autonomía de voluntad convencional consagrada en el artículo 106 in fine de la Ley N° 20.744 (t.o. Decreto N° 390/76).

2. Las empresas otorgarán a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, en carácter de beneficio social no remuneratorio, y sin cargo alguno, el servicio de atención de emergencias médicas.

Este servicio se extenderá asimismo al grupo familiar primario del trabajador, y a los integrantes del mismo hasta la edad de los dieciocho (18) años.

### Pequeñas y medianas empresas

**Artículo 28—** En este punto se aplica en todos sus términos la Ley N° 24.467, con sus oportunas modificaciones, y/o cualquier otra vigente o que la reemplace en un futuro, y siempre referente a las pequeñas y medianas empresas, siempre con acuerdo de la delegación de F.A.T.S.A. de la zona de radicación de la empresa. Los trabajadores que cumplan sus tareas en las pequeñas empresas, podrán ser asignados cuando lo requiera las necesidades operativas de las empresas comprendidas en este artículo, a cumplir diversas funciones, sin menoscabo moral ni salarial, siempre con acuerdo de la delegación de F.A.T.S.A. de la zona de radicación de la empresa.

Asimismo y para aquellas empresas del interior del país, cuyo radio de acción directo para la atención de la emergencia médica no supere los setenta mil (70.000) habitantes, podrán acordar con el sindicato local la adecuación del presente convenio, con el fin de contribuir a la viabilidad de estas organizaciones (microemprendimientos).

### Cuota de solidaridad

**Artículo 29—** Se acuerda establecer para todos los beneficiarios del Convenio Colectivo un aporte solidario obligatorio equivalente al uno por ciento (1%) de la remuneración integral mensual, a partir de la vigencia de las nuevas escalas. Este aporte estará destinado entre otros fines a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales posibilitando una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar. Los trabajadores afiliados a cada una de los sindicatos de primer grado adheridos a F.A.T.S.A., compensarán este aporte con la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario de todos los trabajadores no afiliados y realizarán el depósito correspondiente en forma mensual, en la cuenta especial de F.A.T.S.A. que oportunamente se les comunicará. Esta Cláusula tendrá vigencia hasta la renovación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### Zona patagónica

**Artículo 30—** Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (en las Provincias de: Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Antárticas) percibirán los salarios básicos establecidos en el Anexo II conforme a su categoría, con un incremento del treinta por ciento (30%) sobre los fijados por esta Convención. Se establece la siguiente forma de pago de este adicional para aquellas empresas que hasta la firma del presente no lo estuvieran abonando: Diez por ciento (10%) hasta el 31 de marzo de 2006, veinte por ciento (20%) desde el 1° de abril de 2006 hasta el 31 de mayo de 2006 y treinta por ciento (30%) a partir del 1° de junio de 2006.

### Subsidio por fallecimiento de familiares

**Artículo 31—** En caso de fallecimiento de familiares directos: Cónyuge, conviviente, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará como beneficio social, un subsidio extraordinario, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico de la V categoría vigente en el momento de deceso. Esta prestación será considerada no remuneratoria a todos los fines.

## ANEXO I CATEGORÍAS

#### Primera categoría:

- A) Enfermero y/o auxiliar que acredite formación en atención pre-hospitalaria y que simultáneamente, conduzca unidades de emergencia móvil, tripuladas por dos (2) personas (chofer/enfermero y médico).
  - Socorrista.
- B) Personal de enfermería de unidades de emergencia móvil.
  - Chofer que acredite formación en atención pre-hospitalaria.
  - Despachador/Radio-operador.
  - Oficial múltiple de mantenimiento.

#### Segunda categoría:

Administrativos "A":

- Liquidador de sueldos
- Facturista
- Liquidador a proveedores
- Oficial de mantenimiento.

**Tercera categoría:**

- Auxiliar de despacho/Radio-operador
- Personal de unidades móviles de traslados y/o visitas domiciliarias (chofer y acompañante)

**Cuarta categoría:**

- Administrativos "B".

**Quinta categoría:**

- Promotor
- Cobrador.
- Auxiliar de mantenimiento.
- Personal de limpieza.
- Cadete.
- Camillero de traslados sanitarios.

## DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

**Primera categoría:**

- Categoría A): Es el personal que habitualmente desempeña las funciones de enfermero y chofer en una unidad de emergencia móvil, convirtiéndose de esta manera, en forma estable, en el único auxiliar del profesional médico. Este requisito será indispensable para su encuadramiento en esta categoría. Reviste este carácter, por la formación adicional que ha recibido (cursos específicos para la actividad de emergencias médicas), que los acredita como tales, más allá de la formación con la cual hayan ingresado a la empresa. Asimismo, la evaluación de la dirección médica de cada organización contribuirá, a encuadrar a dicho personal, al examinar su capacitación y aprendizaje. No se aplicará esta categoría en aquellas unidades de emergencia móvil, tripuladas por tres (3) personas: Chofer, enfermero y médico.
- Categoría A): Socorrista: Es el personal que acredita título de enfermero o auxiliar de enfermería con formación específica para la actividad de emergencias médicas que además conduce una motocicleta.
- Categoría B)
  - Enfermero de unidades de emergencia móvil: Es aquel profesional que desempeña sus tareas, integrando habitualmente la unidad de emergencia móvil, junto al chofer y médico.
  - Chofer de unidades de emergencia móvil: Es el conductor de la unidad de emergencia móvil, que acredita formación específica para la actividad de emergencias médicas.
  - Despachador/Radio-operador: Es aquel empleado que se haya capacitado para administrar y

asignar, los destinos de viaje de las unidades móviles afectadas al servicio.

- Oficial múltiple de mantenimiento: Es el personal que acredita con certificados correspondientes a diferentes oficios, formación técnica para realizar las diversas tareas de mantenimiento general del establecimiento.

**Segunda categoría:**

La segunda categoría encuadra al personal administrativo que posee conocimientos teóricos-prácticos específicos para la realización de la tarea, y que incluye:

- Liquidador de sueldos
- Facturista
- Liquidador de pago a proveedores
- Oficial de mantenimiento: Es aquel que desarrolle sus tareas, en función de la acreditación del certificado que corresponda a su oficio.

**Tercera categoría:**

- Auxiliar de despacho/Radio-operador: es aquel que realiza la tarea de recibir los llamados de solicitud del servicio, calificar el requerimiento para su posterior despacho, además de las funciones auxiliares del despacho. De realizar los cursos necesarios, y de existir una vacante, podrá acceder a la primera categoría prestando servicios como despachador.
- Personal de unidades móviles de traslado y/o visitas domiciliarias (chofer y acompañante): es aquel empleado que acompaña o conduce unidades móviles de traslados de pacientes con fines sanitarios y/o para la realización de visitas domiciliarias.

**Cuarta categoría:**

- Personal administrativo: incluye al personal que desempeña tareas administrativas y que a título enunciativo se mencionan: recepcionista, atención al público, archivo, atención a proveedores, etcétera.

**Quinta categoría:**

- Promotor: es todo aquel personal que desarrolla tareas de promoción y/o captación de nuevos socios en forma personal y/o telefónica.
- Cobrador: es aquel empleado que cumple funciones de cobranza para la empresa.
- Auxiliar de mantenimiento: es aquel empleado que ayuda en las tareas generales de mantenimiento, colaborando con el oficial de mantenimiento.
- Personal de limpieza: es aquel empleado que cumple con todas las tareas de limpieza general del establecimiento.
- Cadetes: es aquel que cumple con todas las tareas de cadetería.
- Camillero de traslados sanitarios: es aquel que desempeña sus tareas de camillero tripulando una Unidad de traslados de pacientes con fines sanitarios, posibilitando el traslado de pacientes.



**ANEXO II**

**ESCALA A**

**Salarios Básicos Convencionales a partir del 01/12/2005**

Categorías	Sueldo básico \$
I A	1.450
I B	1.150
II	1.110
III	1.050
IV	1.010
V	910

La suma resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de septiembre de 2005 más la suma de ciento ochenta pesos (\$ 180) de los decretos Poder Ejecutivo Nacional y la presente escala, será no remunerativa a los efectos previsionales, no generando aportes ni contribuciones por dicho concepto.

El cincuenta por ciento (50%) resultante de estos rubros será remunerativo en los meses de abril y mayo de 2006; y a partir de junio de 2006 el cincuenta por ciento (50%) restante.

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo para la totalidad de los adicionales legales y convencionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, los que mantendrán igualmente su carácter no remunerativo a los efectos previsionales, sólo en la proporción de su incremento.

Las diferencias salariales correspondientes al mes de diciembre, S.A.C. y vacaciones, se liquidarán con los haberes de los meses de enero y febrero.

Aquellas empresas en situación de crisis o que por efecto de la aplicación del presente Convenio se encuentren en dificultades económicas, podrán acudir a la C.A.I.P. prevista en el artículo 9° o convenir con la filial de F.A.T.S.A. correspondiente a su zona de actuación.

**ESCALA B**

**Salarios Básicos Convencionales a partir del 01/11/2006**

Categorías	Sueldo básico \$
I A	1.595
I B	1.265
II	1.221
III	1.155
IV	1.111
V	1.001

La suma resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de diciembre de 2005 y la presente escala, será no remunerativa a los efectos previsionales, no generando aportes ni contribuciones por dicho concepto.

El cincuenta por ciento (50%) de las sumas no remunerativas serán remunerativas en el mes de mayo de 2007; y el restante cincuenta por ciento (50%) a partir de junio de 2007.

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo para la totalidad de los adicionales legales y convencionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, los que mantendrán igualmente su carácter no remunerativo a los efectos previsionales, sólo en la proporción de su incremento.

Aquellas empresas en situación de crisis o que por efecto de la aplicación del presente Convenio se encuentren en dificultades económicas, podrán acudir a la C.A.I.P. prevista en el artículo 9° o convenir con la filial de F.A.T.S.A. correspondiente a su zona de actuación.

**ESCALA C**

**Salarios Básicos Convencionales a partir del 01/12/2006**

Categorías	Sueldo básico \$
I A	1.726
I B	1.369
II	1.321
III	1.250
IV	1.202
V	1.083

La suma resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de noviembre de 2006 y la presente escala, será no remunerativa a los efectos previsionales, no generando aportes ni contribuciones por dicho concepto.

El cincuenta por ciento (50%) de las sumas no remunerativas serán remunerativas en el mes de mayo de 2007; y el restante cincuenta por ciento (50%) a partir de junio de 2007.

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo para la totalidad de los adicionales legales y convencionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, los que mantendrán igualmente su carácter no remunerativo a los efectos previsionales, sólo en la proporción de su incremento.

Aquellas empresas en situación de crisis o que por efecto de la aplicación del presente Convenio se encuentren en dificultades económicas, podrán acudir a la C.A.I.P. prevista en el artículo 9° o convenir con la filial de F.A.T.S.A. correspondiente a su zona de actuación.



# LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES MEDICINALES Y/O VETERINARIAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89*

### ***PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y OBRERO***

Buenos Aires, 26 de enero de 1989

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIAS DE LA SANIDAD con la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con ámbito de aplicación establecido respecto de los obreros, personal técnico y administrativo de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias y territorial para todo el territorio Nacional con término de vigencia en dos (2) años a partir del 1° de enero de 1989, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (texto ordenado Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, el suscripto en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 136/158 y actas de fojas 134/135. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 6 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Decreto N° 199/88 artículo 4° procediéndose al depósito del presente legajo).

Fecho, gírense las actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que tome conocimiento de la cláusula N° 70 referida a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9°, 58 de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto N° 467/88).

Buenos Aires, 26 de enero de 1989

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de trabajo obrante a

fojas 136/158 y acta de fojas 134/135 quedando registrada bajo el N° 42/89.

#### **Partes intervinientes y trabajadores a que se refiere**

**Artículo 1°**— El presente convenio se concluye entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIAS DE LA SANIDAD y la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA e incluye al personal técnico, administrativo y obrero de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— Tendrá vigencia desde el 1° de enero de 1989 y por dos años.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 3°**— Regirá en todo el país.

#### **Concepto de salario básico**

**Artículo 4°**— Salario básico es la remuneración mínima que para cada categoría laboral se fija en este convenio. Su modificación sólo podrá resultar de disposiciones legales o de futuros acuerdos entre partes firmantes de la convención.

#### **Remuneraciones. Operarios de producción, mantenimiento y sector servicios**

**Artículo 5°**— Los salarios básicos del personal según su categoría serán los siguientes:

1. Operario con título habilitante.
2. Operario planta química, calificado especializado "A".
3. Operario con oficio/oficiales: calificado especializado, oficial de mantenimiento y oficial sector servicios.
4. Operario calificado, medio oficial de mantenimiento y auxiliar de primera del sector servicios.
5. Operario semi-calificado.

6. Operario no calificado y auxiliar de segunda del sector servicios.
7. Operario peón: peón general del sector servicios.

**Personal administrativo**

- a) Administrativo de primera: Auxiliar principal
- b) Administrativo de segunda: Auxiliar de segunda
- c) Administrativo de tercera: Auxiliar de tercera
- d) Administrativo de cuarta: Auxiliar de cuarta
- e) Cadete: Principiante de administración
- f) Viajante propagandista
- g) Corredores

**Operarios de producción, mantenimiento y sector servicios**

A partir del 1° de enero de 1989

	P/hora	P/día	P/mes
1) Operarios con título habilitante	16,98	135,83	3.260
2) Operarios de planta química (calificado especializado "A")	16,30	130,42	3.130
3) Operarios con oficio-oficiales y calificados especializados	15,65	125,21	3.005
4) Operarios calificados	14,98	119,83	2.876
5) Operarios semi-calificado	14,33	114,67	2.752
6) Operarios no calificados	12,91	103,29	2.479
7) Peón	12,30	98,38	2.361

**Personal Administrativo**

	p/mes
a) Auxiliar principal	3.005
b) Auxiliar de segunda	2.876
c) Auxiliar de tercera	2.752
d) Auxiliar de cuarta	2.479
e) Principiante de administración	2.361
f) Viajante propagandista	2.752
g) Corredores	2.876

A partir del 1° de febrero de 1989

	P/hora	P/día	P/mes
1) Operarios con título habilitante	18,51	148,08	3.554
2) Operarios de planta química (calificado especializado "A")	17,77	142,17	3.412
3) Operarios con oficio oficiales y calificados especializados	17,06	136,46	3.275
4) Operarios calificados	16,32	130,63	3.135

	P/hora	P/día	P/mes
5) Operarios semi-calificado	15,63	125,00	3.000
6) Operarios no calificados	14,07	112,58	2.702
7) Peón	13,40	107,21	2.573

**Personal Administrativo**

	P/mes
a) Auxiliar principal	3.275
b) Auxiliar de segunda	3.135
c) Auxiliar de tercera	3.000
d) Auxiliar de cuarta	2.702
e) Principiante de administración	2.573
f) Viajante propagandista	3.000
g) Corredores	3.135

Los salarios básicos consignados precedentemente incluyen los complementos remuneratorios con exclusión del adicional por Aumento de Productividad y/o Resolución de Ausentismo (convenido oportunamente entre ambas Federaciones por aplicación de los decretos N° 1.155/86 artículo 8° inciso e) y 2.489/86 artículo 8° y del adicional por antigüedad, que se seguirán abonando de acuerdo con las prácticas y modalidades de cada empresa y los demás adicionales establecido en la presente convención colectiva de trabajo.

Los incrementos que resulten de la aplicación de los nuevos salarios fijados en este artículo absorberán, hasta su concurrencia, los que se hubieran otorgado por cualquier concepto ya sea con carácter general o individualmente por parte de cada empresa.

Ambas partes, por única vez y a fin de dar gradualmente estructura definitiva a las escalas salariales convenidas, acuerdan que las diferencias porcentuales entre categorías serán las siguientes a partir de los meses de marzo y junio de 1989, fecha ésta última desde la cual dicha estructura salarial queda fijada definitivamente.

	desde marzo '89 %	desde junio '89 %
De peón a no calificado	5	5
De no calificado a semi-calificado	11	11
De semi-calificado a calificado	7,5	10,5
De calificado a especializado	7,5	10,5
De Especializado a operario de planta química	6,8	9,5
De operario planta química a operario con título habilitante	6,8	9,5

**Categoría**

**Artículo 6°**—Los cargos de los trabajadores que realicen tareas objetivamente inherentes al establecimiento, deberán ser incluidos dentro de alguna de las categorías que establece el presente convenio salvo que se dé la situación de los artículos 7° y 8°. La categoría que corresponda, debidamente actualizada, se registrará en sus legajos y se consignará en sus recibos de

sueldos aún en el caso de que la patronal utilizare para su organización interna otras denominaciones.

Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de algunas de las que se detallan en este convenio. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien la ejerza títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

### Tareas no contempladas. Clasificación de tareas no contempladas

**Artículo 7°**— Cualquiera de las partes podrá llevar a conocimiento de la comisión paritaria de interpretación que existen tareas que a su criterio no encuadran en las categorías previstas en la presente convención colectiva. En ese caso describirán la tarea e indicarán la categoría en la que entienden debe insertarse o propiciarán la creación de una nueva categoría.

### Clasificación de nuevos servicios

**Artículo 8°**— La implementación en el futuro de servicios y/o especialidades no existentes a la fecha de firma del convenio, podrá ser puesta en conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación por cualquiera de las partes, siguiendo igual procedimiento que en el caso del artículo anterior.

### Personal de producción. Operario con especialización

**Artículo 9°**—

A) **Oficial:** Efectúa habitualmente las tareas para las cuales sea indispensable estar especializado en la función que desempeña.

Se incluyen en esta categoría:

**Grageificador:** Es el responsable de la grageificación, el lustrado de píldoras y comprimidos, la inscripción y metalizado de los mismos (con cubierta simple o entérica) y grafitado.

**Maquinista elaborador:** Es el trabajador que opera una o más máquinas de elaboración y al que corresponde la responsabilidad de su ajuste y funcionamiento, debe tener conocimiento del proceso de elaboración y está a su cargo el agregado de las materias primas y la recolección del producto final del tratamiento.

**Maquinista de comprimidos y/o tabletas:** Es el que realiza el control de la presión y/o el peso en balanza de precisión y tiene la responsabilidad del ajuste y funcionamiento de la máquina a los fines de la elaboración.

**Operario práctico:** Es el operario que, con suficiente conocimiento práctico en el control analítico o en el laboratorio experimental, actúa como colaborador directo del técnico profesional y bajo control de éste es capaz de realizar correctamente la preparación de reactivos, ajuste de aparatos y operaciones parciales en ensayo o valoraciones de materias primas, productos elaborados o semielaborados y lo es también quien efectúa la preparación de medios de cultivo y re-

picado de cultivos y fraccionado de drogas tóxicas (todo según Farmacopea Nacional Argentina) y anilinas.

**Preparador de fórmulas:** Es el operario que realiza en forma autónoma y de manera permanente bajo su total responsabilidad, el control y manipuleo de materias primas para el preparado de fórmulas con drogas estériles, el pesado en balanza analítica y la confección de planillas o libros de existencia y movimiento de dichas drogas. No se incluye en esta categoría al operario que realiza todas las tareas enunciadas precedentemente bajo la responsabilidad del supervisor. Dada la diferencia de responsabilidad se lo incluye en la categoría “*Calificado*”.

**Liofilizador:** Es el operario que controla y lleva adelante el proceso de liofilización, con capacidad para efectuar las correspondientes lecturas y adecuar el funcionamiento de los equipos, según las necesidades del producto, mantener el producto, incluso dentro de la zona estéril (excepto carga, taponado y descarga de productos).

B) **Medio oficial:** Realiza tareas descriptas como propias de los “*oficiales*” con amplio conocimiento de su arte u oficio pero que no le alcanza la especialización de los clasificados como oficiales.

C) **Ayudante:** Realiza las tareas simples o que no requieren un dominio del arte u oficio que desempeña. Le pertenece esta denominación a quien no alcance a cubrir las exigencias convencidas para el medio oficial.

**Operario con título habilitante:** El personal con título habilitante (técnico químico, mecánico, o cualquier otra especialidad comprendida en el artículo 5°) tendrá remuneración superior a la del oficial. Si se exige como condición de ingreso título habilitante, el personal revistará automáticamente en esta categoría, caso contrario, es decir si no se exige título habilitante, quien lo posea y realice tareas afines a su título, pasará a revistar a esta categoría a los doce meses de su ingreso; se exceptúa de este período de espera a los casos en que por ley o por convenio el título habilitante es requisito indispensable para el desempeño de sus tareas.

**Operario de planta química especializado “A”:** Corresponde a esta categoría el operario “*Calificado Especializado*” que ha alcanzado una especialización tal que le permite bajo su total responsabilidad ejecutar, controlar verificar las operaciones de los procesos de plantas químicas de las industrias químicofarmacéutica, farmacéutica o veterinaria. Es condición indispensable que se haya desempeñado como mínimo doce meses en la categoría de calificado especializado.

**Operario calificado especializado:** Es el que opera en plantas de fermentación, plantas de fermentación, veterinarias o similares y plantas generales; a título enunciativo se señalan entre sus funciones: batching (preparación de medios y soluciones varias de germinación y fermentación, germinación, siembras directas, cruzadas block etc.) fermentación, cosecha, filtración, extracción por solventes, intercambio iónico u otros procedimientos que incluyen la preparación de los agentes requeridos (ácidos, álcalis, decolorantes, filtrantes y soluciones varias, etc.), hidrogenación y lavado con agentes varios, recobro de líquidos útiles. Se incluye a los operarios de la preparación estéril

de medios de cultivo, preparación de semillas para la elaboración de vacunas, siembras y cosechas de cultivos víricos o bacterianos para la elaboración de vacunas polivalentes o combinadas, tipificación y titulación de virus o bacterias, extracción o centrifugación de suspensiones víricas o bacterianas, inactivación de vacunas y agregados coadyuvantes y/o conservadores, preparación de mezclas para ser envasadas. Asimismo, incluye al operario encargado de la preparación aséptica de antibióticos, de cremas, ungüentos, jarabes, grageas, cápsulas, comprimidos, incluido recubrimiento de comprimidos. En caso del personal operario opoterápico, se incluirá en esta categoría al que realice tareas de separación, clasificación y preparación de órganos, sangrías, etc. a los efectos de su elaboración.

**Operario calificado:** Desempeña tareas típicamente específicas, que por la responsabilidad o habilidad que requieren, implican obligadamente poseer experiencias e idoneidad. Está comprendido:

- a) El operario que desarrolla en forma permanente y continua su actividad en una colonia de animales para experimentación y bajo su responsabilidad, realiza todas y cada una de las tareas y funciones de formación de planteles, selección de reproductores, control de nacimiento, control de pesado, sexado, estadísticas de producción, control de higiene, control ambiental (luz, temperatura, humedad y ruidos);
- b) El personal encargado de la verificación de ampollas y frascos envasado aséptico, cargado y cerrado de ampollas con polvos o líquidos, en forma estéril o cerrado con vacío o atmósfera de gas inerte, o con pesada de precisión o balanza, siempre que estas tareas se realicen con máquinas automáticas o semiautomáticas;
- c) El maquinista de máquinas automáticas o semiautomáticas, entendiéndose por tal a la persona que tiene a su cargo la puesta en marcha, control y detención de la máquina cuando sea necesario, quien se ocupa también de su carga y demás tareas complementarias;
- d) El personal que realiza tareas de pulido, torcido (exclusivamente los operarios que tienen la responsabilidad de la carga y puesta en marcha de la máquina, no sus auxiliares); entubado, esterilizado, cerrado de tubos y enhebrado de agujas;
- e) El operario etiquetador, envasador, lavador de frascos y ampollas cuando estas tareas sean realizadas mediante el uso y manejo de máquinas automáticas y semiautomáticas;
- f) El personal encargado del acondicionamiento en las líneas automáticas o semiautomáticas, que se ocupa del control de las cantidades de las cajas de envíos y su rotulación y de la confección de las planillas de producción horaria y el que también lleve en forma permanente el control, contabilidad, planillas de producción y/o elaboración;
- g) Los operarios de medios de cultivo, fermentación, elaboración de vacunas de producción veterinaria, y

- h) El personal encargado del manejo de las máquinas automáticas y semiautomáticas envasadoras de comprimidos, llenadoras, encapsuladoras, remachadoras y encartonadoras.

**Operario Semicalificado:** Efectúa tareas que requieren una determinada especialización en el puesto de trabajo, equivalente a la experiencia de un ayudante, es decir que debe tener experiencia e idoneidad sin requerírsele el grado de especialización y responsabilidad de las categorías antes detalladas.

Pertenece a esta categoría el preparador de pedidos que no reúna las condiciones para ser considerado operario calificado. Incluye al que desempeña las tareas de preparadores de magdaleon y redondamiento pilular, tamizadores y homogeneizadores, moliendas, picados, triturados, desproteinizado, desecado e hidrofilado cuando el operario tenga a su cargo la responsabilidad de la operación; amasador, moldeador de supositorios, óvulos, bujías y fundidor de los mismos, fraccionador y envasador en envases mayores de diez kgs.; esterilizador, colador y precolador, administrador de gas y cuidador de animales de experimentación; el que efectúa el lavado de aparatos (p/ej. de ebullición o reflujos, equipos para determinar el nitrógeno o similares); etiquetado, envasado y cerrado manual y operador de máquinas dobladoras de folletos.

**Operario no calificado:** Efectúa tareas generales que no requieren especialización incluyendo las tareas simples de producción; colabora de ser necesario, con el personal técnico de categorías superiores; el que realiza tareas de desengrasado de órganos o tejidos; limpieza de glándulas, órganos o tejidos, animales o vegetales; fraccionado de hierbas, desmenuzado; operario de caballeriza (el que efectúa la limpieza de caballerizas, rasqueteo de animales y alimentación de los mismos); operarios de piletas (el que efectúa lavado de ampollas, frascos y botellas y aparatos de laboratorios químicos y biológicos, de metal y/o de vidrio) que no estuvieran comprendidos en otra categoría superior y el que realiza el envasado accidental de talco, caolín o carbón en polvo; incluye asimismo el transporte en sectores productivos de materias primas, materiales y mercaderías.

### Personal de mantenimiento. Oficial

**Artículo 10—** Realiza las tareas de un oficio o especialidad con un nivel de conocimientos, habilidades y experiencia que le permite trabajar de acuerdo a las exigencias del puesto, con autonomía en las decisiones inherentes al mismo. Se incluye en esta categoría a los mecánicos, torneros, electricistas, instrumentistas, foguistas, soldadores, albañiles, carpinteros, ebanistas, pintores, plomeros, maquinistas de imprenta, linotipistas, tipógrafos, guillotinizistas, etc. aquellos que desempeñen efectivamente dos o más tareas en un nivel de exigencia equivalente a las descritas en función de las necesidades de la actividad.

**Medio Oficial:** Comprende a quien realiza tareas de oficio de mantenimiento con un nivel de exigencia menor al requerido para los oficiales.

## Personal de sector servicios. Oficial

**Artículo 11**— Se incluye en esta categoría al personal que realiza tareas con un nivel de exigencias y/o complejidad que le permiten dominar totalmente una especialidad de servicios: maestras jardineras, cocineros principales, enfermeras y choferes de vehículos categoría carga con conocimiento de mecánica, carburación y otros que lo habilitan para realizar reparaciones de emergencia.

**Auxiliares de primera:** Se incluyen en esta categoría aquellas posiciones cuyo nivel de exigencia, complejidad y autonomía son menores a las establecidas para el oficial: auxiliares de sala maternal choferes generales, jardineros, ayudantes de cocinero, mozos, personal de vigilancia (porteros y serenos), acompañante permanente de choferes de carga cuando sea también responsable de la cobranza y control de la mercadería.

**Auxiliares de segunda:** Comprende a los acompañantes de choferes generales, ascensoristas, peón general de cocina y cualquier otra tarea del sector servicio similar no descripta.

**Peón general:** Es el que realiza tareas sencillas que no requieren especialización, tales como limpieza general de sectores productivos, oficinas, instalaciones sanitarias, lavaderos; carga y descarga, apilado de bultos o mercaderías, traslado de los mismos en forma manual o mecánica, retiro de desechos productivos o de otro tipo; operarios de limpieza general de cualquier otra tarea similar no descripta.

## Personal administrativo. Administrativo de primera

**Artículo 12**— Realiza tareas de responsabilidad que requieren amplios conocimientos teórico-prácticos de la organización de la oficina donde actúa. Este personal recibe órdenes directas del responsable del sector. A título enunciativo se enumeran: operador de máquinas contables, telefonistas, cuenta correntista, inspectores y personal de cobranzas, facturistas-calculistas, cajero de tesorería, liquidador de pagos, ayudante principal de libros mayores, ayudante principal de ventas, costos, propaganda, operador de computador y de V.D.T. (video display terminal), ayudante contable, auditores, auditores de facturación.

**Administrativo de segunda:** Efectúa tareas que requieren práctica y conocimientos generales del funcionamiento de la oficina en que actúa. A título enunciativo se enumeran: recepcionista, personal de correspondencia, taquidactilógrafas, facturistas, informante investigador, liquidador de sueldos, cajero de fondos fijos, personal de estadísticas, personal de tareas contables anexas, administrativo de depósito, de almacenes y suministro, kardistas, personal administrativo de ventas, graboverificadores y perfograboverificadores.

**Administrativo de tercera:** Realiza las tareas simples que no requieren especialización, tal como empleado de archivo, de fichero, personal de fotocopadoras, repartidores de muestras y material de difusión, etc.

**Administrativo de cuarta:** Realiza las tareas simples cuya índole no permite clasificarlo en las tareas superiores.

**Cadete:** Esta incluido en esta categoría el personal administrativo típico de mensajería, tramitaciones simples, timbrado de correspondencia, reparto de pequeños bultos, tramitaciones bancarias etc.

**Viajante de propaganda:** Quienes viajan por el interior y/o Capital, conduciendo un vehículo proporcionado por la empresa o propio y visitan clientes que les indica el principal (veterinarios, drogueros, instituciones, etc.) con fines de propaganda.

**Corredores:** Quienes realizan habitualmente tareas de comercialización, como ser: viajantes, corredores, promotores de ventas, placistas, o cualquiera sea la denominación que se les dé. Estas tareas podrán realizarse con o sin vehículo, el que puede ser proporcionado o no por la empresa.

## Personal excluido

**Artículo 13**— Queda excluido expresamente del presente convenio el personal jerárquico en sus distintos niveles, que ejerzan funciones de dirección y vigilancia superior, profesionales universitarios que ejerzan su función, investigadores, secretarías de dirección o gerencia; programadores, auditores, asesores, analistas operadores de telex y/o telefax que por el nivel de su función en la estructura de la empresa o la confidencialidad de su tarea, su nivel remuneratorio o facultad para aplicar directamente sanciones, otorgan permisos, autorizaciones y dirigir todo o parte significativa del plantel no pueda considerarse comprendido en el ámbito de la presente Convención Colectiva.

## Mensualización

**Artículo 14**— Los establecimientos que tengan su personal mensualizado, no utilizarán en el futuro otra forma de pago.

## Adicionales

**Artículo 15**— Sobre la remuneración normal y habitual de cada trabajador, excluidos los premios, incentivos, horas extras, etc. corresponden los siguientes adicionales:

- a) Dentro de su horario habitual:
  - 1) El personal de cualquier categoría que se desempeñare entre las horas 21 y 6 percibirá un 40% adicional por las horas de trabajo comprendidas en ese lapso. Este beneficio reemplaza al fijado por la ley en relación con la hora nocturna y alcanza a quienes se desempeñen en horario nocturno, en forma habitual, esporádica o circunstancialmente, dentro de ese horario.
  - 2) El personal que por disposición del empleador tuviera que desempeñar tareas de una categoría superior a la suya, recibirá por el tiempo que cumpliera tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior. Las fracciones de tiempo trabajadas que sean inferiores a una hora se liquidarán como hora completa. Si el trabajador fuere asignado a tareas no contempladas en el presente convenio, percibirá una remuneración igual a la que obtenía quien la

desempeñaba, más los aumentos porcentuales que se hubieren convenido luego de iniciado el reemplazo.

- 3) El personal que trabaje en feriados optativos, recibirá su remuneración con el 50% de recargo. Si en un feriado optativo, trabajase parte del personal o determinadas secciones, el personal que trabaje recibirá su remuneración con el 100% de recargo.
- b) Al margen de su horario habitual:
- 1) **Horas extras:** Para determinar el valor hora se dividirá el sueldo por el número promedio de jornadas en que deba desempeñarse normalmente por mes el trabajador; a dicho resultado se le divide por el número de horas del trabajo diario habituales del dependiente de que se trate.
  - 2) **Horas extras entre comidas:** Cuando el servicio de horas extras, abarque el horario establecido para el almuerzo o la cena, el empleado suministrará tal servicio en las condiciones del artículo 42, debiendo gozar el trabajador de 30 minutos para la ingestión de alimentos, que no serán descontados a los efectos del pago de la extra realizada.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 16**— Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeñe en ese momento, en un 2,5%; al cumplir 2 años se eleva 5% y sucesivamente un 2,5% anual hasta su jubilación. Quien sea promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponda a esta categoría superior. El valor resultante de la antigüedad por escalafón, deberá ser consignado por el empleador por separado en el recibo de pago, en forma tal que sea fácilmente verificable. A los efectos del escalafón se computa todo el tiempo que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia con el mismo empleador, incluso los contratos temporales.

### Forma de computar la antigüedad

**Artículo 17**— Si el año de antigüedad se cumple entre los días 1° y 15 inclusive del mes, el aumento escalafonario se liquidará conjuntamente con los haberes de ese mes. Si se cumple entre el 16 y el 31 se abonará con los haberes del mes próximo.

### Jornada de trabajo

**Artículo 18**— Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que la misma debe ser la fijada en este convenio para la jornada diaria normal cuando la jornada habitual establecida por la empresa sea por lo menos el 75% de la normal.

Cuando la jornada habitual sea menor del 75% de la normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta para hacerlo la jornada mínima que da lugar al pago completo, salvo que la jornada reducida se haya acordado a pedido fehacientemente documentado del trabajador, en

cuyo caso se tomará en cuenta para la reducción proporcional correspondiente la jornada normal de trabajo.

### Comienzo y finalización del horario de trabajo

**Artículo 19**— El horario de trabajo comienza en el momento en que el trabajador está a disposición de su empleador y comprende por lo tanto el tiempo que utiliza para recibir el trabajo del turno anterior y el tiempo que demande la entrega del trabajo al turno siguiente.

### Horario corrido

**Artículo 20**— El personal de los establecimientos tendrá horario corrido, salvo acuerdo de partes con intervención de F.A.T.S.A. o de quien ésta delegue.

### Cambio de turno

**Artículo 21**— Los empleadores deben permitirlo a aquel personal que acredite fehacientemente la necesidad del cambio. El interesado deberá concretar el cambio dentro de su sector y de su categoría con otros compañeros, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes, ni ocasione gastos adicionales.

Si existieran discrepancias, los interesados podrán solicitar que se expida la Comisión Paritaria de Interpretación, sin que la decisión empresaria tenga efectos suspensivos.

### Ocupación fuera del establecimiento

**Artículo 22**— Los empleadores no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y si aquellas no resultan lesivas al principal o incompatibles con las actividades del establecimiento.

### Faltas imprevistas

**Artículo 23**— Los empleadores cuando algún trabajador falte imprevistamente procurarán, dentro de las 48 hs., su reemplazo por un suplente, a efectos de evitar recargos de tareas.

### Horario y condiciones de trabajo vigentes

**Artículo 24**— Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que razones fundadas obligan a efectuar cambios en el horario habitual y/o modificar las condiciones de trabajo, no contando con consentimiento del personal afectado, se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovarse hasta tanto ésta se expida.

### Trabajo en equipos rotativos

**Artículo 25**— El personal que trabaje en equipos rotativos (tres turnos), continuo e interrumpidos, percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas el 60% de recargo.

Cuando los francos no caigan en sábados o domingos, y presten servicios en estos días, la bonificación del 60% se elevará al 100% desde las 14 hs. del día sábado hasta las 6 hs. del día lunes. Sólo se liquidará este estímulo a la asistancia por las horas efectivamente trabajadas y las únicas



excepciones admitidas serán las derivadas de accidentes de trabajo ocurridos en el establecimiento y de las licencias que fija este convenio.

Este personal percibirá además un adicional equivalente al 8% del salario vital mínimo vigente en la fecha de cada pago.

### **Trabajo en equipos rotativos continuos e ininterrumpidos**

**Artículo 26**— El personal que se desempeñe en equipos rotativos (tres turnos) continuos e ininterrumpidos percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas el 60% de bonificación que se elevará al 100% por las horas efectivamente trabajadas y como estímulo a la asistencia desde las 14 horas del día sábado hasta las 6 horas del día lunes. Sólo se liquidará este estímulo por las horas efectivamente trabajadas y las únicas excepciones admitidas serán las que se deriven de accidentes de trabajo ocurridos en el establecimiento y de las licencias especiales que fija este convenio.

Este personal percibirá además un adicional equivalente al 10% del salario vital mínimo vigente a la fecha de cada pago.

### **Vacaciones del personal de equipos rotativos**

**Artículo 27**— Las vacaciones de este personal se abonarán con un 30% de recargo sobre la suma que le hubiere correspondido de conformidad a lo fijado por la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Enfermedad o accidente de trabajo**

**Artículo 28**— Los días de enfermedad que coincidieran con el período en que el trabajador debió desempeñarse en turnos rotativos nocturnos se liquidarán de conformidad a lo establecido en la primera parte de los artículos 25 ó 26. Para los sábados y domingos regirá lo dispuesto en el segundo párrafo de los artículos 25 ó 26.

### **Licencias, permisos, feriados, licencia anual**

**Artículo 29**— Los trabajadores gozarán de un descanso anual remunerado por los plazos y en las condiciones que fija la Ley N° 20.744, pero no se computarán en las vacaciones los días feriados nacionales ni el 21 de setiembre (día de la sanidad).

El plazo mínimo de vacaciones será de 21 días corridos sustituyéndose al efecto lo previsto en el inciso a) del artículo 150 de la Ley N° 20.744, sin perjuicio de la aplicación de los demás plazos establecidos en dicho artículo y de las condiciones requeridas por la ley para el otorgamiento de la licencia anual. Estos beneficios tendrán vigencia a partir de las vacaciones que correspondan por el año 1989.

### **Licencias especiales**

**Artículo 30**— El personal tendrá derecho a las siguientes licencias especiales continuadas que se abonarán en la misma forma que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 15 días corridos

- b) Por nacimiento de hijos o adopción, para el padre: 3 días continuados; si ninguno de ellos fuera laborable para la administración pública, se otorgará un día hábil más para los trámites de inscripción.
- c) Por adopción, para la madre: 45 días corridos cuando se haga efectiva la guarda y 3 días a su cónyuge.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o hijos: 7 días.
- e) Por fallecimiento de padres o hermanos: 5 días.
- f) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 3 días.
- g) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, yernos, cuñados o suegros: 2 días.
- h) Por casamiento de hijos: 1 día.
- i) Por mudanza: 2 días.
- j) Por siniestro de vivienda: 5 días.
- k) Por concurrencia ante la autoridad judicial, policial, Ministerio de Trabajo o Comisión Paritaria de Interpretación con citación previa, el tiempo que tal diligencia le absorba.

### **Licencias y premios**

**Artículo 31**— El goce de las licencias especiales fijadas en el precedente artículo en ningún caso significará la pérdida de premios por asistencia, producción u otros.

### **Permisos especiales**

**Artículo 32**— En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar por año hasta un máximo de quince días para su atención.

En todos los casos, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar, tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

La remuneración correspondiente al lapso del permiso será abonada por partes iguales por la filial de F.A.T.S.A. a la que pertenezca el trabajador y por el empleador.

El pago que corresponde a la empresa se efectivizará previa presentación de certificado expedido por la filial de F.A.T.S.A., en el que conste las causales invocadas, su aceptación y constancia del pago efectuado por parte de la entidad gremial de la obligación a su cargo.

### **Subsidio por matrimonio**

**Artículo 33**— Se otorgará un subsidio por matrimonio equivalente al 60% del sueldo básico de la categoría de operario no calificado, no teniendo carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

### Permiso de estudio

**Artículo 34**— Los empleadores podrán autorizar a miembros de su personal a concurrir, durante sus horarios de labor, a escuelas de capacitación sindical pertenecientes a F.A.T.S.A., a requerimiento de dicha entidad sindical. Las horas que sean concedidas por los empleadores serán sin goce de sueldo.

### Permiso por examen

**Artículo 35**— El personal que curse estudios en establecimientos educativos primarios, secundarios, terciarios que expidan títulos con validez oficial, gozará de permiso pago, para rendir examen parcial o final. Pudiendo optar por tomar 15 días al año fraccionados en tres períodos de 5 días corridos cada uno, con un tope de 15 días por año, o 2 días por examen, con un tope de 22 días por año calendario; dicha opción deberá ser comunicada al empleador por escrito con 10 días de anticipación al primer examen del año calendario.

Se considerará automáticamente comprendido en el régimen de los 2 días corridos por examen el personal que no haya formulado la opción en la forma prevista precedentemente o haya ingresado a la empresa con posterioridad al 31 de marzo de cada año.

En todos los casos deberá acreditar fehacientemente el haber rendido examen o su postergación por razones ajenas a su voluntad.

### Día de la sanidad

**Artículo 36**— El día 21 de setiembre es el día del gremio. Se registrará a todos los efectos laborales por el régimen fijado al mismo fin para los feriados nacionales.

### Vacantes

**Artículo 37**— La vacante que se produzca en el establecimiento la cubrirá el operario de la misma sección que siga en antigüedad, o de otra sección si no lo hubiere en la sección en que se produce la vacante. En caso de plantearse alguna discrepancia respecto a la capacidad del operario que deba ocupar la vacante en función del párrafo precedente, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, que dictaminará en definitiva.

### Suplencias

**Artículo 38**— Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior debiendo utilizarse el servicio de suplentes para los cargos que no pueda cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente, al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el suplente de mayor antigüedad pasa automáticamente a ser efectivo.

### Tareas livianas

**Artículo 39**— El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, deberá ser reintegrado asignándose ese tipo de tareas, ya sea porque ambas partes aceptan el diagnóstico o porque así lo establezca una junta médica que se integrará

en cada oportunidad con una representación profesional unitaria de la parte empresaria, otra de la Obra Social Sindical o médica tratante y con un tercer profesional en caso de disidencia, elegido por sorteo de una lista previa aprobada por las partes. Si el empleador adujera que no puede proporcionar las tareas livianas, abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computarse el tiempo correspondiente al período de enfermedad que prevé la ley.

### Enfermedad que se ocasiona por y/o durante el embarazo

**Artículo 40**— Cuando la trabajadora embarazada padezca alguna enfermedad que le impida prestar servicio continuará percibiendo su remuneración por todo el tiempo que dure dicha enfermedad y hasta la fecha en que debe iniciar por maternidad, aunque se encontraren vencidos los plazos pagos de interrupción de tareas fijados por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### Ropa de trabajo

**Artículo 41**— Las empresas deberán proveer la ropa de trabajo de uso obligatorio, gratuitamente, entregando como mínimo 2 (dos) equipos por año, sin perjuicio de ser repuestos cada vez que sufran deterioro previa devolución, del equipo que se reemplace.

Los equipos deberán ser adecuados a las tareas del trabajador. Esta prestación no tiene carácter remunerativo por cuanto su objetivo es el de brindar mayor seguridad e higiene en el trabajo.

### Comedor

**Artículo 42**— Las empresas que tengan funcionando servicio de comedor con cargo podrán cobrar por dicho servicio hasta un dos por ciento (2%) del S.V.M. vigente en el momento del consumo.

Se entiende que ha de tomarse en cuenta el S.V.M. fijado por jornada de trabajo y que el trabajador abonará por el número real de días que utilice el servicio. Deben considerarse incluidos en los precios topes fijados, aquellos platos indicados a determinados trabajadores por razones de enfermedad, sobre cuya prescripción la empresa podrá efectuar el debido control. No deben considerarse incluidos los platos extras que solicite el trabajador por su voluntad.

Los establecimientos que no tengan servicio de comedor abonarán una suma diaria de A 20 por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador. Dicho importe podrá ser suministrado mediante cupones de almuerzo o refrigerio. Cualquiera fuese la modalidad que se establezca para el cumplimiento de la obligación precedente, no tendrá en ningún caso carácter remuneratorio por constituir un beneficio social. El importe precitado será ajustado en cada oportunidad en que se discuta la actualización de las remuneraciones básicas de convenio.

### Medicamentos

**Artículo 43**— Los medicamentos que en razón de enfermedad, requiriese el trabajador y fueran elaborados por es-

tablecimiento al cual pertenece, les serán entregados sin cargo, siempre que fueran debidamente prescriptos.

### **Concubinos**

**Artículo 44**— Comprobado fehacientemente que existe convivencia en común y consideración de matrimonio durante un período mayor a 3 años o, si siendo menor, de la relación hubiere hijos reconocidos por ambas partes, el concubino/a tendrá los beneficios que el presente convenio fija para el esposo/a.

### **Sala maternal**

**Artículo 45**— Los establecimientos cuyo número de mujeres empleadas alcance el que fija la ley, deberán habilitar una sala maternal que albergue a los niños hasta la edad de 5 años. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al previsto por la ley, podrán optar entre habilitar una sala maternal o abonar a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad de 5 años, una suma equivalente al 50% del salario vital mínimo vigente en la fecha de cada pago. Este subsidio no tiene carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

Tal importe deberá abonarse ininterrumpidamente, aun cuando la trabajadora gozare de cualquiera de las licencias estipuladas legal o convencionalmente, ordinaria y/o especial excluyéndose el período de excedencia (artículo 183 Ley Contrato de Trabajo).

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal, hasta tanto no la habiliten, abonarán a las trabajadoras igual suma que la referida en el 2° párrafo en iguales condiciones.

La sala maternal deberá ser ventilada, contará con personal adecuado, con comedor, sanitarios y sala de juegos, conforme a las reglamentaciones vigentes.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 46**— En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos menores de 21 años, o incapacitados a cargo del trabajador, éste recibirá una asignación equivalente a una vez y media el salario básico mensual de la categoría no calificado vigente en el momento de ocurrir el deceso. El pago deberá efectuarse contra la presentación del certificado de defunción.

### **Fallecimiento del trabajador**

**Artículo 47**— En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa posibilitará el ingreso de un miembro de su familia (familiar directo) que reúna las condiciones necesarias para desempeñarse en el establecimiento.

### **Distinción por sexo**

**Artículo 48**— No se admitirá distinción alguna en razón del sexo del trabajador; pero aquellas tareas que requieran esfuerzo físico fuera de lo común, se reservarán para el personal masculino. En caso, de disidencia sobre si determinada tarea puede realizarla personal femenino, las afectadas podrán solicitar por intermedio de la asociación profesional que las represente, dictamen de la Comisión Paritaria de

Interpretación. Hasta tanto, este organismo se expida, la tarea en cuestión será realizada por personal masculino.

### **Personal temporario o eventual y/o de agencias**

**Artículo 49**— Los establecimientos podrán contratar personal por plazo fijo o para desarrollar trabajos eventuales, conforme a lo previsto en los artículos 29, 90 y 99 de la Ley N° 20.744 y en las demás normas legales y reglamentarias aplicables.

### **Diferencia de caja**

**Artículo 50**— Los empleados que se desempeñen como cajeros generales o con atención al público, tendrán un adicional mensual del 15% de la categoría administrativo de segunda, destinado a cubrir eventuales diferencias de caja.

Quedan excluidos de esta cláusula los cajeros que trabajen exclusivamente con cheques y los que manejen cajas chicas cuyos fondos fijos no superen una suma equivalente a 2 (dos) sueldos básicos de la categoría de esta convención en que revistan.

### **Depósitos de dinero**

**Artículo 51**— El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio de personal menor de 18 años.

### **Subsidio por servicio militar**

**Artículo 52**— El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y al pago de una suma mensual equivalente al 50% de su sueldo básico en carácter de subsidio no remunerativo, mientras se encuentre bajo bandera.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 53**— Todo trabajador que done sangre hasta 2 veces por año, quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción o el siguiente si la extracción es posterior a su horario de trabajo, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar dicha extracción mediante certificado médico.

### **Beneficios adquiridos**

**Artículo 54**— Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluyen aquellos superiores, establecidos por otras disposiciones vigentes.

### **Provisión de indumentaria especial y elementos de seguridad**

**Artículo 55**— Cuando se desarrollen tareas en las que el personal debe exponerse a la intemperie, los empleadores deberán proveer a éstos de ropa y calzados adecuados para hacer frente a las inclemencias del tiempo y preservar la salud, tales como: botas de goma, capas de lluvia, gorras de lluvia, camperas, sacos de cuero, etc.

Los empleadores proveerán a los trabajadores para su uso durante las horas de labor, de los elementos y la indumentaria necesaria para su protección y seguridad, en concordancia con las condiciones en que se realizan las tareas y el tipo de las mismas, tales como dispositivos anticústicos,

lentes de seguridad, zapatos, botas, cascos, máscaras, filtros, guantes, etc.

El personal está obligado indefectiblemente a utilizar y conservar los elementos e indumentaria que se le provea, a cuyo fin contará con un lugar adecuado para guardarlos. Lo provisto será cambiado por ropas y elementos nuevos cuando se deterioren. La indumentaria y los elementos especiales serán de uso exclusivo de cada trabajador.

### **Materiales especiales**

**Artículo 56**— El personal de los servicios que trabajan con materiales especiales, en ningún caso llevará la ropa de trabajo a su hogar, la empresa deberá efectuar la higienización de la misma, previa clasificación en lugar adecuado y sin mezclarla con la del resto del personal. Se considerará únicamente dentro de esta calificación al personal que desempeñe tareas en los sectores de: cobalto, material radioactivo, lavaderos de materiales con sida, gérmenes virosicos.

### **Vestuarios**

**Artículo 57**— Los establecimientos dispondrán de uno o más locales destinados a vestuarios del personal; estos estarán ubicados en el área de los grupos sanitarios (retretes, mingitorios, lavabos y duchas) tratando que constituyan un conjunto integrado funcionalmente, en el que el personal, tanto antes como después de la jornada de trabajo pueda higienizarse y cambiarse de ropa con comodidad. Serán de uso exclusivo de los trabajadores que, en relación con el respectivo vestuario, determine la empresa.

### **Guardarropas y baños**

**Artículo 58**— Los establecimientos deberán contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal.

### **Prevención de la salud**

**Artículo 59**— Los establecimientos realizarán un examen psicofísico del trabajador al ingreso y un control psicofísico anual.

En las áreas donde se produzcan ruidos, vapores, gases, polvos, líquidos o deban soportarse altas o bajas temperaturas, los trabajadores allí afectados deberán someterse a un examen médico completo, no menos de dos veces por año.

### **Comisión asesora de higiene y seguridad**

**Artículo 60**— Dentro de los 90 días corridos de la vigencia de la presente Convención se conformará entre las partes signatarias, una Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo, integrada por tres miembros por F.A.I.S. y tres por F.A.T.S.A.. Esta comisión tendrá como función asesorar sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de los distintos sectores de la industria.

### **Delegados**

**Artículo 61**— En reemplazo del sistema establecido en el artículo 45 de la Ley N° 23.551, norma ésta de carácter supletorio, y de conformidad con las atribuciones allí conferidas a las partes signatarias de la Convención Colectiva de

Trabajo, el número de delegados se regirá de acuerdo a las siguientes proporciones:

- De 5 a 50 trabajadores: un delegado
- De 51 a 100 trabajadores: un delegado más
- De 101 a 175 trabajadores: un delegado más
- De 176 a 250 trabajadores: un delegado más
- De 251 a 325 trabajadores: un delegado más
- Luego cada 100 trabajadores: un delegado más

Ambas partes convienen que lo acordado en este artículo contempla adecuadamente los supuestos a que se refiere el artículo 46 de la citada Ley N° 23.551.

### **Crédito en horas**

**Artículo 62**— Los establecimientos donde exista un sólo delegado, éste tendrá un crédito de veinte horas mensuales. Cuando exista más de un delegado, uno de ellos tendrá un crédito de veinte horas mensuales y diez horas cada uno de los restantes. A pedido expreso de F.A.T.S.A. y en las condiciones del artículo 44 de la Ley N° 23.551, se podrá convenir un mayor número de horas de crédito con cada una de las empresas. Los créditos así obtenidos pueden ser generales, es decir para todos los integrantes del cuerpo de delegados o expresamente para alguno o algunos de ellos, por razones fundadas que la solicitud gremial deberá detallar.

### **Cuarto gremial**

**Artículo 63**— El establecimiento donde haya representación gremial, habrá de habilitar un cuarto para uso de los delegados, con mobiliario adecuado, al que podrán concurrir los trabajadores a tratar problemas inherentes a sus tareas, y que se usará exclusivamente para esos fines. Los establecimientos con menos de 2 delegados que no pudiesen habilitar un cuarto gremial facilitarán un lugar apropiado para las reuniones; asimismo proveerán a la representación gremial, sin excepción, como mínimo, un armario cerrado para uso gremial exclusivo.

### **Pizarrón sindical**

**Artículo 64**— El Sindicato tiene derecho a exhibir en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas con el gremio.

El pizarrón debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y estará reservado exclusivamente para los avisos sindicales y será ubicado junto a los ficheros del personal.

Dicho medio de información se destinará a la difusión de noticias sindicales e informaciones de interés emanadas de la autoridad sindical; los escritos allí exhibidos no deberán contener alusiones lesivas a la empresa, sus empleados y obreros.

### **Relaciones entre la empresa y la representación sindical**

**Artículo 65**— Los empleadores recibirán semanalmente a la Comisión interna o delegados, para tratar los problemas que pudieran existir. Cuando el problema implique un perjuicio económico para el trabajador o mayor erogación para el empleador, la cuestión se tratará con los representantes de F.A.T.S.A., los representantes de la filial con jurisdicción en

la zona y los delegados del o de los establecimientos involucrados. Cuando el conflicto abarque más de tres establecimientos, los delegados deberán designar de 1 a 3 de ellos para que actúen en su nombre. Cuando el conflicto se extienda a más de una filial, actuarán los representantes de F.A.T.S.A., quienes darán oportunidad a todas las filiales involucradas para que informen sobre su posición en el caso. Cualquiera sea la situación, quienes deben tratar con los empleadores serán fehacientemente notificados. La falta de tal requisito, sea que el problema tenga origen en un peticionario obrero o en una disposición de la empresa, hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o inconducta gremial para quien resulte responsable.

### Planillas de categoría

**Artículo 66**— La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal a su pedido, una planilla actualizada con el detalle de la antigüedad de la categoría y de la remuneración de cada trabajador, sin perjuicio de comunicar regularmente los cambios de categorías y de remuneraciones que se produjeren.

### Paritaria de interpretación

**Artículo 67**— La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por cuatro miembros por cada parte, entenderá en todas las cuestiones relativas a la interpretación de este convenio y las demás que el mismo les fija. Además se formará una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del Ministerio de trabajo. De sus decisiones podrá apelarse a la Comisión Paritaria de Interpretación Nacional.

### Zona desfavorable

**Artículo 68**— Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego), tendrán un salario básico de convenio superior en un 20% al que rija para su categoría.

### Actualización de remuneraciones

**Artículo 69**— Las partes se reunirán cada 90 días, a partir de la firma del presente convenio, a fin de considerar la actualización de las remuneraciones.

### Obras de carácter social, asistencial, previsional y cultural

**Artículo 70**— Las empresas aportarán a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con destino a obras de carácter social, asistencial, previsional y/o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en este convenio, una suma mensual equivalente a 12 horas del salario básico que fija esta convención colectiva de trabajo para la categoría operario no calificado vigente al mes de devengamiento, por cada trabajador comprendido en este convenio. La presente contribución deberá depositarse a la orden de F.A.T.S.A. en la cuenta corriente habilitada al efecto, hasta el día 15 del mes siguiente a su devengamiento.

### Mecanismo de autocomposición

**Artículo 71**— Antes de adoptar cualquier medida de acción directa que obstaculice o dificulte el normal desenvolvimiento de las actividades del sector, F.A.T.S.A., sus filiales o las delegaciones gremiales internas se obligan a someter la

cuestión que motiva el conflicto a un arbitraje previo sobre la materia que origina el diferendo. El Tribunal Arbitral estará compuesto por un letrado propuesto por F.A.I.S., otro por F.A.T.S.A., y un tercero sorteado entre los Camaristas Titulares de la Justicia Nacional del Trabajo. Designado el Tribunal, las partes contarán con plazo de 5 días para exponer sus posiciones, de la que se dará vista a la contraparte por tres días. En el mismo plazo deberán ofrecer la prueba que consideren pertinente. Producida la prueba, las partes tendrán un plazo de tres días para alegar. El Tribunal se expedirá en el término de diez días. Si el Tribunal no resolviere la cuestión en forma unánime, cada uno de sus integrantes votará por separado.

La decisión podrá apelarse ante la Justicia Ordinaria Laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se resuelva en forma definitiva el conflicto, no podrán adoptarse medidas de fuerza. Este procedimiento no se utilizará en caso de grave o manifiesto incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales, atraso en el pago de los salarios, despidos masivos o determinados por causas político-sindicales, lock-out, etc. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 24 días del mes de enero del año 1989, siendo las 16 horas, comparecen al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante el señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo, Dr. Carlos TOMADA, asistido por el coordinador Don Domingo Osvaldo BRUSCO, los Sres. Raimundo Miguel LÓPEZ, Esteban ANDIÑACH, Francisco ABBRUZZESE, Osvaldo BASTERRECHEA, y Dr. Julián Arturo DE DIEGO, que lo hacen en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIAS DE LA SANIDAD, por una parte, y por la otra parte lo hace el Sr. CARLOS WEST OCAMPO, que lo hace en representación de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA.

Abierto el acto, las partes comparecen atento la citación realizada por esta Dirección Nacional, con el propósito de sugerir la adecuación de la redacción de algunos artículos del convenio firmado entre las partes y que obra a fs. 63/87.

Cedida la palabra a las partes comparecientes, expresan: que escuchando los comentarios efectuados por esta Dirección, acuerdan adecuar la redacción de los artículos 62, 71 y 65. Las normas citadas quedarán redactadas como sigue:

### “Crédito en horas

**Artículo 62**— *Los establecimientos donde exista un sólo delegado, éste tendrá un crédito de veinte horas mensuales. Cuando exista más de un delegado, uno de ellos tendrá un crédito de veinte horas mensuales diez horas cada uno de los restantes. A pedido expreso de F.A.T.S.A. y en las condiciones del artículo 44 de la Ley N° 23.551, se podrá convenir un mayor número de horas de crédito con cada una de las empresas. Los créditos así obtenidos pueden ser generales, es decir para todos los integrantes del cuerpo de dele-*

gados o expresamente para algunos de ellos, por razones fundadas que la solicitud gremial deberá detallar”.

### **“Relaciones entre la empresa y la representación sindical**

**Artículo 65**— Los empleadores recibirán semanalmente a la comisión interna o delegado, para tratar los problemas que pudieron existir. Cuando el problema implique un perjuicio económico para el trabajador o mayor erogación para el empleador, la cuestión se tratará con los representantes de F.A.T.S.A., los representantes de la filial con jurisdicción en la zona y los delegados del o de los establecimientos involucrados. Cuando el conflicto abarque más de tres establecimientos, los delegados deberán designar de uno a tres de ellos para que actúen en su nombre. Cuando el conflicto se extendiere a más de una filial, actuarán los representantes de F.A.T.S.A., quienes darán oportunidad a todas las filiales involucradas para que informen su posición en el caso. Cualquiera sea la situación, quienes deben tratar con los empleadores serán fehacientemente notificados. La falta de tal requisito, sea que el problema tenga origen en un petitorio obrero o en una disposición de la empresa, hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o inconducta gremial para quien resulte responsable”.

### **“Mecanismo de autocomposición**

**Artículo 71**— Antes de adoptar cualquier medida de acción directa que obstaculice o dificulte el normal desenvolvimiento de las actividades del sector F.A.T.S.A., sus filiales o las delegaciones gremiales internas se obligan a someter la

cuestión que motiva el conflicto a un arbitraje previo sobre la materia que origina el diferendo. El Tribunal Arbitral estará compuesto por un letrado propuesto por F.A.I.S., otro por F.A.T.S.A., y un tercero sorteado entre los Camaristas Titulares de la Justicia Nacional del Trabajo. Designado el Tribunal, las partes contarán con un plazo de cinco días para exponer sus posiciones, de la que se dará vista a la contraparte por tres días en el mismo plazo deberá ofrecer la prueba que consideren pertinentes. Producida la prueba, las partes tendrán un plazo de tres días para alegar. El Tribunal se expedirá en el término de diez días. Si el Tribunal no resolviera la cuestión en forma unánime, cada uno de sus integrantes votará por separado.

La decisión podrá apelarse ante la Justicia Ordinaria Laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se resuelva en forma definitiva el conflicto, no podrá adoptarse medidas de fuerza. Este procedimiento no se utilizará en caso de grave o manifiesto incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales: Atraso en el pago de los salarios, despidos masivos o determinados por causas político-sindicales, lock out, etc. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes”. En virtud de que los textos precedentes reemplazan a los contenidos en el acuerdo de Fs. 63/87, se solicita a este Ministerio que emita el nuevo texto ordenado. Del mismo se requiere la homologación en los términos y con los alcances de la Ley N°14.250.”

Siendo las 17,30 horas, se da por terminado el acto firmado los comparecientes por ante mí que certifico para constancia.

# SANIDAD – RAMA DROGUERÍAS

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 120/75*

### ***PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO***

**Partes intervinientes:** Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y la Federación de Droguerías de la República Argentina.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 23 de junio de 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Personal administrativo y obrero de todas las droguerías en general.

**Ámbito de aplicación:** Todo el país.

**Cantidad de beneficiarios:** 7.500 trabajadores.

**Período de vigencia:** Desde el 19 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las trece horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la C.C.T. N° 140/78, Secretario de Relaciones Laborales, don Alfonso REY, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal obrero y administrativo a que se hace mención precedentemente, como resultado del acta-acuerdo final obrante a fojas 36 del expediente N° 596.252/75 de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia; Sres.: Jaime CHAJEY, Héctor AMEROSSETTI, Miguel E. TARCEYULO, Jacobo GOIJMAN y Ernesto A. MARCELLO, en representación de la Federación de Droguerías de la República Argentina con domicilio legal en Avda. Leandro N. Alem 36, Capital Federal y por la otra los Sres. Ignacio Rosales Jorge BENVENUTTO, Otto CALACE, Edmundo SEFERINO, Oscar CASTELLAN, Vicente CARABELLO, Juan SERBELLINI, José PALACIOS, Amadeo Del CONTE, Melquiades CORRAL, Carlos MELISKI y el Dr. Dardo Nuñez, en representación de la "Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina". con domicilio legal en Deán Funes 1241, Capital Federal el cual costará de las siguientes cláusulas:

#### **Partes intervinientes**

**Artículo 1°**— Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y la Federación de Droguerías de la República Argentina.

#### **Vigencia**

**Artículo 2°**— Tendrá vigencia desde el 19 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

#### **Ambito de aplicación**

**Artículo 3°**— Todo el país.

#### **Personal comprendido**

**Artículo 4°**— La presente convención colectiva de trabajo comprende al personal administrativo y obrero de todas las droguerías en general.

#### **Discriminación de tareas por categorías**

**Artículo 5°**— Determinación de tareas por categorías:

- **Primera Categoría:** Están comprendidos en esta categoría los trabajadores que realizan trabajos de responsabilidad que requieran conocimientos de organización en el grado que actúan. Forman parte de esta categoría encargados de sección, subencargados a cargo de sección, encargados de compras, cajeros principales, cajeros de contado (con sumas superiores a \$ 5.000 en efectivo), encargados de costos y porcentajes, liquidadores de pagos (entendiéndose por tales a los empleados que realizan juntamente las tareas de controlar resúmenes, confeccionar las liquidaciones y extender los cheques respectivamente), empleados a cargo de libros Mayor y Diario, principales de contaduría, cobradores, (que realizan esta tarea en forma permanente y con garantía a satisfacción de la empresa), operadores de máquinas de contabilidad (exceptuando los operadores de máquinas simples de cuentas corrientes), empleados de costos de importación y/o exportación, taquidactilógrafos diplomados, personal de ventas (corredores, cuya tarea es la siguiente: visitar a los clientes, promover la venta y cobranza y atender lo vinculado con las mismas, por los medios habituales de los adquirentes normales de los productos que vende la empresa, su remuneración podrá ser a sueldo, sueldo y comisión solamente, pero se le ga-

rantizará un mínimo equivalente al sueldo de esta categoría), electricistas, carpinteros, choferes, mecánicos.

- **Segunda Categoría:** Están comprendidos en esta categoría los trabajadores que realizan trabajos que requieran práctica y conocimientos limitados en las tareas que están a su cargo. Forman parte de esta categoría auxiliares de contaduría, facturistas, calculistas (que confeccionen las facturas o realizan los cálculos simultáneamente), corresponsales (entendiéndose por corresponsales el mecanógrafo con redacción propia o que prepara correspondencia original), encargados de ficheros de compras, telefonistas de conmutador (con más de veinte (20) líneas internas), empleados de precios, preparadores de pedidos, revisadores de pedidos, empleados de alcaloides, personal de ventas (tomador de pedidos telefónicos), su tarea es la siguiente: comunicarse telefónicamente con los clientes de la empresa según lista que le será provista, anotando los pedidos que recoja en esa forma, para que dichas tareas sean incluidas en la categoría de tomador telefónico, deberá tener a su cargo la atención diaria de una lista de veinte clientes), como mínimo; cajera de contado (hasta \$ 500 – efectivo diario) y embaladores (se entiende por tales a los que realizan todas y cada una de las siguientes tareas: manipulean mercaderías, las colocan en cajones, efectúan el cierre de los mismos, sunchan y marcan).
- **Tercera Categoría:** Forman parte de esta categoría: Telefonistas de conmutador (con menos de veinte líneas interna), telefonistas (se entiende por tales al personal que atiende teléfono, con excepción de los calificados como tomadores de pedidos telefónicos), facturistas, calculistas, archivistas, ayudantes de preparadores de pedidos, recolectores de pedidos, fraccionadores de herboristería y productos químicos, acompañantes de choferes (mayores de 18 años), serenos, peones, porteros y en general toda otra tarea no especificada en las categorías restantes.
- **Cadetes:** Entiéndase por cadetes los empleados de 14 a 18 años que realizan trabajos simples dentro o fuera del establecimiento, al cumplir los 18 años de edad pasarán a revistar en la tercera categoría, como mínimo. A todo empleado menor de 18 años que realizara trabajos permanentes que no fueran los de cadetes o acompañantes de choferes y estimase que le corresponde una categoría superior a la tercera, previo a la clasificación en la categoría que por su tarea le correspondiera deberá rendir un período de prueba de noventa (90) días dentro de las tareas que se le asignara. Se entiende que todo empleado menor de 18 años que ya realizara tareas de cadete o acompañantes de chófer, previo a la promoción a cualquiera de las categorías superiores, deberá rendir el mismo período de prueba mencionado. Si transcurrido el período de prueba mencionado la empresa objetara que la capacidad adquirida por el empleado no satisficiera las exigencias del trabajo asignado, la Comisión Paritaria de la rama resolverá en definitiva.

### Concepto de categoría

**Artículo 6°**— El trabajo previsto por la presente convención colectiva de trabajo, para cada categoría tiene sólo carácter enunciativo, ya que se han tomado tareas “tipos”. Dicho detalle no tiene carácter limitativo.

A efectos de proceder a la clasificación de trabajadores cuyas tareas no están previstas en la presente convención colectiva de trabajo, se deberá tener en cuenta la analogía de dichos trabajos, con los considerados en la presente convención de trabajo.

La calificación de las tareas previstas, o no, en la presente convención colectiva de trabajo, a efectos de su encasillamiento en la categoría que corresponda, deberá hacerlo la Comisión Paritaria de Interpretación.

### Modificación de categoría

**Artículo 7°**— Dentro de los treinta (30) días de la fecha de la presente convención de trabajo, la Dirección de los establecimientos entregará a la Comisión Interna de Delegados representantes de la Asociación, una planilla con el detalle de las categorías asignadas al personal. Asimismo, se comunicará a la Comisión Interna de Delegados la Categoría asignada al personal que ingresa, como así también las promociones de categorías que se efectúan durante la vigencia de la presente convención, en un plazo no mayor de quince (15) días.

### Depósito de dinero

**Artículo 8°**— El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio de personal menor de 21 años de edad.

## REMUNERACIONES

### Mensualización

**Artículo 9°**— Todo el personal será mensualizado. Para conocer la paga diaria se dividirá el sueldo mensual por veinticinco (25) días.

### Remuneraciones

**Artículo 10**— Los sueldos básicos iniciales serán los siguientes:

Año 1993	
CATEGORIAS	POR MES
1° Categoría	\$ 413,00
2° Categoría	\$ 386,00
3° Categoría	\$ 360,00
Cadetes	\$ 338,00

### Adicional por cobranzas

**Artículo 11**— El chófer o en su reemplazo el acompañante del chófer, que tenga la responsabilidad de la cobranza, percibirá (uno solo de ellos) como adicional la suma de pesos trescientos (\$ 300,00) mensuales.



### Adicional por índole de tarea

**Artículo 12**— El Personal que reemplazare a otro realizando el trabajo de una categoría superior, será remunerado con el sueldo de dicha categoría, siempre que el reemplazo fuera superior a los seis (6) días y se realizara en forma continuada. Ningún empleado podrá negarse a realizar una tarea que figurare en la categoría superior o inferior en forma transitoria, siempre que ésta fuera de la naturaleza física o intelectual que acostumbrara a desempeñar. Esta remuneración especial no supondrá antecedente en cuanto a categoría y sueldo futuro. Cuando un empleado realice tareas de una categoría superior a la habitual y el tiempo transcurrido sea superior a los sesenta (60) días al año, automáticamente se le otorgará la categoría superior correspondiente.

### Tareas simultáneas

**Artículo 13**— Toda vez que el personal se le asigne tareas simultáneas comprendidas en distintas categorías en forma permanente, dicho personal percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

### Escalafón por antigüedad

**Artículo 14**— Al cumplir el primer año en el establecimiento el trabajador incrementará su básico inicial correspondiente a la categoría que se desempeña en ese momento en un 1,5 %; al cumplir 2 años se eleva al 3 %, siempre sobre el básico inicial y así sucesivamente un 7,5 % anual hasta su jubilación. El cambio de categoría no afecta al escalafón por antigüedad; por lo tanto quien es promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

El beneficio escalafonario se computará conforme a la Ley N° 20.744.

### Seguro de fidelidad

**Artículo 15**— Cada empresa de acuerdo con su evolución determinará un monto mensual a efectos de compensar las posibles diferencias de caja que se pudiera producir involuntariamente, sin que ello signifique justificación por falta de responsabilidad o idoneidad.

## LICENCIAS Y PERMISOS

### Licencia anual

**Artículo 16**— Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por la Ley N° 20.744. Agregándosele dos días corridos a los que tengan otorgados 28 y 35 días corridos respectivamente.

### Licencias especiales

**Artículo 17**— El personal tendrá derecho a las siguientes licencias especiales en días corridos:

- a) Por matrimonio: 16 días.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días.

- c) Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos: 5 días.
- d) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, nueras, yernos, cuñados o suegros: 2 días.
- e) Por fallecimiento de hermanos: 4 días.
- f) Por casamiento de hijos: 2 días.
- g) Por mudanza: 1 día, siempre que éste fuere laborable.
- h) Por presentación ante la justicia laboral, motivada por reclamos de carácter gremial.
- i) Por presentación ante cualquier repartición pública que implique el cumplimiento de deberes cívicos.
- j) Por presentación ante cualquier repartición pública que involucre la práctica de un derecho consagrado por la Constitución Nacional.

### Permisos especiales

**Artículo 18**— En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos del trabajador, serán pagos hasta diez días hábiles anuales como máximo para su atención. En todos los casos se comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá, además, probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

### Examen

**Artículo 19**— El personal que por razones de estudio tuviera que faltar a sus tareas para rendir examen, recibirá el permiso correspondiente sin perjuicio de su sueldo o salario. Dicho permiso estará limitado al día del examen, debiendo justificar la necesidad y siempre que se tratara de exámenes en facultades, institutos del Estado o escuelas de capacitación. Cuando se trate de exámenes de carreras universitarias se le otorgará también el día previo en iguales condiciones.

## BONIFICACIONES ESPECIALES

### Servicio militar

**Artículo 20**— El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio tendrá derecho a la conservación de su puesto y el pago de una suma mensual equivalente al 10% del sueldo que le correspondería mientras permanezca bajo bandera.

### Sala maternal

**Artículo 21**— Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadoras que fije la reglamentación de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato Trabajo), para hacer exigible la sala maternal deberán habilitarla.

Los establecimientos, cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la regla-

mentación fije el límite para uso de la sala maternal, la suma de pesos cincuenta (\$ 50,00) mensuales.

Los establecimientos que con obligación legal de tener sala maternal, hasta tanto no la habiliten abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones.

Hasta tanto se dicte la reglamentación del artículo 195 de la Ley N° 20.744 se estará a las reglamentaciones de la Ley N° 11.317 en lo referente al número de mujeres y se limitará hasta los dos años de edad del hijo.

### **Vacantes**

**Artículo 22**— Producida una vacante el empleador le hará conocer a fin de que aquellos trabajadores que se consideren en condiciones de cubrirla se postulen. Será preferido entre los postulantes el de mayor antigüedad si reúne las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el cargo. Si el empleador entendiese que el trabajador o los trabajadores a quienes correspondiera el cargo, no están capacitados y éste o éstos discreparen, el problema será tratado por la Comisión Interna y los representantes patronales. En caso de no ponerse de acuerdo o de no existir delegados en el establecimiento actuará la Comisión Directiva de la Filial de F.A.T.S.A. con jurisdicción en la zona para su solución.

De no poder resolverse el diferendo en esta instancia se llevará el problema a la Comisión Paritaria de Interpretación.

### **Horario corrido**

**Artículo 23**— Se recomienda a cada establecimiento que dentro de sus posibilidades aplique el horario corrido, contando para tal fin con la aprobación de las autoridades competentes en esta materia de cada jurisdicción del país.

### **Tareas livianas**

**Artículo 24**— El empleado convaleciente de una enfermedad pero en condiciones de reintegrarse al trabajo con prescripción médica de realizar tareas livianas, la empresa le asignará las mismas sin perjuicio de su remuneración habitual.

### **Provisión de ropa de trabajo**

**Artículo 25**— Los establecimientos proveerán al personal de ropa adecuada de trabajo, incluyéndose en ella la ropa destinada a la protección de la salud, tales como delantales de goma, botas y capas impermeables, guantes, suecos, cuando la necesidad lo requiera. Se sobreentiende que la provisión de ropa mencionada será sin cargo alguno para el personal y en la cantidad que le permita vestir decorosamente.

Se entiende que se proveerá de ropa de trabajo al personal ocupado en tareas internas, chófer y acompañantes de choferes.

### **Vestuarios, guardarropas y baños**

**Artículo 26**— Los establecimientos deben contar con vestuarios provistos de guardarropa con llave, baños y duchas para todo su personal.

### **Medicamentos**

**Artículo 27**— Los establecimientos entregarán los medicamentos para uso personal de sus empleados al precio de droguerías, según lista vigente hasta un máximo de pesos trescientos (\$ 300) mensuales por empleado. Para gozar de esta franquicia el empleado deberá presentar receta médica a su nombre del Servicio Médico de O.S.P.S.A. o del Médico de la empresa si lo tuviere. No se incluye en esté beneficio los medicamentos sometidos a regímenes de control por la Secretaría de Salud Pública (psicofármacos), como así tampoco los artículos de higiene, los cosméticos, los productos dietéticos y los alimentos.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 28**— En caso de fallecimiento de cónyuge, padres a cargo o hijos menores de 18 años, el trabajador recibirá una asignación equivalente a la mitad de un salario vital mínimo, vigente en el momento de ocurrir el deceso.

### **Fallecimiento del trabajador**

**Artículo 29**— En caso de fallecimiento del trabajador la empresa posibilitará el ingreso de un miembro de su familia (familiar directo), siempre que reúna las condiciones de capacidad e idoneidad necesarias para desempeñarse en lugar del fallecido.

### **Solicitud de cambio de turno**

**Artículo 30**— Los empleadores autorizarán a aquel personal que lo necesite, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes u ocasione gastos adicionales.

### **Lugar para ingerir alimentos**

**Artículo 31**— Se recomienda a cada establecimiento que dentro de su alcance posibilite un lugar en condiciones adecuadas a los efectos de que el personal dentro del horario autorizado pueda ingerir alimentos de su pertenencia en un ambiente de higiene compatible con esa finalidad.

### **Accidentes de trabajo**

**Artículo 32**— Los primeros cuatro días de ausencia, motivados por accidentes de trabajo, se retribuirán con el salario normal, sin descuento alguno. A partir del quinto día se abonará de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 9.688.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 33**— Todo trabajador que done sangre quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar los certificados extendidos por la institución a la que concurra.

### Beneficios adquiridos

**Artículo 34**— Los beneficios que establece la presente convención colectiva de trabajo no excluye a aquellos superiores establecidos por otras disposiciones, acuerdos, otorgados voluntariamente o las convenciones colectivas anteriores.

## DISPOSICIONES ESPECIALES

### Cuarto gremial

**Artículo 35**— Las empresas dentro de sus posibilidades de espacio procurarán habilitar un cuarto que utilizarán las respectivas comisiones internas.

### Pizarrón sindical

**Artículo 36**— Se acuerda el derecho al Sindicato de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleados, todas las noticias relacionadas al gremio; éste debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales; asimismo será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal.

### Planillas de categorías

**Artículo 37**— Será obligación de los establecimientos el llenado de una columna "*categoría asignada a cada trabajador*", que vendrá impresa en las correspondientes planillas de aportes para la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.

### Paritaria de interpretación

**Artículo 38**— La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional, conformada por tres miembros de cada parte, entenderá en todas las cuestiones relativas a la interpretación de este convenio y las demás que el mismo le fija. Además se formará una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del M.T.S.S.. De sus decisiones podrá apelarse a la C.P.I.N..

### Relaciones entre la empresa y la representación sindical

**Artículo 39**— Los empleadores recibirán semanalmente a la comisión interna o delegados, para tratar los problemas que pudieron existir. Cuando el problema implique un aumento salarial o en general signifique un perjuicio económico para el trabajador, o mayor erogación para el empleador, se tratará con la presencia de las autoridades de la Filial de F.A.T.S.A. con jurisdicción en la zona a los representantes que éstas envíen, a cuyo efecto serán previamente notificadas. La falta de

tal requisito, sea que el problema resulte de un petitorio obrero o de una disposición de la empresa hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o inconducta gremial para quien resulte responsable.

### Celebración del día del gremio

**Artículo 40**— Se establece como Día del Trabajador de Sanidad el 21 de setiembre de cada año, que en ningún supuesto será día laborable para el personal de droguerías.

## OBRA SOCIAL

### Aporte

**Artículo 41**— Las empresas aportarán a la Obra Social de F.A.T.S.A., además de las contribuciones que fija la Ley N° 18.610, un adicional equivalente al 2% del sueldo de cada trabajador que esta presenta.

### Retención

**Artículo 42**— Los empleadores retendrán del aumento del primer mes de sueldo, el cincuenta por ciento del mismo, que girarán a F.A.T.S.A. sita en Deán Funes 1241 Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminadas utilizadas para los descuentos normales de Obra Social.

## ZONA PATAGÓNICA

**Artículo 43**— Los trabajadores que se desempeñan en la zona patagónica percibirán las remuneraciones con un 20% sobre los fijados por esta convención.

Con lo que termino el acto firmando los comparecientes previa lectura y ratificación por ante mí que certifico.

Atento que por Resolución del M.T.S.S. N° 3/75, ratificada por Decreto N° 1.865, ha sido homologado el C.C.T. obrante a fojas 39/48 celebrada entre F.A.T.S.A. con la F.D.R.A., por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la citada convención.

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudo a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento de Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como esta dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.



# AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 119/75*

### ***VISITADORES MÉDICOS***

#### **Decreto N° 74/74**

Buenos Aires, 09/01/74

Visto el Expediente N° 2020 -10.999/73 - 1, por el cual la Asociación Agentes de Propaganda Médica solicita sea reconocida esa actividad como una de las actividades de colaboración de la medicina y odontología (Título VII - De los colaboradores - Capítulo I, Generalidades, del artículo 42 del Decreto-Ley N° 17.132/67, reglamentado por Decreto N° 6.216/67); y

#### CONSIDERANDO:

Que el agente de propaganda cumple funciones que requieren conocimientos generales de medicina, odontología, farmacología y su experiencia alcanza al movimiento comercial de las industrias afines.

Que, en su contacto permanente con el cuerpo médico, son los encargados de poner en su conocimiento los adelantos de la industria.

Que si bien el fin principal de la actividad tiene carácter comercial, éste no es excluyente de la necesidad de que la información que se suministra al profesional sea ofrecida con las máximas garantías de seriedad científica, corrección y honestidad.

Que lo expuesto avala la conveniencia de que tales actividades sean controladas por las autoridades sanitarias, en salvaguarda del público y de la ética profesional y comercial.

Que el cuerpo médico en general reconoce la utilidad y conveniencia de recibir información directa, precisa y oportuna sobre los adelantos de la industria farmacéutica, por medios de agentes técnicos debidamente preparados para ello.

Que el artículo 43 del Decreto Ley N° 17.132/67, faculta al Poder Ejecutivo Nacional para reconocer e incorporar nuevas actividades de colaboración cuando lo propicie la autoridad sanitaria nacional, previo informe favorable de las Universidades.

Que en el presente caso se han producido los informes favorables del Ministerio de Bienestar Social y de la Universidad de Buenos Aires.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA  
DECRETA:

**Artículo 1°**— Reconócese como actividad de colaboración de la medicina y odontología la que desarrollan los Agentes de Propaganda Médica y consecuentemente, incorpórese dicha actividad al listado contenido en el Artículo 42, Título VII – De los Colaboradores, Capítulo 1 – Generalidades, del Decreto-Ley N° 17. 132/97, reglamentado por el Decreto N° 6216/67.

**Artículo 2°**— El Ministerio de Bienestar Social reglamentará el ejercicio de la actividad del Agente de Propaganda Médica, las formas de inscripción y reinscripción de los mismos y toda otra formalidad consecuente.

**Artículo 3°**— El presente decreto será referendado por el señor Ministro de Bienestar Social.

**Artículo 4°**— Comuníquese; publíquese; dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

#### **Resolución N° 1844**

Buenos Aires, 26/08/74

VISTO el Expediente N° 2020 - 10.999/73 - 1 del registro de la Secretaría de Estado de Salud Pública; y

#### CONSIDERANDO:

Que el Decreto N° 74/74 reconoce como actividad de colaboración de la medicina y de la odontología, a la que desarrollan los agentes de propaganda médica, incorporando dicha actividad al régimen del Decreto-Ley N° 17.132/67.

Que el artículo 2° del citado decreto, faculta al Ministerio de Bienestar Social para reglamentar el ejercicio de la cita-

da actividad, las formas de inscripción y reinscripción de los Agentes de Propaganda Médica y demás formalidades consecuentes.

EL MINISTRO DE BIENESTAR SOCIAL RESUELVE:

**Artículo 1°**— Se considera actividad de los Agentes de Propaganda Médica, a la difusión e información a médicos, y odontólogos de la composición, posología, finalidades terapéuticas y casuística de los productos medicinales.

**Artículo 2°**— Podrán ejercer estas actividades:

- a) Las personas que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 44 del Decreto-Ley N° 17.132/67 y su reglamentación.
- b) Quienes estuvieran matriculados en los registros de la Secretaría de Estado de Salud Pública hasta el 2 de diciembre de 1955.
- c) Los graduados hasta el 9 de enero de 1974 en la escuela de la entidad gremial reconocida.
- d) Quienes se han desempeñado en esta actividad en forma continua por lo menos durante los DOS (2) años anteriores al 9 de enero de 1974.
- e) Quienes no estando actualmente en actividad, acreditan un desempeño profesional no menor de DOS (2) años a partir del 9 de enero de 1971 y hasta el 9 de enero de 1974.
- f) Quienes hubieran comenzado su actividad con posterioridad al 9 de enero de 1972 y antes del 9 de enero de 1974, serán matriculados en forma provisoria, que se hará definitiva cuando acrediten haber completado DOS (2) años. La matriculación provisoria, caducará una vez transcurrido DOS (2) años de la fecha de su extensión, salvo acreditación de nueva actividad antes de ese lapso.

**Artículo 3°**— Está permitido a los Agentes de Propaganda Médica:

- a) Utilizar en la práctica de su actividad las muestras de productos medicinales y la literatura científica para la difusión de los mismos.
- b) Proporcionar a las secciones científicas de los laboratorios de productos medicinales, los informes facilitados por los médicos y odontólogos en relación a aquellas.

**Artículo 4°**— Está prohibido a los Agentes de Propaganda Médica:

- a) Ofrecer comisiones o gratificaciones a los médicos u odontólogos por los productos medicinales que difunden.

- b) Entregar a dichos profesionales, ningún elemento distinto a productos medicinales o literatura científica
- c) Ofrecer gratificaciones o comisiones a los farmacéuticos sobre los productos medicinales.
- d) Distribuir y difundir muestras de los productos medicinales o literatura científica referidos, a personas que no sean médicos u odontólogos.

**Artículo 5°**— La presente resolución será refrendada por el señor Secretario de Estado de Salud Pública.

**Artículo 6°**— Regístrese; comuníquese; publíquese en el Boletín del Día; cumplido, pase a la Secretaría de Estado de Salud Pública.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**Partes intervinientes:** FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIAS LA SANIDAD c/ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, CENTRO DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE CÓRDOBA, ASOCIACIÓN AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ROSARIO y ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ENTRE RÍOS.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 19 de junio del año 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Agentes de Propaganda Médica de Laboratorios de Especialidades Medicinales, que cumplen esas tareas en forma habitual y permanente.

**Cantidad de beneficiados:** 9.000.

**Zona de aplicación:** Todo el país.

**Período de vigencia:** 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintidós días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco siendo las trece horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO - DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO - DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 158/71, según Resolución D.N.R.T. N° 313/75, Secretario de Relaciones Laborales don Alfonso REY, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para la actividad de Agentes de Propaganda Médica a que se hace mención precedentemente, como resultado del acta-acuerdo final obrante a fs. 71/73 del expediente 580.204/75 y adj., de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la ma-

teria, Sres.: Antonio TRAVERSI, Julio M. POGGIO, Luis Raúl LUNA, Carlos ROMERO, Ernesto WEBEIREILL, Nicolás CASTIGLIONE, José Luján SCORZELLI, Guillermo ROFFE, Carlos BOBBIO, Ricardo ALTIERI, Rubén RODRIGUEZ, Julio SOUZA, Carmelo TESTA y Daniel MARRERO, por la ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, con DOMICILIO legal en Avda. Córdoba 2939, Capital Federal, Manuel Osvaldo FREIRE y José Carlos SIMON, por el CENTRO DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE CORDOBA, con domicilio legal en Rivera Indarte 117, 1er. piso, Oficina 9, Córdoba, Pascual José CARDONE y Carlos B. REYNOSO por la ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ROSARIO con domicilio legal en Laprida 1063, Rosario y Néstor Salvador ARREDONDO y José Humberto REYNOSO por la ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ENTRE RÍOS, con domicilio legal en La Paz 134, Paraná (E.R.) y los Sres.: Francisco ABBRUZZESE, Patricio ALLEN, Juan BERALDI, Pablo Eliseo CASAYOUS, Hugo DI MARCO, Dionisio MARADEI, Julio César NAVARRO, Nicolás PAPOLLA, Dr. Oscar PUIGGROS, Mario Pedro Domingo TANA y Francisco TROTTA por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIAS DE LA SANIDAD, con domicilio legal en 25 de Mayo 347, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

#### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIAS DE LA SANIDAD con ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ROSARIO, ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ENTRE RÍOS Y CENTRO DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE CÓRDOBA

#### Vigencia temporal

**Artículo 2°**— Desde el 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

#### Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— Todo el país. La presente convención colectiva de trabajo es de carácter nacional y tiene jurisdicción en todo el territorio de la República Argentina.

#### Definición de agente de propaganda médica

**Artículo 4°**— Se considera actividad de los Agentes de Propaganda Médica, la que tiene por objeto la difusión e información a médicos y odontólogos de la composición, posología, finalidades terapéuticas y casuística de los productos medicinales, según Decreto N° 74/74, y que como actividad de colaboración de la medicina ha sido incorporada al listado contenido en el artículo 42, Título VII De los Colaboradores Capítulo I – Generalidades del Decreto N° 17.132/67 reglamentado por el Decreto N° 6.216/67. Sólo podrán ejercer la actividad Profesional

de Agente de Propaganda Médica, quienes se hallen comprendidos en el artículo 2° de la Resolución del Ministerio de Bienestar Social N° 1844, Expediente N° 2020/10.999/73 - 1 del Registro de Estado de la Secretaría de Salud Pública de fecha 26 de agosto de 1974.

#### Profesional A.P.M. no exclusivo

**Artículo 5°**— Se entiende por tal al Agente de Propaganda Médica que encontrándose comprendido en lo previsto en el artículo 4°, desarrolla sus actividades profesionales para uno o más laboratorios con autorización de los mismos.

#### Cláusula compromisoria

**Artículo 6°**— Queda establecido que ambas partes se comprometen a dar fiel cumplimiento a la Ley de Contrato de Trabajo, Decreto de la Profesionalidad del Agente de Propaganda Médica, Leyes Laborales y Provisoriales vigentes, que se dan por reproducidas.

#### Bolsa de trabajo

**Artículo 7°**— Quedan reconocidas las Bolsas de Trabajo zonales de Agentes de Propaganda Médica, instituidas por las Asociaciones, Seccionales y Delegaciones de todo el país, a las que podrán recurrir las empresas para la cobertura de sus respectivas vacantes.

#### Normas de trabajo

**Artículo 8°**— Ambas partes reconocen que las visitas del Agente de Propaganda Médica deben realizarse con el tiempo, condiciones y en promedio de manera tal que no afecte la receptividad profesional del médico u odontólogo y teniendo en cuenta que todo exceso de ellas, obstaculizará el objetivo mencionado y la labor profesional del A.P.M.

#### Jornada de trabajo

**Artículo 9°**—

- a) Las empresas eximirán a los Agentes de Propaganda Médica de realizar sus tareas específicas los días sábados. Cualquiera fuere el tiempo que el A.P.M. se encuentre en gira permanente o transitoria fuera de su lugar de residencia, tendrá como compensación un día y medio hábil de descanso en su domicilio real por cada fin de semana que hubiera estado ausente; por cada feriado nacional o local de su lugar domiciliario, tendrá un día hábil de descanso en su domicilio real.
- b) El A.P.M. en gira permanente, que permaneciera fuera de su lugar de residencia de lunes a viernes durante tres (3) semanas continuas, será compensado con un (1) día hábil franco en su lugar de residencia. Si esas giras se extendieran a cuatro (4) semanas consecutivas, el A.P.M. será compensado con tres (3) días hábiles de descanso en su lugar de residencia. Este beneficio igualmente corresponderá respectivamente cuando en la tercera o cuarta semana se trabaje en gira más de dos (2) días.

#### Traslados

**Artículo 10**— Los traslados del Agente de Propaganda Mé-

dica se harán con su consentimiento. Deberá hacerse cargo la empresa de los gastos que demanden el traslado del A.P.M., de los familiares a su cargo y/o personas que integren el grupo conviviente, incluso las eventuales diferencias de alquiler, previo acuerdo de partes. Las empresas otorgarán además un (1) día laborable con goce de sueldo íntegro, sin deducción de rubro alguno, a efectos de facilitar la mudanza de domicilio. Cuando el traslado o mudanza sea superior a los doscientos (200) km. de su anterior 14 residencia gozará de tres (3) días laborables para los mismos fines.

#### **Congresos, convenciones, ateneos, etcétera**

**Artículo 11**— El Profesional Agente de Propaganda Médica que deba concurrir a Congresos, Convenciones, Ateneos, etcétera, que lo obligaren a permanecer fuera de su lugar de residencia, no verá afectada su remuneración y regirán las siguientes normas:

- a) Se efectuarán normalmente en días laborables. El A.P.M. será notificado con quince (15) días laborables de anticipación. El A.P.M. que no pudiera concurrir a dichas reuniones, deberá comunicarlo a la empresa con diez (10) días laborables de anticipación.
- b) Correrán por cuenta y cargo de la empresa los gastos que origine su traslado y estadía.
- c) La empresa abonará al A.P.M. que concurra a esos eventos un adicional del treinta (30 %) por ciento sobre la remuneración que corresponda a los días de duración, cuando aquellos se extiendan a más de dos (2) días. Si abarcara sábados, domingos, feriados nacionales o locales de su lugar de residencia, sólo regirá para estos días el descanso compensatorio y las leyes vigentes.

#### **Elementos de trabajo**

**Artículo 12**— El uso del portafolio o sustituto aceptado por el A.P.M. deberá ser provisto sin cargo por la firma empleadora y asegurar su reposición cuando su estado así lo requiera. A los efectos de preservar la salud del trabajador, dicho elemento conteniendo material promocional, no deberá exceder de cinco (5) kilos en total al inicio de sus tareas.

#### **Mensajería**

**Artículo 13**— Cuando el empleador considere necesario el empleo de un cadete o agencia de distribución para el envío de paquetes, correrán por su cuenta los gastos que éstos demanden.

#### **Pizarra gremial**

**Artículo 14**— En cada establecimiento deberá colocarse en lugar visible, donde concurren habitualmente los A.P.M., vitrinas o pizarras destinadas a la información gremial o profesional emanada de la Asociación de Agentes de Propaganda Médica a efectos de facilitar la información a sus afiliados. El no cumplimiento de esta obligación, previa intimación fehaciente de las asociaciones signatarias del presente, que podrán ser cursadas por sus respectivas sec-

cionales, dará derecho a las mismas a su colocación por cuenta y cargo de las empleadoras.

#### **Comisión paritaria**

**Artículo 15**— Se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá por función resolver las diferencias que suscitaren con motivo de la aplicación e interpretación de la presente Convención Colectiva de Trabajo que estará formada por cuatro (4) miembros titulares y dos (2) miembros suplentes por cada una de las partes. Esta Comisión será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación y ajustará su cometido a la disposiciones legales vigentes.

#### **Permisos a miembros de comisiones paritarias**

**Artículo 16**— Los empleadores otorgarán permiso con goce de sueldo, a sus A.P.M. que sean miembros de la Comisión Paritaria. El referido permiso con goce de sueldo se entiende por los días que deban concurrir a las audiencias convocadas por el Ministerio de Trabajo a fin de tratar la Convención Colectiva de Trabajo e interpretación de la misma.

Cuando los miembros paritarios residan a más de doscientos (200) kms. de la Capital Federal se ampliará el permiso otorgado con goce de sueldo para el tiempo necesario que demande su asistencia a la reunión. En todos los casos de este artículo la entidad gremial deberá comunicar previamente por escrito las designaciones para el desempeño de los cargos gremiales a las respectivas empresas.

#### **Licencias gremiales**

**Artículo 17**—

- a) Los A.P.M. que por razones de ocupar cargos electivos y representativos en la respectiva entidad gremial dejaran de prestar servicio gozarán de licencia gremial otorgada sin goce de sueldo de acuerdo con las disposiciones que marca la Ley de Asociaciones Profesionales N° 20.615.
- b) Los A.P.M. con investidura gremial que deban realizar tareas inherentes a sus cargos, dentro de las horas de trabajo, y asimismo para aquellos A.P.M. que ocupando cargos gremiales no hagan uso de licencias, tendrán derecho de hasta dieciocho (18) días de permiso gremial anual con goce de sueldo cuando sean miembros de Comisión Directiva de la Asociación y componentes de los Secretariados de las Seccionales y Sindicatos del interior del país.

Para el cuerpo de delegados se establecen diez (10) días de permiso gremial con goce de sueldo.

Para el cómputo de los permisos gremiales, la fracción de días serán considerada día entero, los permisos gremiales que excedan de lo establecido en este inciso serán otorgados sin goce de sueldo.

Queda convenido que en los casos de reclamaciones administrativas la concurrencia de los delegados de la empresa denunciada a entrevistas o a audiencias que se



designen, como así también en los casos en que la empresa disponga citación de cualquier A.P.M., en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72, Ley N° 20.744, importará automáticamente el goce de permiso gremial sin necesidad de previa notificación por parte del organismo sindical; los mismos serán computables para los diez (10) días anuales. Queda establecido que la investidura gremial comprende a: MIEMBROS DE COMISIÓN DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN, SINDICATOS DEL INTERIOR, COMPONENTES DE SECCIONALES Y DELEGADOS, conforme a la Ley de Asociaciones Profesionales N° 20.615.

#### **Día del agente de propaganda medica**

**Artículo 18**— El 26 de Mayo de cada año DÍA DEL AGENTE DE PROPAGANDA MÉDICA, será considerado a todos los efectos legales y convencionales como día feriado nacional.

#### **Régimen de las licencias especiales**

**Artículo 19**— El Agente de Propaganda Médica gozará, sin que sea impedimento para ello las necesidades de la empresa y por el término que en cada caso se indica, de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio: quince (15) días corridos, la que se abonará por adelantado.
- b) Por matrimonio de sus hijos: un (1) día.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en el artículo 269 de la Ley N° 20.744, o parientes consanguíneos o afines de primer grado (padres, padrastros, hijos, hijastros y hermanos): cuatro (4) días corridos, debiendo ser uno de los mismos día hábil.
- d) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, suegros, yernos, nueras, cuñados y sobrinos consanguíneos: dos (2) días corridos.
- e) Por nacimiento de hijos: cuatro (4) días corridos, debiendo ser una de los mismos día hábil.
- f) Por intervención quirúrgica del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en matrimonio de hecho en las condiciones establecidas en el artículo 269 de la Ley N° 20.744, hijos o padres a su cargo o para consagrarse a la atención de cualquiera de ellos enfermo o cuando su estado revista extrema gravedad: tres (3) días continuos o discontinuos por año calendario, debiendo acompañarse el pertinente certificado médico. Todas estas licencias serán pagas y el sueldo sin deducción alguna.

#### **Licencia por examen**

**Artículo 20**— El A.P.M. gozará de una licencia de diez (10) días laborables por año calendario y con goce íntegro de sueldo para rendir examen en la enseñanza media, uni-

versitaria u otros establecimientos de enseñanza reconocidos oficialmente, a razón de hasta dos (2) días laborables por examen.

#### **Vacaciones**

**Artículo 21**— Se considerarán las establecidas en la Ley N° 20.744 del Contrato de Trabajo.

#### **Maternidad**

**Artículo 22**— Toda A.P.M. en razón de la modalidad de su tarea a partir del quinto (5°) mes de embarazo y durante el período de lactancia tendrá derecho a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo o de una (1) hora diaria si la misma fuera la mitad de la jornada, sin reducción de su sueldo y sin perjuicio de otros beneficios legales.

#### **Día femenino**

**Artículo 23**— Dado que la Agente de Propaganda Médica desarrolla sus tareas fuera del ámbito de la empresa, tendrá derecho, en caso de necesitarlo, a un (1) día de inasistencia por mes calendario no acumulable, sin afectación a sus haberes.

#### **Zonas endémicas**

**Artículo 24**— Existiendo en el país zonas que siendo endémicas, pueden ser calificadas como insalubres, el A.P.M. enviado a las mismas y que cumpla tareas en forma parcial o transitoria, en caso de contraer él o algún integrante de su grupo familiar o conviviente a cargo, enfermedad endémica o síntoma de la misma avalada profesionalmente, tiene el derecho a exigir inmediato traslado al igual que sus familiares o grupo conviviente a cargo y a la adjudicación de nueva zona. Los gastos de traslado y los ocasionadas por el tratamiento de su enfermedad y la de sus familiares o grupo conviviente a cargo, estarán a cargo de la casa empleadora.

El A.P.M. que como consecuencia de la misma se hubiera acogido a los beneficios de la jubilación por invalidez, tendrá derecho a la reincorporación inmediata en la misma actividad que desempeñaba en el momento de su egreso y en otra zona, una vez desaparecidas las causas que motivaron su alejamiento; a tal efecto, inmediatamente de la presentación del certificado por parte de la Caja de Jubilaciones respectiva, la empresa deberá darle trabajo con goce de haberes actualizado.

#### **Gastos por enfermedad y/o fallecimiento**

**Artículo 25**— Cuando el A.P.M. cumpliendo su tarea, sufre una enfermedad o accidente de trabajo que demande internación afectándole fuera de su lugar de asiento, la empresa se hará cargo de los gastos que se originen como consecuencia de su traslado a su domicilio real. Si hubiera impedimento por su gravedad para efectuar el traslado, la empresa se hará cargo del traslado, hospedaje y regreso de un familiar para una adecuada atención.

Asimismo, en caso de accidente de trabajo la empresa se hará cargo de todos los gastos que origine el mismo. En

caso de fallecimiento, la empresa correrá con todos los gastos que ocasione el traslado de sus restos hasta el domicilio real. Cuando por el mismo motivo sus familiares deban trasladarse al lugar del fallecimiento, la empresa se hará cargo de los gastos en que incurran un familiar o persona autorizada por el mismo, quedando a cargo del gremio los gastos de otro familiar para dicho fin.

#### **Examen de salud**

**Artículo 26**— Al solo efecto preventivo, los A.P.M. que realicen visitas a hospitales e instituciones especializadas en enfermedades infecto-contagiosas, tendrán derecho a dos (2) exámenes específicos de salud anuales a cargo de la empresa, donde esta lo determine. El tiempo que demanden estos exámenes no afectará sus remuneraciones.

#### **Dadores de sangre**

**Artículo 27**— Los A.P.M. que donaren sangre, quedan liberados en el día de su cometido con derecho a percibir la remuneración y su inasistencia será justificada automáticamente con la presentación del certificado.

#### **Jubilación del agente de propaganda medica**

**Artículo 28**— El A.P.M. que se acoja voluntariamente a los beneficios de la jubilación ordinaria, recibirá al egreso una suma equivalente a un (1) mes promedio de la remuneración mensual percibida durante los últimos seis (6) meses en la empresa. Cuando la empresa le exija la jubilación o lo hiciera por invalidez, percibirá un (1) mes promedio de la remuneración mensual promedio percibida durante los últimos seis (6) meses por cada siete (7) años de servicios en la empresa o fracción mayor de tres (3) años.

#### **Remuneraciones**

**Artículo 29**— El básico mínimo del profesional A.P.M. integrado por sueldo y comisión, no podrá ser inferior a la suma de pesos CINCO MIL SETECIENTOS CINCUENTA (\$) 5.750). Los A.P.M. que no alcancen esa cifra percibirán siempre pesos DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA (\$) 2.750). Todos los A.P.M. que a la fecha superen la remuneración básica precedentemente establecida, percibirán un aumento mínimo de pesos DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA (\$) 2.750) e integrará la parte fija de la misma. Este aumento mínimo no podrá ser absorbido ni sustituye aquellos aumentos dispuestos unilateralmente por el empleador o pactados entre éste y el A.P.M. a la fecha. Asimismo dejan constancia que el sueldo consignado importa un 45 % de aumento sobre los conformados oportunamente por las partes.

#### **Remuneración del agente de propaganda médica no exclusivo**

**Artículo 30**— Se establece para el A.P.M. no exclusivo por toda remuneración desde el diez (10) por ciento de las operaciones concertadas en su zona del mes en que se efectúan. Esta remuneración incluye sueldo, comisiones, viáticos, hotel, patente. La empresa deberá comunicar expresamente su negativa a cumplimentar las operaciones

concertadas dentro de los quince (15) días corridos de haber sido recibidas treinta (30) cuando fuere en el interior del país. Todos aquellos A.P.M. que tuvieran fijada una retribución mayor o un porcentaje superior, no sufrirán modificaciones.

#### **Antigüedad en la empresa**

**Artículo 31**— La bonificación por antigüedad en la empresa se fija en la suma de cincuenta pesos (\$) 50) por cada año de servicio prestado en la misma y hasta quince (15) años de antigüedad en la empresa. El A.P.M. que cumple años de antigüedad en la empresa entre los días 1° al 15 de cada mes, percibirá su nuevo sueldo con efectividad al 1° del mismo mes; el que cumpliera entre los días 16 y 31 comenzará a percibirlo a partir del mes siguiente. Esta bonificación será abonada como suma independiente en el recibo de sueldo el primer mes de vigencia de este convenio y luego se incorporará a remuneración fija.

#### **Antigüedad del a.p.m. de medio día y del no exclusivo**

**Artículo 32**— A todo A.P.M. que habiendo trabajado medio día o como no exclusivo, pase a hacerlo todo el día o en forma exclusiva, se le reconocerá la antigüedad en la empresa a partir de la fecha de iniciación en la misma, o de concentración de la primera operación.

#### **Antigüedad profesional**

**Artículo 33**— Al iniciarse en una casa empleadora el profesional A.P.M., como compensación remuneratoria por su antigüedad en el ejercicio de la profesión, siempre que sea entre dos (2) y cinco (5) años, recibirá una remuneración mensual total no inferior a la que corresponde por convenio a un A.P.M. de dos (2) años de antigüedad. Si la misma fuera superior a cinco (5) años recibirá una remuneración mensual total no inferior a la que corresponda por convenio a un A.P.M. por cinco (5) años de antigüedad.

#### **Comercialización**

**Artículo 34**— Los Agentes de Propaganda Médica pueden efectuar tareas de comercialización. Los que las efectúen en cualquiera de las siguientes variantes: ventas y/o cobranzas, licitaciones y/o visitas a farmacias, tareas que siempre se ajustarán a lo establecido en el Decreto N° 74/74 y Resolución del Ministerio de Bienestar Social N° 1844, percibirán un adicional mensual, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo, de doscientos pesos (\$) 200) que se considerará integrante de la remuneración del A.P.M. a todos los efectos de la relación laboral.

#### **Depósito de mercaderías y tenencia de muestras**

**Artículo 35**— Cuando el empleador considera necesario para el desempeño de las tareas del A.P.M. que este destine parte de la casa en que habita para el depósito de mercaderías, muestras, material de trabajo, etc., deberá correr el empleador con los gastos que estas comodidades representen, con una suma no inferior a pesos ciento cincuenta (\$) 150) mensuales, estando a cargo del empleador el gasto del teléfono. Cuando el Agente de Propaganda lo solicite, el labo-

ratorio confirmará por escrito que hace uso de la facultad establecida en este artículo y se hará en este caso las compensaciones previstas,

#### **Compensación de gastos por horario corrido**

**Artículo 36**— En los casos en que las empresas determinen que se cumplan tareas en horario corrido, ya sea habitual u ocasionalmente o en forma transitoria, aquellas reconocerán los gastos de almuerzo mediante la presentación del respectivo comprobante.

#### **Gastos de movilidad**

##### **Artículo 37**—

- a) El Agente de Propaganda Médica percibirá cincuenta pesos (\$ 50) por día de trabajo, para gastos de movilidad en el lugar de residencia. El Agente de Propaganda Médica que sólo trabaje medio día recibirá veinticinco pesos (\$ 25). Todo sistema que tenga carácter de viáticos superiores a los establecidos por la presente convención de trabajo, no podrán ser disminuidos en perjuicio del A.P.M.
- b) Zonas suburbanas: el A.P.M. que viaje hasta cuarenta (40) kms. de la Capital Federal o hasta treinta (30) kms. en el lugar de residencia en el interior del país percibirá un mínimo de ochenta pesos (\$ 80) diarios cuando su gira dure todo el día y de cuarenta pesos (\$ 40) diarios cuando su gire dure medio día. Se deja establecido que cuando el A.P.M. cobre estos gastos de movilidad y extraordinarios, no percibirá el importe correspondiente a la asignación para gastos de la Capital o lugar de residencia.

#### **Reintegros gastos automotor**

##### **Artículo 38**—

- a) Cuando el A.P.M. tenga para su uso en las tareas que desempeña un vehículo automotor de la casa empleadora, esta correrá con todos los gastos que se ocasionen.
- b) Las casas que tengan A.P.M. con uso reconocido de vehículo automotor, establecerán con los mismos el resarcimiento de los gastos causados por el uso del vehículo, desgaste, amortización, patente, seguro, etc.

#### **Reintegro de gastos por gira**

**Artículo 39**— A los A.P.M. que realicen giras a más de cuarenta (40) kms. de la Capital Federal y treinta (30) kms. de su lugar de residencia en el interior del país, se les considerará el gasto de movilidad más el reintegro total de gastos por hospedaje, comidas, lavado de ropa, a cuyo efecto rendirá cuenta de los mismos.

#### **Giras a distancias mayores y transitorias en todo el país**

**Artículo 40**— Establecida la zona normal de trabajo del A.P.M., si ésta sufriera una variación periódica apartándolo de cuarenta (40) a sesenta (60) kms. de la Capital Federal o lugar de residencia en el interior, el A.P.M. con auto o sin él, percibirá un adicional del treinta por ciento (30 %) de su remuneración total durante los días afectados. Si la variación fuera superior a los sesenta (60) kms. de la Capital Federal o lugar de residencia en el interior el A.P.M. percibirá un adicional del cincuenta (50 %) por ciento de su remuneración total durante los días afectados, además de los viáticos establecidos en las cláusulas del presente convenio y de los restantes gastos convenidos, estos últimos se abonarán ante la presentación de comprobantes, en un plazo que no exceda de los diez (10) días corridos de su presentación.

#### **Cláusula transitoria - Retención de convenio**

**Artículo 41**— Los empleadores retendrán a todos los A.P.M. el cincuenta por ciento (50 %) del importe correspondiente al aumento del primer mes, sobre las remuneraciones que surjan de la aplicación del presente convenio debiendo ser girados los importes pertinentes a la ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, CENTRO DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA, ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ENTRE RÍOS y de ASOCIACIÓN DE AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA DE ROSARIO, respectivamente en la proporción que en cada caso corresponda, todo ello conforme con la autorización pertinente del Ministerio de Trabajo.

#### **Disposiciones generales**

**Artículo 42**— Los A.P.M. gozarán de los mismos beneficios y derechos que les confiere el presente convenio, sin distinción de sexo y edad. Los mismos son irrenunciables para todos los A.P.M.

Los beneficios superiores obtenidos en cualquier concepto, no podrán ser reducidos en ninguna forma. Tampoco podrán ser modificadas en perjuicio de los A.P.M. las disposiciones del presente convenio. La violación de cualquiera de las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será reprimido con las leyes y reglamentos pertinentes.

Con lo que terminó el acto firmando los comparecientes previa lectura y ratificación, en prueba de conformidad, por ante mí que certifico.



# EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 378/2004*

### **EMPLEADOS Y OBREROS**

**(B.O. DEL 07/05/2004)**

Buenos Aires, 26/04/2004

VISTO el Expediente N° 1.085.780/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 3/11 del Expediente N° 1.086.451/2004, glosado a foja 106 de los autos principales, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (F.A.T.E.R.y H.), la Unión Administradores de Inmuebles, la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal y la Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria.

Que es menester señalar que el proyecto de Convención Colectiva traída a estudio, renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 306/98, que fuera celebrado oportunamente por las mismas partes.

Que el ámbito de aplicación del presente se corresponde con la actividad principal de las partes empresarias signatarias y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que las partes convienen que el precitado texto convencional tendrá una vigencia de dos (2) años para las cláusulas de contenido no económico y de un (1) año para aquellas otras de contenido salarial, a partir de su homologación.

Que los negociadores establecen que el presente Convenio resulta de aplicación en el ámbito y conforme los términos del texto convencional.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (F.A.T.E.R.y H.), la Unión Administradores de Inmuebles, la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal y la Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias, obrante a fojas 3/11 del Expediente N° 1.086.451/2004, glosado a foja 106 de los autos principales.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 3/11 del Expediente N° 1.086.451/2004, glosado a foja 106 de los autos principales.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de que la misma, elabore el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria.— Dra. Noemí Rial, Secretaría de Trabajo.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

### De las partes intervinientes

**Artículo 1°**— Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, Unión Administradores de Inmuebles, Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal y Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias.

### Vigencia temporal

**Artículo 2°**— Dos (2) años para las cláusulas de contenido no económico y de un (1) año, para aquellas otras de contenido salarial a partir de su homologación.

### Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— Obligatorio en todo el país, con más los ajustes y modificaciones que correspondan según los distintos módulos regionales que se reconocen en este Convenio Colectivo de Trabajo.

### Personal comprendido

**Artículo 4°**— Los/as empleados/as u obreros/as en relación de dependencia con Consorcios de Propietarios ocupados en edificios o emprendimientos sometidos al régimen de la Propiedad Horizontal, Ley N° 13.512 y/o sus modificatorias.

### Ultra actividad

**Artículo 5°**— Vencido el término de esta Convención Colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo y remunerativas resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por las partes, hasta tanto entre en vigencia una nueva Convención.

### Clasificación de edificios

**Artículo 6°**— A los fines de constituir las cuatro categorías en que se clasifican los edificios, se establecen como servicios centrales los siguientes: Agua caliente – calefacción – compactador y/o incinerador de residuos – servicio central de gas envasado (donde no hubiere gas natural) – desagote cámara séptica (circunscrito a las zonas donde existe para uso común del edificio) – ablandador de agua (circunscrito a las zonas donde existe para uso común del edificio) – natatorio – gimnasio – saunas – cancha de paddle – cancha tenis o squash – salón de usos múltiples – solarium y lavandería.

La supresión de algún servicio central, no implicará el bajar de categoría al trabajador/a.

- a) 1° Categoría: Los edificios con tres (3) o más servicios centrales;
- b) 2° Categoría: Los edificios con dos (2) servicios centrales;
- c) 3° Categoría: Los edificios con un (1) servicio central;
- d) 4° Categoría: Los edificios sin servicios centrales.

### Categorías

**Artículo 7°**— El personal a que se refiere esta Convención se clasificará de acuerdo a sus funciones de la siguiente forma:

- a) **ENCARGADO/A PERMANENTE:** Es quien tiene la responsabilidad directa ante el empleador del cuidado y atención del edificio, desempeñando sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva, sujeto al artículo 23 del presente Convenio;
- b) **AYUDANTE PERMANENTE:** Es quien secunda al encargado/a en sus tareas, debiendo desempeñarlas en forma permanente, habitual y exclusiva;
- c) **AYUDANTE DE TEMPORADA DE JORNADA COMPLETA:** Es aquel/la que ejerce las funciones designadas en el punto b) en forma temporaria en zonas turísticas del país y por un período mínimo de noventa (90) días y hasta un máximo de ciento veinte (120) días. Los períodos mencionados podrán complementarse con las prestaciones que se efectivicen en los denominados feriados de semana santa y vacaciones de invierno y/o verano según corresponda a la zona turística en cuestión. Este/a trabajador/a adquirirá su estabilidad con arreglo a lo establecido en la Ley N° 12.981 y modificatorias y en el artículo 97 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) **AYUDANTE DE TEMPORADA DE MEDIA JORNADA:** Es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante de temporada, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente Convenio, con arreglo al cómputo de temporada efectuado en el inciso anterior.
- e) **AYUDANTE DE MEDIA JORNADA:** Es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante permanente en edificios de hasta treinta y cinco (35) unidades, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente Convenio o en edificios donde ya trabajasen ayudantes permanentes, trabajando la mitad de la jornada;
- f) **ENCARGADO/A NO PERMANENTE:** Es quien realiza tareas propias del/la encargado/a en edificios en los que tengan a su cargo hasta veinticinco (25) unidades sin servicios centrales o con servicios centrales de calefacción y/o agua caliente. Este/a trabajador/a tendrá la obligación de cumplir un horario de permanencia en el mismo de hasta cuatro (4) horas diarias. Los horarios vigentes en esta categoría a la fecha de sanción de este Convenio serán mantenidos sin modificación.

- g) **SUPLENTE DE JORNADA COMPLETA:** Es quien reemplaza al/la titular cuya jornada de trabajo sea de ocho (8) horas diarias, durante el descanso semanal de éste/a, vacaciones, enfermedad y/o cualquier licencia que contemple el presente Convenio y/o la legislación laboral vigente. El/la suplente del descanso semanal, adquiere estabilidad en su cargo a los sesenta (60) días corridos desde su ingreso. La jornada laboral de este personal podrá ser igual al del/la titular, percibiendo los importes que fije la escala salarial vigente.
- h) **SUPLENTE DE MEDIA JORNADA:** Es quien reemplaza al/la titular. Respecto de este personal rigen las mismas condiciones que la del suplente de jornada completa y percibirá el cincuenta por ciento (50%) del valor diario establecido para el mismo.
- i) **PERSONAL ASIMILADO:** Es aquel que desempeña sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva, distinta de las definidas como a cargo del/la encargado/a, ayudante o vigilador/a, como ser: ascensoristas, telefonistas, administrativos/as, jardineros/as, receptionistas, personal de mantenimiento, etcétera;
- j) **ENCARGADO/A DE UNIDADES GUARDA-COCHES:** En esta categoría están comprendidos los/as trabajadores/as que realizan sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva en los garages destinados a guardar los vehículos de los propietarios y/o usuarios legítimos, siendo sus tareas el realizar la limpieza general de garage, apertura y cierre del mismo dentro de su jornada de labor, acomodar y cuidar los coches;
- k) **PERSONAL CON MÁS DE UNA FUNCIÓN:** Es el/la encargado/a o ayudante que además de las tareas específicas desempeña otras distintas en el edificio, en forma permanente, habitual y exclusiva, dentro de su jornada de labor como ser: a) apertura, cierre, cuidado y limpieza de garage y/o jardín; b) movimiento de coches hasta un máximo de veinte (20) unidades y; c) limpieza y mantenimiento de pileta de natación, saunas, salones de usos múltiples, o cualquier otro de los definidos como servicios centrales en el artículo 6°.
- l) **PERSONAL DE VIGILANCIA NOCTURNA:** Es aquel que tiene a su cargo exclusivamente la vigilancia nocturna del edificio y sus instalaciones.
- m) **PERSONAL DE VIGILANCIA DIURNO:** Con jornada de ocho (8) horas diarias de lunes a sábado hasta las 13 horas de este último día, con la misión y función de vigilar el edificio, especialmente en cuanto a la gente que ingresa o egresa y el funcionamiento de los servicios centrales, con la obligación en este último supuesto de dar aviso inmediato al designado por el administrador en caso de detectarse fallas o emergencias.
- n) **PERSONAL DE VIGILANCIA MEDIA JORNADA:** Con cuatro (4) horas diarias de labor, de lunes a sábado, con iguales funciones que el de jornada completa, con un cincuenta por ciento (50%) del salario de éste.
- o) **MAYORDOMO/A:** Es quien realiza las tareas propias del/la encargado/a en forma permanente, habitual y exclusiva, en inmuebles donde existen tres (3) o más trabajadores/as a sus órdenes;
- p) **TRABAJADORES/AS JORNALIZADOS/AS:** Son quienes realizan tareas de limpieza y que no trabajen más de dieciocho (18) horas por semana en el mismo edificio.

A este tipo de personal se le abonará por hora de trabajo realizado no pudiendo en ningún caso pagarse menos de dos (2) horas diarias.

El valor hora se obtendrá de la siguiente forma: se considerará el sueldo básico que percibe un/a encargado/a permanente sin vivienda de edificios de primera categoría, dividiendo tal remuneración por ciento veinte (120) días, el importe resultante será el valor de una hora de trabajo.

En ningún caso la aplicación de esta norma podrá dar lugar a una disminución del salario actualmente vigente.

### Designación de suplente

**Artículo 8°**— Cuando haya encargado/a y ayudante, será facultad del empleador la designación del suplente. Sin perjuicio de ello, en los casos en que el cónyuge del/la encargado/a desempeñe las tareas del ayudante, el franco semanal y las vacaciones serán gozadas conjuntamente.

### Cotizaciones sindicales y a la Caja de Protección a la Familia

**Artículo 9°**— Para el cálculo de las cotizaciones sindicales y a la Caja Protección a la Familia, se tendrá en cuenta el total de las remuneraciones percibidas por el/la empleado/a, cualquiera fuese su categoría.

### Aportes de obra social

**Artículo 10**— Para el cálculo de los importes de obra social, cuando correspondiere, será de aplicación lo fijado por la legislación en la materia.

### Bonificación por antigüedad

**Artículo 11**— Independientemente de los sueldos básicos fijados en el artículo 15 de esta Convención, para las diversas categorías y escalas, los/as trabajadores/as percibirán la bonificación por antigüedad por cada año de servicio, según lo determinado en la planilla salarial que integra este Convenio. Se considerará tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación el que corresponda a los sucesivos contratos entre las mismas partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador/a cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

### Licencias especiales

**Artículo 12**— El/la trabajador/a tiene derecho a:

- a) Hacer uso de la licencia con goce de sueldo por los términos y motivos que a continuación se mencionan:
- Por casamiento: Diez (10) días;
  - Por nacimiento de hijos: Tres (3) días,

- Por fallecimiento de padres, esposa e hijos: Tres (3) días;
- Por fallecimiento de hermanos: Dos (2) días;
- Por fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado: Un (1) día;
- Por mudanza: Un (1) día, para el trabajador sin vivienda, una vez por año, no pudiendo mediar menos de un (1) año entre una licencia y la otra.

En caso de casamiento, el/la trabajador/a notificará al empleador con una antelación no inferior a treinta (30) días, a la fecha de iniciación de la licencia.

Todos los plazos se computarán corridos.

- b) Hacer uso de licencia sin goce de sueldo por los términos que se consignan: Tres (3) y seis (6) meses cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor a cinco (5) o diez (10) años respectivamente por una sola vez en el término de diez (10) años, debiendo notificar al empleador con una antelación no inferior a treinta (30) días de la fecha de iniciación de la licencia. Esta circunstancia deberá ser homologada con el/la suplente ante la autoridad competente. En este caso el/la trabajador/a con vivienda deberá permitir el alojamiento del/la suplente en la dependencia que como complemento del trabajo ocupa en la finca, la que deberá serle reintegrada al retomar el cargo. El sueldo del/la reemplazante, estará a cargo del empleador y será igual al básico del reemplazo.
- c) Un período continuado de descanso anual, conservando las retribuciones que recibe durante el servicio de:
- Doce (12) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador no exceda de cinco (5) años;
  - Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
  - Veinticuatro (24) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
  - Veintiocho (28) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador exceda de veinte (20) años;

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio estuvieran gozando –de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo N° 306/98– de un período de vacaciones superior mantendrán su derecho. Queda reservado al empleador, dentro del plazo comprendido desde el 1° de octubre hasta el 30 de abril, señalar la época en que se acordarán las vacaciones, debiendo dar aviso al/la empleado/a u obrero/a con anticipación de cuarenta y cinco (45) días.

- d) Los/as trabajadores/as suplentes gozarán de las vacaciones totales establecidas en el inciso c) cuando trabajen más de la mitad de los días laborables comprendidos en el año calendario o aniversario de trabajo de conformidad con las normas legales vigentes. Los/as trabajadores/as suplentes que no reúnan el tiempo mí-

nimo percibirán en concepto de vacaciones el salario correspondiente a un (1) día por cada veinte (20) días efectivamente trabajados o fracción mayor de quince (15) días hasta los cinco (5) años de antigüedad. Luego de cinco (5) años de antigüedad y hasta los diez (10) el salario por vacaciones se duplicará y desde los diez (10) años en adelante se triplicará.

- e) El/la trabajador/a temporario/a gozará de las mismas vacaciones que el/la suplente y de acuerdo a lo que se indica en el inciso d).
- f) Las horas extras realizadas, en cualquier fecha y circunstancia, no generarán más plazo de vacaciones.
- g) El/la trabajador/a que gozare de licencia gremial y estuviere cumpliendo efectivamente la razón de su mandato, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.551, no estará obligado/a a desalojar la vivienda durante la duración de la licencia, pero deberá acreditar fehacientemente el cumplimiento de su función gremial para lo cual fue electo/a o designado/a. Ello no obstará a que el/la dirigente gremial que se encontrare en el inmueble, deba prestar la debida colaboración en caso de urgencia.

La F.A.T.E.R.y H. se hará cargo de proveer el personal que reemplazará a éste, con la conformidad del empleador, el que no resultará más oneroso al mismo. Si existiera alguna diferencia de haberes, éste será a cargo de la F.A.T.E.R.y H.

### **Día del trabajador/a**

**Artículo 13**— Se establece el día 2 de octubre de cada año como el Día del/la Trabajador/a de Propiedad Horizontal. Dicho día el personal estará franco total de servicio; de trabajarlo deberá ser abonado independientemente como feriado.

### **Vestimenta**

**Artículo 14**— El empleador estará obligado a suministrar al personal, tanto sean éstos permanentes o no permanentes, ropa de trabajo, la que no podrá contener inscripciones publicitarias, colores llamativos o cualquier otra seña que pudiera resultar atentatoria de la dignidad del/la trabajador/a. El equipo de ropa consistirá en dos (2) pantalones y dos (2) camisas al personal masculino e idéntica ropa o dos (2) guardapolvos al personal femenino, como así también botas de goma y guantes de cuero de descarnado reforzado para el manipuleo de leña, carbón y/o residuos, y guantes de látex o similar para protección durante el uso de productos de limpieza en general. Estos elementos deberán ser suministrados al trabajador dentro de la primera semana de haber adquirido la estabilidad en el empleo. La textura de la ropa y su nivel de protección calórico deberá ajustarse a las condiciones climáticas de cada zona. La entrega será de un conjunto cada seis (6) meses. También proveerá de un extinguidor de incendios de polvo químico ABC de cinco (5) kilogramos como mínimo, el que será mantenido a exclusivo cargo del empleador. Este elemento de seguridad estará en el sótano, específicamente destinado para el uso del/la encargado/a, en aquellos inmuebles en donde exista compactador y/o caldera. Asimismo, se suministrará a los/as trabajadores/as los



útiles de limpieza, lámparas portátiles y demás herramientas de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 12.981.

El empleador tiene un plazo de noventa (90) días para la provisión de los elementos de seguridad enunciados precedentemente, a partir de la fecha de homologación del presente Convenio. Al no cumplirse este requisito, el/la trabajador/a quedará liberado de la prestación del servicio.

### Remuneraciones

**Artículo 15**— Los/as trabajadores/as comprendidos por la presente Convención Laboral, percibirán las remuneraciones básicas que se establecen a continuación:

CATEGORÍA	ABRIL 2004			
	1° Categoría \$	2° Categoría \$	3° Categoría \$	4° Categoría \$
Encargado permanente con vivienda	711	681	652	593
Encargado permanente sin vivienda	775	743	710	646
Ayudante permanente con vivienda	711	681	652	593
Ayudante permanente sin vivienda	749	717	686	624
Ayudante media jornada	377	361	346	314
Personal asimilado con vivienda	711	681	652	593
Personal asimilado sin vivienda	749	717	686	624
Mayordomo con vivienda	767	735	703	639
Mayordomo sin vivienda	831	796	761	692
Personal con más 1 función con vivienda	711	681	652	593
Personal con más 1 función sin vivienda	775	743	710	646
Encargado guardac. con vivienda	664	664	664	664
Encargado guardac. sin vivienda	717	717	717	717
Personal vigilancia nocturna	717	717	717	717
Personal vigilancia diurna	702	702	702	702
Personal vigilancia media jornada	351	351	351	351
Encargado no perman. con vivienda	332	332	332	332
Encargado no perman. sin vivienda	358	358	358	358
Ayudante temporario	674	674	674	674
Ayudante temperarlo media jornada	354	354	354	354

Para cualquiera de las categorías

- Personal jornalizado no más dieciocho (18) horas [según artículo 7°, inciso p)]: \$ 30,03
- Suplente con horario por día: \$ 30,03
- Retiro de residuos por unidad destinada a vivienda u oficina: \$ 1,32
- Valor vivienda: \$ 5,00
- Plus por antigüedad – por año: \$ 6,25
- Plus limpieza de cocheras: \$ 17,82
- Plus movimiento de coches – hasta 20 unidades: \$ 27,09
- Plus jardín: \$ 17,82

Asimismo:

1. Se establece en cinco pesos (\$ 5) mensuales el valor de la vivienda para los/as trabajadores/as que gozaren de la misma, computándose dicho valor a efectos de aportes jubilatorios, aguinaldo, indemnizaciones y/o despidos, vacaciones y obra social Ley N° 23.660.
2. Los/as suplentes percibirán los salarios fijados en las escalas precedentes por día trabajado, cualquiera sea la categoría del edificio en que desempeñen sus funciones y del/la trabajador/a que reemplace.
3. El/la trabajador/a tiene derecho a percibir sus haberes por todo concepto, incluido salario familiar, de acuerdo a la legislación vigente, de manera puntual.
4. Los sueldos de los/as trabajadores/as que a la fecha de la presente Convención fueran superiores a los establecidos en las escalas de este artículo no podrán ser disminuidos.
5. Exclusivamente en los consorcios donde existen jardines al aire libre de no más de diez (10) metros cuadrados, el trabajador/a, encargado/a, del cuidado y mantenimiento del mismo (regado, limpieza) percibirá el plus fijado en este artículo.

### Salario mínimo, vital y móvil

**Artículo 16**— En los casos que por actualización del salario vital, mínimo y móvil el mismo superara las escalas salariales de la presente Convención, se le aplicará al/la trabajador/a de remuneración inferior, o sea al de la cuarta categoría; y a los demás trabajadores/as se les mantendrán las diferencias de acuerdo con las escalas y categorías de la presente Convención. No será de aplicación esta cláusula para aquellos/as trabajadores/as que por acuerdo de partes, perciban una remuneración superior a la que fija el salario vital, mínimo y móvil.

### Feridos Nacionales

**Artículo 17**— Los feridos nacionales trabajados serán abonados con un incremento del cien por ciento (100%) conforme lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo; de no ser abonados se otorgará en compensación, un descanso de treinta y seis (36) horas corridas en la semana siguiente o cuando las partes lo convengan.

### Condiciones para el retiro de residuos

**Artículo 18**— En los edificios en que el/la trabajador/a retira los residuos de la unidad, tendrá derecho a percibir las escalas fijadas en el artículo 15 por tal concepto, en pro-

porción a la tarea asignada. Los residuos deberán estar empaquetados en forma en que se garantice su higiene. Asimismo la seguridad del/la trabajador/a en el desarrollo de esta tarea deberá salvaguardarse entregándosele guantes de cuero de descarte reforzado, siendo obligatorio su uso. Esos guantes serán suministrados por el empleador quien procederá a su reposición cada vez que los mismos se deterioren, obligándose el/la trabajador/a al aviso de tal situación devolviendo los inutilizados. Déjase constancia que esta norma no podrá ser utilizada en forma alguna para reducir la retribución por ese concepto.

## Contribuciones y aportes mensuales

### Caja de protección a la familia

**Artículo 19**— La Caja de Protección a la Familia alcanza en sus beneficios a la familia de todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en esta Convención, teniendo derecho exclusivamente a tal beneficio el cónyuge, hijo/a legítimo/a o legitimado/a y adoptado/a y respecto de quienes fueran legatarios/as o beneficiarios/as instituidos/as expresamente por el/la trabajador/a, cuya designación excluirá el derecho a los demás beneficiarios. El referido beneficio por fallecimiento se registrará por la siguiente reglamentación:

- a) Integración del fondo: Aporte mensual del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del salario a cargo del empleador por cada trabajador/a titular afiliado/a o no, y a cargo del/la trabajador/a el uno por ciento (1%) de salario.
- b) La F.A.T.E.R. y H. otorgará con lo recaudado o bien una suma de dinero en subsidios (o los correspondientes servicios en concepto de fallecimiento) o por escolaridad.
- c) Lugar y forma de pago: El pago se efectuará en la institución bancaria que designe la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal. El empleador deberá depositar los importes respectivos mensualmente, hasta el 15 de cada mes, produciéndose en caso contrario la mora automática sin necesidad de interpelación judicial o privada alguna.
- d) Trabajador/a que agotó su licencia por enfermedad: En este supuesto, el/la trabajador/a continuará teniendo derecho al beneficio de la Caja de Protección a la Familia, siempre que abonare por su propia cuenta el aporte patronal y obrero, hasta su reintegro al trabajo o cesación definitiva del mismo. En las mismas condiciones serán considerados los/as afiliados/as que, por razones de incapacidad, retiro voluntario o jubilación u otro motivo dejaron de pertenecer al personal activo de Edificios de Renta y Horizontal, debiendo en tales supuestos abonar de su peculio en concepto de aporte a la Caja un importe del tres por ciento (3%) sobre el salario promedio de la actividad, produciéndose en caso de no hacerlo, la mora automática y consecuentemente la pérdida del derecho que por la presente Convención se le otorga.
- e) Recaudos a cumplir por los/as herederos/as y beneficiarios/as: Para acreditar el derecho respectivo, deberán presentar la siguiente documentación:

- 1) Partida de defunción y certificado de trabajo del/la trabajador/a fallecido/a.
- 2) En caso de fallecimiento del/la afiliado/a presentación del carnet de afiliado a la institución gremial, con la constancia de estar al día en el pago de la cuota sindical, al momento de fallecer, con una tolerancia de hasta noventa (90) días como máximo. El pago de las cuotas sindicales efectuadas después de fallecer el/la trabajador/a, no tendrá valor alguno a los efectos de acreditar el derecho al subsidio;
- 3) Documentos personales que acrediten fehacientemente el derecho de herederos/as o beneficiarios/as del/la trabajador/a fallecido/a, sin cuyos requisitos debidamente cumplidos, sin excepción alguna, no corresponderá el pago de subsidio establecido por la Caja, la cual sólo podrá reclamarse previa presentación de la documentación que se menciona precedentemente.
- 4) Para los subsidios por escolaridad deberá presentarse certificado de estudios de escuela pública y/o privada reconocida oficialmente.

Los Sindicatos adheridos a la Federación que perciban de forma directa el aporte por la Caja de Protección a la Familia, deberán remitir a la Federación el treinta y tres por ciento (33%) del total de lo recibido del aporte patronal en ese concepto, como contribución a la creación y manutención del título Trabajador/a Integral de Edificios.

**Artículo 20**— Todos los reclamos a que dé lugar la aplicación de la presente Convención, se registrarán por las disposiciones legales vigentes en la materia, sin que la decisión en sede administrativa afecte el derecho de las partes de recurrir ante la Justicia. El reclamo será deducido por el/la interesado/a en la filial del Sindicato de la Federación que corresponda, ante el empleador, pudiendo en caso de fracaso de la gestión radicarlos ante la Comisión Paritaria, organismo ante el cual también podrá recurrir el empleador.

### Comisión Paritaria

**Artículo 21**— Queda expresamente establecido que se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por tres (3) representantes patronales como titulares y tres (3) como suplentes, tres (3) representantes obreros como titulares y tres (3) como suplentes, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias de la misma o de la autoridad competente.
- b) Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y/o determinar la categoría del edificio de acuerdo a lo establecido en la presente Convención.
- c) Resolver, cuando corresponde ayudante o ayudante media jornada en una determinada finca, teniéndose en cuenta las características y tareas a realizar en la misma.

- d) Registrar el funcionamiento de las escuelas que otorguen el título de Trabajador/a Integral de Edificios.
- e) Intervenir como ámbito voluntario de substanciación de controversias y/o consultas en materia de higiene y seguridad y riesgos del trabajo, sin perjuicio de las facultades propias de los organismos creados a tales efectos por las disposiciones legales vigentes en dichas materias.

En caso de apelación a lo resuelto por la Comisión Paritaria, dictaminará la Justicia Laboral territorialmente competente.

### Funciones del mayordomo y/o encargado

**Artículo 22**— El/la mayordomo y/o encargado/a, recibirán las órdenes y las transmitirá al resto del personal, en caso que lo hubiere, directa y únicamente del administrador, con exclusión de cualquier otra autoridad y/o miembro del Consorcio, debiendo desempeñar todo el personal sus tareas de acuerdo a las prescripciones que se establecen en la presente Convención, sin perjuicio de las modificaciones que el Administrador disponga en uso de las facultades que le son propias, y siempre que no contravengan las establecidas en la presente Convención.

### Obligaciones del personal

**Artículo 23**— El personal deberá:

- 1) Habitar la unidad que en el edificio se ha destinado a ese fin, el que no puede ser alterado, la que deberá mantener en perfecto estado de conservación e higiene destinándola exclusivamente para el uso que le es propio, para habitarla con su familia integrada por esposa/o e hijos/as, estándole prohibido darle otro destino ni albergar en ella, aunque fuera transitoriamente a personas extrañas al núcleo familiar. El administrador podrá verificar personalmente el estado de la vivienda en compañía del/la empleado/a, siempre en horarios de trabajo. El trabajador está obligado a pernoctar en la misma en las jornadas hábiles.
- 2) Usar la ropa y equipamiento de trabajo que debe suministrarle el empleador de conformidad a lo establecido en el artículo 14 y 18 del presente Convenio, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.
- 3) En caso de que un empleador le suministre indumentaria para vestir en el cumplimiento de sus funciones, el/la trabajador/a deberá usarla en las circunstancias que queden determinadas. Las prendas deberán ser confeccionadas sin adornos, leyendas ni colores llamativos. La vestimenta consistirá en dos (2) trajes, uno de verano y otro de invierno, cuatro (4) camisas, dos (2) corbatas y un (1) par de zapatos. La entrega de este vestuario deberá repetirse cada dos (2) años, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.
- 4) Avisar al administrador, de inmediato toda novedad que se produjera en el edificio.
- 5) Poner en conocimiento del Administrador, inmediatamente de formulado, cualquier reclamo que hagan los copropietarios. Si el administrador no viviera en el edificio, los gastos que demandare la comunicación estarán a cargo del empleador.
- 6) Acordar a todos y cada uno de los copropietarios u ocupantes por igual, el correcto tratamiento a que tienen derecho los integrantes del consorcio.
- 7) Mantener en perfecto estado de conservación, aseo e higiene, todas las partes comunes del edificio, como así también las puertas de uso común. Asimismo no estará obligado/a al lavado de paredes pintadas, salvo las manchas producidas en las interiores comunes cuando sean ocasionales y no derivadas de su uso normal o producidas por el paso del tiempo. El resultante de esta tarea no es responsabilidad del/la trabajador/a.
- 8) Controlar el funcionamiento de las máquinas e instalaciones del edificio.
- 9) Entregar sin dilación alguna, a cada destinatario la correspondencia que viniera dirigida a ellos, como asimismo los resúmenes de expensas y comunicaciones que efectuaré el administrador por escrito a los copropietarios.
- 10) Vigilar la entrada y salida de personas del edificio, impidiendo sin excepción alguna la entrada de vendedores ambulantes, promotores y/o similar y el estacionamiento de personas en las puertas de acceso o espacios comunes.
- 11) Impedir la entrada al edificio de proveedores, fuera del horario que al efecto fije el administrador.
- 12) Poner en funcionamiento y asegurar la protección de los servicios generales del edificio, en las oportunidades que fije el administrador dentro del horario habitual de tareas, debiendo además cambiar lámparas y tubos fluorescentes de las partes comunes de edificio.
- 13) Acatar las órdenes que le imparta el administrador, las que deberán ser fijadas en un Libro de Órdenes rubricado por la autoridad competente, el que permanecerá en poder del administrador con la obligación del encargado de notificarse recibiendo una copia de lo expuesto en el mismo, pudiendo hacer los descargos que estime conveniente.
- 14) Abstenerse de realizar cualquier tarea de atención a los copropietarios en su horario de trabajo, pudiendo realizarlos por su cuenta en horario de descanso y francos.
- 15) Mantener debidamente actualizado y proporcionar a sus reemplazantes circunstanciales o definitivos, toda la información concerniente al desempeño de las distintas tareas a su cargo.
- 16) La responsabilidad de las tareas recae exclusivamente en la persona designada por el principal, estando excluido de derivar dicha responsabilidad en familiares o terceros, siendo tal incumplimiento una falta, no teniendo el empleador responsabilidad alguna ante even-

tuales accidentes o reclamos que pudieran producirse por parte de estos familiares o terceras personas.

- 17) Las llaves del sótano y controles del edificio, sólo podrán encontrarse en poder del/la trabajador/a encargado/a y del administrador, o la persona que éste designe. De encontrarse su acceso en la vivienda del/la encargado/a, sólo podrá accederse en caso de emergencia.
- 18) El administrador del consorcio se halla facultado para indicar el lugar donde deberán hallarse a disposición los/as empleados/as comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente cuando no se encuentren prestando tareas efectivas.
- 19) El administrador podrá determinar y ordenar la cantidad de veces que se retirarán los residuos en el edificio dentro del horario de trabajo. En caso en que en el edificio se generen residuos provenientes de consultorios médicos, odontológicos, veterinarios, de análisis clínicos, radiológicos, los mismos se dispondrán de acuerdo a la legislación vigente. El/la trabajador/a no deberá manipular en ningún caso esos residuos.
- 20) El/la empleado/a con vivienda que se encuentre en el edificio, tendrá la obligación de prestar colaboración en el consorcio, aunque se encuentre fuera de su horario de servicio, cuando se produzcan emergencias, situaciones de urgencia o cuando se ponga en peligro la seguridad de los bienes y de las personas que habitan el consorcio. La colaboración prestada por el/la empleado/a en tales circunstancias deberá ser remunerada con el pago de horas extraordinarias. El desconocimiento de lo expuesto, será considerado como falta grave.
- 21) Entre el/la trabajador/a y el empleador se podrá establecer libremente la realización de jornadas continuadas y sin descansos intermedios, dentro de lo establecido en la presente Convención.
- 22) Barrer y recoger la basura del cordón de la vereda en toda la extensión del frente del edificio.
- 23) Deberá observar el correcto aseo e higiene personal durante la jornada laboral como asimismo de la vestimenta.

### Tareas no obligatorias del personal

**Artículo 24**— El personal no estará obligado:

- a) A realizar la cobranza de expensas comunes;
- b) A la tenencia de la réplica de las llaves de las unidades que compongan el edificio;
- c) A la tenencia ni atención del aparato telefónico de uso común, si lo hubiere.
- d) A retirar materiales o escombros provenientes de las obras realizadas por el consorcio o por los copropietarios en el edificio.
- e) El/la encargado/a no estará obligado/a a recibir ni firmar notificaciones administrativas ni judiciales y/o co-

rrespondencia certificada destinada a los consorcistas, salvo expresa autorización del destinatario.

### Otras obligaciones del empleador

**Artículo 25**— Sin perjuicio de las obligaciones legales y convencionales a cargo del empleador, se determinan las siguientes:

- 1) Atender con solicitud toda observación o reclamo que por vía jerárquica le fuera dirigida por el personal en orden a la racionalización de las tareas o al mejor desempeño de las mismas.
- 2) Tratar con la debida consideración y respeto al personal de su dependencia.
- 3) Otorgar certificado de trabajo al/la empleado/a cuando le fuera solicitado.
- 4) Informar a la F.A.T.E.R.y H., signataria de este Convenio, todo movimiento que se produzca referente al personal, bajas cualquiera fueren los motivos; ingresos de nuevo personal, aportando los datos relativos al mismo, en un todo de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.660 y su reglamentaria; bajo apercibimiento de ser responsable de toda trasgresión y que, con motivo de ello ocasionare un daño o perjuicio, cualquiera fuere, contra la Institución signataria y/o el/la empleado/a.
- 5) Obtener la reparación y mantenimiento en buenas condiciones de uso de la vivienda, artefactos y elementos que se le entregaron al/la trabajador/a como formando parte del contrato de trabajo, siempre y cuando no se originaren los eventuales daños en la conducta intencional del/la trabajador/a.
- 6) Instalar un buzón para la recepción de la correspondencia, quedando liberado el/la trabajador/a de responsabilidad por falta o extravío de la misma, en caso de no instalarse.
- 7) Promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde, con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso al edificio y/o cocheras del propio edificio, etcétera).
- 8) Mantener registro actualizado de las entregas de elementos de protección personal establecidos en el presente Convenio; de los registros de capacitación en materia de riesgos del trabajo, así como de las visitas técnicas y recomendaciones efectuadas por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y por el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 1.338/96.
- 9) Cada trabajador/a deberá recibir de su empleador los datos correspondientes de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo con la que se halla cubierto su seguro de riesgos del trabajo, y los números a los que deba comunicarse en caso de accidente.

10) En caso que el/la trabajador/a sea citado/a por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo para practicarse exámenes médicos periódicos y/o a realizar cursos de capacitación, éstos se harán en horario de trabajo o en su defecto en horas extraordinarias. El desplazamiento del/la trabajador/a correrá por cuenta del empleador.

### **Obligación del consorcio de actuar como agente de retención**

**Artículo 26**— El consorcio de propietarios deberá retener:

- a) Todas las contribuciones establecidas en el presente Convenio. Estos importes deben ser depositados en los Bancos que disponga la F.A.T.E.R.y H.
- b) Se deja expresamente establecido que los pagos que corresponden a la aplicación de los artículos 19 y 27, deberán ser abonados mensualmente en las condiciones fijadas en el artículo 19, inciso c). La mora en todos los casos por falta de pago de las obligaciones que indica el presente Convenio será en forma automática, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial previa.

### **Protección de la maternidad, vida, desempleo y discapacidad**

**Artículo 27**— Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo coinciden en la necesidad de arbitrar los medios necesarios para garantizar la protección de la maternidad, vida y desempleo de los trabajadores y trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R.y H. y la discapacidad de sus hijos, y/o aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ser afiliados a la entidad sindical, expresamente manifiesten su conformidad ante el empleador para acceder a los beneficios acordados en el presente artículo.

En tal sentido acuerdan que se designe a la entidad sindical signataria como agente contratante con la finalidad de que la misma contrate como tomador pólizas de seguros que brinden cobertura satisfactoria a los objetivos propuestos en el presente artículo, con una/s compañía/s de seguros debidamente autorizadas como tal/es ante la Superintendencia de Seguros de la Nación. La entidad sindical contará con un plazo de seis (6) meses para efectivizar la contratación referida.

En ningún caso los consorcios serán responsables por la insolvencia de las compañías aseguradoras designadas por la Federación.

Dichas pólizas, cuyos beneficiarios serán los trabajadores y las trabajadoras activas de la actividad según corresponda, que sean afiliados a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R.y H., y/o aquellos trabajadores que sin ser afiliados a la entidad sindical hayan expresado su conformidad para acceder a los beneficios, deberán contemplar la cobertura de los siguientes riesgos:

(I) Seguro por fallecimiento del trabajador y/o trabajadora titular, por un capital equivalente a cuatro (4) veces el importe de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el Convenio vigente al momento de su deceso.

(II) Se cubrirán también las remuneraciones que se devenguen por accidentes o enfermedades inculpables, establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo las que tendrán las siguientes franquicias a cargo exclusivo del empleador:

- (i) De un mes por cada contingencia (enfermedad o accidente inculpable) denunciado por el trabajador en los casos que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un período de hasta tres (3) meses,
- (ii) La franquicia será de dos (2) y tres (3) meses por cada contingencia, según el caso, para los supuestos en que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un período de hasta seis (6) y doce (12) meses respectivamente. Los salarios que forman parte de esta cobertura serán abonados por el consorcio y luego reintegrados por la aseguradora dentro de los treinta (30) días de cumplidos los requisitos formales preestablecidos para acreditar el derecho al cobro. Queda expresamente aclarado que este beneficio será para la totalidad de los trabajadores de la actividad, afiliados o no a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R.y H..

(III) Se abonará bajo el presente Convenio, un subsidio equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de Convenio de la trabajadora activa, que ejerza su derecho al goce de licencia por excedencia en el caso de nacimiento de hijo y/o hija, durante un plazo de hasta tres (3) meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría de la trabajadora un dieciocho por ciento (18%) que se considera equivalente a retenciones normales y habituales. En aquellos supuestos que la trabajadora no ejerza dicha opción tendrá derecho a percibir igual suma en concepto de cobertura por maternidad.

(IV) Deberá brindarse por la aseguradora designada la cobertura de la contingencia por desempleo, otorgándole al trabajador/a una suma en concepto de indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el Convenio vigente al momento de extinguirse su relación laboral por despido directo, por un lapso de cuatro (4) meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría un dieciocho por ciento (18%) que se considera equivalente a retenciones normales y habituales.

(V) La aseguradora deberá hacerse cargo también del pago de la cuota correspondiente a los aportes y contribuciones del régimen de obras sociales para brindar cobertura médica, con arreglo al Programa Médico Obligatorio o el que lo sustituya en un futuro, a través de la Obra Social Sindical u otra entidad que determine la F.A.T.E.R.y H.. Los plazos de cobertura serán:

- (a) Tres (3) meses en el supuesto de licencia por excedencia,

- (b) Un (1) año para los beneficiarios del trabajador fallecido o desempleado o su grupo familiar primario que se encontraran a su cargo en la obra social al momento de producirse su deceso o despido directo.

Con la cobertura establecida se dará respuesta a las situaciones enunciadas, intentándose dotar a la mujer trabajadora de la más amplia cobertura en caso de maternidad, brindándole los medios para la prolongación de la lactancia, elemento primordial en la salud y desarrollo de los recién nacidos.

Con relación a la cobertura de la contingencia de muerte del trabajador o trabajadora titular, quedan instituidos como beneficiarios de la cobertura por muerte aquéllos a quienes los trabajadores identifiquen expresamente o en su defecto aquéllos reconocidos como tales en el estatuto aprobado por la Ley N° 12.981 y modificatorias, respetándose el orden de prelación allí establecido.

En el supuesto de la cobertura monetaria por desempleo, su beneficiario/a es el trabajador o trabajadora titular.

En el supuesto de aquellos/as trabajadores/as cuyos ingresos se ubiquen por debajo de la suma correspondiente a los tres (3) Mopres o metodología de cálculo que pueda sustituirla en el futuro como la que brinda el acceso a los beneficios de la seguridad social, el trabajador/a deberá completar en forma voluntaria la suma en menos resultante de la integración de los montos que a continuación se detallarán para tener derecho a acceder a la cobertura de las pólizas en cuestión.

A fin de sufragar los gastos derivados de la contratación de las pólizas colectivas que cubrirán los riesgos enunciados, las partes acuerdan que la totalidad de los empleadores de la actividad efectuarán un aporte mensual del dos por ciento (2%) sobre la remuneración bruta total de cada trabajador y/o trabajadora comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se encuentren afiliados o no a la entidad sindical de base nucleada en la F.A.T.E.R.y H. y una retención del uno por ciento (1%) sobre la remuneración bruta total de los trabajadores y/o trabajadoras afiliados a la entidad sindical base adherida a la F.A.T.E.R.y H., y de aquellos trabajadores que sin ser afiliados hayan manifestado en forma expresa su conformidad para acceder a los beneficios ante su empleador.

Los empleadores depositarán mensualmente los importes resultantes de la aplicación de los aportes y retenciones establecidas en el presente artículo, en la misma oportunidad en que se efectivicen los depósitos en la fecha establecida en el artículo 26, en una cuenta corriente especial que a tal efecto abrirá la entidad sindical firmante del presente Convenio, con el objeto de otorgarle a dichos fondos una administración y registración diferenciada del patrimonio social. La Federación asume la obligación directa de abonar en tiempo y forma las primas frente a la aseguradora designada.

En caso de incumplimiento por parte de los empleadores del pago en tiempo y forma de su aporte mensual y de la retención correspondiente, la Federación deberá afrontar las coberturas a su cargo, quedando en tal caso el empleador obligado a reintegrar a la Federación tales importes con los intereses correspondientes, sin perjuicio del derecho de la Federación firmante de reclamar los aportes y contribuciones adeudados con los recargos que procedan.

Por otra parte, queda establecido que el eventual excedente que pudiera resultar entre la suma total recaudada y el importe que en definitiva deba abonarse en concepto de premio total de las pólizas, será administrado por la F.A.T.E.R.y H. para cubrir la contingencia de discapacidad de los hijos de los titulares aportantes u otras prestaciones sociales o contingencias incluidas en el presente artículo que por cualquier circunstancia no pudieran ser objeto de seguro. Se comenzará a efectivizar la transferencia aludida luego de conformar una provisión equivalente a tres (3) meses de pago del premio de las pólizas.

Los trabajadores y/o trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical deberán contar con una antigüedad mínima en el empleo de seis (6) meses para quedar comprendidos en los beneficios establecidos en el presente artículo.

Asimismo, queda establecido que los/as trabajadores/as en período de guarda del puesto, por enfermedad o accidente inculpable tendrán derecho a gozar de los mismos beneficios que se otorgan por el presente a los trabajadores en situación de despido directo, en materia de cobertura médica asistencial. Estos beneficios se mantendrán en los períodos enunciados, siempre y cuando los beneficiarios no tengan derecho a coberturas por parte de la seguridad social.

Asimismo, se deja constancia que los beneficios establecidos en el presente acuerdo no excluyen la obligación que le puedan deparar a los respectivos empleadores.

### **Trabajador/a integral de edificio**

**Artículo 28**— Se crea el Título de Trabajador/a Integral de Edificio.

Dicho título se obtendrá en las escuelas de capacitación creadas y/o a crearse que cuenten con habilitación de las autoridades públicas, que autoricen y aprueben sus programas de capacitación, previo registro en la Comisión Paritaria de Interpretación.

La remuneración de todos/as los/as trabajadores/as egresados gozará de un adicional por título del cinco por ciento (5%) de su sueldo básico. El personal con estabilidad a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio tendrá derecho a percibir el adicional aludido en tanto haga registrar el Título recibido ante la Comisión Paritaria de Interpretación.

Por la presente queda autorizada para el funcionamiento de escuela de capacitación para extender el título de Trabajador/a Integral de Edificio la Escuela de Capacitación Ministro José María Freire y sus Delegaciones.

### **Módulo particular**

**Artículo 29**— Las partes signatarias del presente Convenio constituirán hasta seis (6) módulos regionales de negociación colectiva a los fines de tratar localmente las condiciones de trabajo de la región, en particular sobre duración y distribución de jornadas de trabajo, vestimenta, plus salarial, el trabajo de temporada, determinación y duración de la temporada, descanso semanal, vacaciones. Ninguno de los temas a tratar por los módulos regionales de negociación colectiva podrán establecer cláusulas que otorguen beneficios inferiores a los dispuestos en este Convenio general.

La Paritaria nacional establecerá los módulos regionales considerando las realidades locales.

Estas comisiones se constituirán con la representación de tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes de las entidades sindicales locales, pertenecientes a la F.A.T.E.R. y H., con ámbito de actuación territorial correspondientes a la zona de que se trate y otros tantos de la representación patronal signataria del presente Convenio.

Los miembros de las comisiones fijarán de común acuerdo el lugar en donde se reunirán, debiendo ineludiblemente presentar ante la Delegación local del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación los acuerdos y conclusiones arribados a los fines legales pertinentes, previa aprobación de la Paritaria Nacional a los efectos de su articulación con el presente Convenio.

### **Reconocimiento de la representación sindical**

**Artículo 30**— La parte patronal, signataria de la presente Convención reconoce a la Federación Argentina de Traba-

jadores de Edificio de Renta y Horizontal y a sus sindicatos filiales, como únicos responsables de la representación de los trabajadores comprendidos dentro de las Leyes Nros. 12.981, 13.263, 14.095, 13.512 y 21.239, de acuerdo con el Decreto N° 11.296/49; con todos los derechos y obligaciones a que se refiere la Ley N° 23.551 y sus decretos reglamentarios.

### **Copia certificada del Convenio**

**Artículo 31**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes de la misma. Dejándose constancia según lo convenido por las partes, que cualquier aumento masivo decretado por el Gobierno Nacional será incorporado a las escalas remunerativas básicas conforme lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación, se firma en prueba de conformidad.

Expediente N° 1.085.780/2004

Buenos Aires, 29 de abril de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 113/2004 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fojas 3/11 del Expediente N° 1.086.451/2004, glosado a foja 106 de los autos principales quedando registrada bajo el N° 378/2004.—  
Valeria Andrea Valetti.





# EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 390/2004*

### ***TRABAJADOR***

**(B.O. DEL 18/10/2004)**

Buenos Aires, 30/09/2004

VISTO el Expediente N° 997.416/95 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 25.877, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que a fojas 143/152 del Expediente N° 997.416/95, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Asociación de Propietarios de Bienes Raíces y la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la personería invocada y la facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos, de las que se desprende la actividad realizada por esta Autoridad a fin de cumplimentar los recaudos legales que permiten reconocer capacidad negocial suficiente a los signatarios del presente Convenio.

Que el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo a homologar se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y a la actividad principal de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en la mentada Convención.

Que los negociadores pactan la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 298/75 por dos (2) años para las cláusulas de contenido no económico y por un (1) año, para aquellas otras de contenido salarial, a partir de su homologación.

Que se establece que el Convenio resulta de aplicación a los trabajadores de todo el país que desempeñen tareas en inmuebles o emprendimientos destinados a producir renta, en los términos convenidos en los artículos 3° y 4° del mentado texto convencional.

Que con posterioridad a la emisión del presente, esta Cartera de Estado procederá a efectuar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemni-

zatorio de las escalas salariales que forman parte del plexo convencional, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:**

**Artículo 1°**— Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Asociación de Propietarios de Bienes Raíces y la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal, que luce a fojas 143/152 del Expediente N° 997.416/95.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 143/152 del Expediente N° 997.416/95 mediante el cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 298/75.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**Artículo 5°**— Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).— Dra. Noemi Rial.

Buenos Aires, 04/10/2004

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 274/2004 (S.T.) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 143/152 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 390/2004.— Valeria Andrea.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 390/2004

### Partes intervinientes

**Artículo 1°**— Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Asociación de Propietarios de Bienes Raíces y Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal.

### Vigencia temporal

**Artículo 2°**— Dos (2) años para las cláusulas de contenido no económico y de un (1) año, para aquellas otras de contenido salarial, a partir de su homologación.

### Ámbito de aplicación

**Artículo 3°**— Obligatorio en todo el país, con más los ajustes y modificaciones que correspondan según los distintos módulos regionales que se reconocen en este Convenio Colectivo de Trabajo.

### Personal comprendido

**Artículo 4°**— Son todos los trabajadores que desempeñen tareas en inmuebles o emprendimientos destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico del empleador.

### Ultra actividad

**Artículo 5°**— Vencido el término de esta Convención Colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo y remunerativas resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por las partes, hasta tanto entre en vigencia una nueva Convención.

### Clasificación de edificios

**Artículo 6°**— A los fines de constituir las cuatro (4) categorías en que se clasifican los edificios, se establecen como servicios centrales los siguientes:

- Agua caliente,
- Calefacción,
- Compactador y/o incinerador de residuos,
- Servicio central de gas envasado (donde no hubiere gas natural),
- Desagote cámara séptica (circunscripto a las zonas donde existe para uso común del edificio),
- Ablandador de agua (circunscripto a las zonas donde existe para uso común del edificio),
- Natatorio,
- Gimnasio,
- Saunas,
- Cancha de paddle,
- Cancha de tenis o squash,
- Salón de usos múltiples,
- Solarium y lavandería.

La supresión de algún servicio central, no implicará el bajar de categoría al trabajador/a.

- a) Primera categoría: Los edificios con tres (3) o más servicios centrales;
- b) Segunda categoría: Los edificios con dos (2) servicios centrales;
- c) Tercera categoría: Los edificios con un (1) servicio central;
- d) Cuarta categoría: Los edificios sin servicios centrales.

### Categorías

**Artículo 7°**— El personal a que se refiere esta Convención se clasificará de acuerdo a sus funciones de la siguiente forma:

- a) **Encargado/a permanente:** Es quien tiene la responsabilidad directa ante el empleador del cuidado y atención del edificio, desempeñando sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva, sujeto al artículo 23 del presente Convenio;
- b) **Ayudante permanente:** Es quien secunda al encargado/a en sus tareas, debiendo desempeñarlas en forma permanente, habitual y exclusiva;
- c) **Ayudante de temporada de jornada completa:** Es aquel/la que ejerce las funciones designadas en el punto b) en forma temporaria en zonas turísticas del país y por un período mínimo de noventa (90) días y hasta un máximo de ciento veinte (120) días. Los períodos mencionados podrán complementarse con las prestaciones que se efectivicen en los denominados feriados de semana santa y vacaciones de invierno y/o verano según corresponda a la zona turística en cuestión. Este/a trabajador/a adquirirá su estabilidad con arreglo a lo establecido en la Ley N° 12.981 y modificatorias y en el artículo 97 de la Ley de Contrato de Trabajo.

- d) **Ayudante de temporada de media jornada:** Es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante de temporada, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente Convenio, con arreglo al cómputo de temporada efectuado en inciso anterior.
- e) **Ayudante de media jornada:** Es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante permanente en edificios de hasta treinta y cinco (35) unidades, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente Convenio o en edificios donde ya trabajasen ayudantes permanentes, trabajando la mitad de la jornada;
- f) **Encargado/a no permanente:** Es quien realiza tareas propias del/la encargado/a en edificios en los que tengan a su cargo hasta veinticinco (25) unidades sin servicios centrales o con servicios centrales de calefacción y/o agua caliente. Este/a trabajador/a tendrá la obligación de cumplir un horario de permanencia en el mismo de hasta cuatro (4) horas diarias. Los horarios vigentes en esta categoría a la fecha de sanción de este Convenio serán mantenidos sin modificación.
- g) **Suplente de jornada completa:** Es quien reemplaza al/la titular cuya jornada de trabajo sea de ocho (8) horas diarias, durante el descanso semanal de éste/a, vacaciones, enfermedad y/o cualquier licencia que contemple el presente Convenio y/o la legislación laboral vigente. El/la suplente del descanso semanal, adquiere estabilidad en su cargo a los sesenta (60) días corridos desde su ingreso. La jornada laboral de este personal podrá ser igual al del/la titular, percibiendo los importes que fije escala salarial vigente.
- h) **Suplente de media jornada:** Es quien reemplaza al/la titular. Respecto de este personal rigen las mismas condiciones que la del suplente de jornada completa y percibirá el cincuenta por ciento (50%) del valor diario establecido para el mismo.
- i) **Personal asimilado:** Es aquel que desempeña sus tareas en forma permanente, habitual exclusiva, distinta de las definidas como a cargo del/la encargado/a, ayudante o vigilador/a, como ser: Ascensoristas, telefonistas, administrativos/as, jardineros/as, recepcionistas, personal de mantenimiento, etcétera.
- j) **Encargado/a de unidades guardacoches:** En esta categoría están comprendidos los/as trabajadores/as que realizan sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva en los garages destinados a guardar los vehículos de los propietarios y/o usuarios legítimos, siendo sus tareas realizar la limpieza general de garage, apertura y cierre del mismo dentro de su jornada de labor, acomodar y cuidar los coches;
- k) **Personal con más de una función:** Es el/la encargado/a o ayudante que además de las tareas específicas desempeña otras distintas en el edificio, en forma permanente, habitual y exclusiva, dentro de su jornada de labor como ser:
- a) Apertura, cierre, cuidado y limpieza de garage y/o jardín;
- b) Movimiento de coches hasta un máximo de veinte (20) unidades y;
- c) Limpieza y mantenimiento de pileta de natación, saunas, salones de usos múltiples, o cualquier otro de los definidos como servicios centrales en el artículo 6°.
- l) **Personal de vigilancia nocturna:** Es aquel que tiene a su cargo exclusivamente vigilancia nocturna del edificio y sus instalaciones. Su jornada legal de trabajo será de siete (7) horas.
- m) **Personal vigilancia diurno:** Con jornada de ocho (8) horas diarias de lunes a sábado hasta las 13 horas de este último día, con la misión y función de vigilar el edificio, especialmente en cuanto a la gente que ingresa o egresa y el funcionamiento de los servicios centrales, con la obligación en este último supuesto de dar aviso inmediato al designado por el administrador en caso de detectarse fallas o emergencias.
- n) **Personal vigilancia media jornada:** Con cuatro (4) horas diarias de labor, de lunes a sábado, con iguales funciones que el de jornada completa, con un cincuenta por ciento (50%) del salario de éste.
- o) **Mayordomo/a:** Es quien realiza las tareas propias del/la encargado/a en forma permanente, habitual y exclusiva, en inmuebles donde existen tres (3) o más trabajadores/as a sus órdenes;
- p) **Trabajadores/as jornalizados/as:** Son quienes realizan tareas de limpieza y que no trabajen más de dieciocho (18) horas por semana en el mismo edificio.

A este tipo de personal se le abonará por hora de trabajo realizado no pudiendo en ningún caso pagarse menos de dos (2) horas diarias.

El valor hora se obtendrá de la siguiente forma: Se considerará el sueldo básico que percibe un/a encargado/a permanente sin vivienda de edificios de primera categoría, dividiendo tal remuneración por ciento veinte pesos (\$ 120), el importe resultante será el valor de una (1) hora de trabajo.

En ningún caso la aplicación de esta norma podrá dar lugar a una disminución del salario actualmente vigente.

El horario a cumplir por los trabajadores comprendidos en la presente Convención, será establecido por la Ley N° 12.981. Todo el personal gozará de un descanso de tres (3) horas continuas diurnas, luego del mediodía. El personal que realizare horario corrido, gozará de un descanso de una (1) hora.

## Designación de suplente

**Artículo 8°**— Cuando haya encargado/a y ayudante, será facultad del empleador la designación del suplente. Sin perjuicio de ello, en los casos en que el cónyuge del/la encargado/a desempeñe las tareas del ayudante, el franco semanal y las vacaciones serán gozadas conjuntamente.

## Cotizaciones sindicales y a la Caja de Protección a la Familia

**Artículo 9°**— Para el cálculo de las cotizaciones sindicales y a la Caja de Protección a la Familia, se tendrá en cuenta el total de las remuneraciones percibidas por el/la empleado/a, cualquiera fuese su categoría.

## Aportes de obra social

**Artículo 10**— Para el cálculo de los importes de obra social, cuando correspondiere, será de aplicación lo fijado por la legislación en la materia.

## Bonificación por antigüedad

**Artículo 11**— Independientemente de los sueldos básicos fijados en el artículo 15 de esta Convención, para las diversas categorías y escalas, los/as trabajadores/as percibirán la bonificación por antigüedad por cada año de servicio, según lo determinado en la planilla salarial que integra este Convenio. Se considerará tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación el que corresponda a los sucesivos contratos entre las mismas partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador/a cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

## Licencias especiales

**Artículo 12**— El/la trabajador/a tiene derecho a:

- a) Hacer uso de la licencia con goce de sueldo por los términos y motivos que a continuación se mencionan:
  - Por casamiento: Diez (10) días;
  - Por nacimiento de hijos: Tres (3) días;
  - Por fallecimiento de padres, esposa e hijos: Tres (3) días;
  - Por fallecimiento de hermanos: Dos (2) días;
  - Por fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado: Un (1) día;
  - Por mudanza: Un (1) día, para el trabajador sin vivienda, una (1) vez por año, no pudiendo mediar menos de un (1) año entre una licencia y la otra.

En caso de casamiento, el/la trabajador/a notificará al empleador con una antelación no inferior a treinta (30) días, a la fecha de iniciación de la licencia. Todos los plazos se computarán corridos.

- b) Hacer uso de licencia sin goce de sueldo por los términos que se consignan: Tres (3) y seis (6) meses cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor a cinco (5) o diez (10) años respectivamente por una sola vez en el término de diez (10) años, debiendo notificar al empleador con una antelación no inferior a treinta (30) días de la fecha de iniciación de la licencia. Esta cir-

cunstancia deberá ser homologada con el/la suplente ante la autoridad competente. En este caso el/la trabajadora con vivienda deberá permitir el alojamiento del/la suplente en la dependencia que como complemento del trabajo ocupa en la finca, la que deberá serle reintegrada al retomar el cargo. El sueldo del/la reemplazante, estará a cargo del empleador y será igual al básico del reemplazado.

- c) Un período continuado de descanso anual, conservando las retribuciones que recibe durante el servicio de:
  - Doce (12) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador no exceda de cinco (5) años;
  - Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
  - Veinticuatro (24) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años;
  - Veintiocho (28) días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador exceda de veinte (20) años;

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio estuvieran gozando –de conformidad con las disposiciones de Convenio Colectivo de Trabajo N° 306/98– de un período de vacaciones superior mantendrán su derecho.

Queda reservado al empleador, dentro del plazo comprendido desde el 1° de octubre hasta el 30 de abril, señalar la época en que se acordarán las vacaciones, debiendo dar aviso al/la empleado/a u obrero/a con anticipación de cuarenta y cinco (45) días.

- d) Los/as trabajadores/as suplentes gozarán de las vacaciones totales establecidas en el inciso c) cuando trabajen más de la mitad de los días laborables comprendidos en el año calendario o aniversario de trabajo de conformidad con las normas legales vigentes. Los/as trabajadores/as suplentes que no reúnan el tiempo mínimo percibirán en concepto de vacaciones el salario correspondiente a un (1) día por cada veinte (20) días efectivamente trabajados o fracción mayor de quince (15) días hasta los cinco (5) años de antigüedad. Luego de cinco (5) años de antigüedad y hasta los diez (10) el salario por vacaciones se duplicará desde los diez (10) años en adelante se triplicará.
- e) El/la trabajador/a temporario/a gozará de las mismas vacaciones que el/la suplente y de acuerdo a lo que se indica en el inciso d).
- f) Las horas extras realizadas, en cualquier fecha y circunstancia, no generarán más plazo de vacaciones.
- g) El/la trabajador/a que gozare de licencia gremial y estuviere cumpliendo efectivamente la razón de su mandato, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.551, no estará obligado/a a desalojar la vivienda durante la

duración de la licencia, pero deberá acreditar fehacientemente el cumplimiento de su función gremial para lo cual fue electo/a o designado/a. Ello no obstará a que el/la dirigente gremial que se encontrare en el inmueble, deba prestar la debida colaboración en caso de urgencia.

La F.A.T.E.R.y H. se hará cargo de proveer el personal que reemplazará a éste, con la conformidad del empleador, el que no resultará más oneroso al mismo. Si existiera alguna diferencia de haberes, éste será a cargo de la F.A.T.E.R.y H.

### Día del trabajador/a

**Artículo 13**— Se establece el día 2 de octubre de cada año como el Día del/la Trabajador/a de Propiedad Horizontal. Dicho día el personal estará franco total de servicio; de trabajarlo deberá ser abonado independientemente como feriado.

### Vestimenta

**Artículo 14**— El empleador estará obligado a suministrar al personal, tanto sean éstos permanentes o no permanentes, ropa de trabajo, la que no podrá contener inscripciones publicitarias, colores llamativos o cualquier otra seña que pudiera resultar atentatoria de la dignidad del/la trabajador/a. El equipo de ropa consistirá en dos (2) pantalones y dos (2) camisas al personal masculino e idéntica ropa a dos (2) guardapolvos al personal femenino, como así también botas de goma y guantes de cuero de descarnado reforzado para el manipuleo de leña, carbón y/o residuos, y guantes de látex o similar para protección durante el uso de productos de limpieza en general. Estos elementos deberán ser suministrados al trabajador dentro de la primera semana de haber adquirido la estabilidad en el empleo. La textura de la ropa y su nivel de protección calórico deberá ajustarse a las condiciones climáticas de cada zona. La entrega será de un (1) conjunto cada seis (6) meses. También proveerá de un extinguidor de incendios de polvo químico ABC de cinco (5) kilogramos como mínimo, el que será mantenido a exclusivo cargo del empleador. Este elemento de seguridad estará en el sótano, específicamente destinado para el uso del/la encargado/a, en aquellos inmuebles en donde exista compactador y/o caldera. Asimismo, se suministrará a los/as trabajadores/as los útiles de limpieza, lámparas portátiles y demás herramientas de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 12.981.

El empleador tiene un plazo de noventa (90) días para la provisión de los elementos de seguridad enunciados precedentemente, a partir de la fecha de homologación del presente Convenio. Al no cumplirse este requisito, el/la trabajador/a quedará liberado de la prestación del servicio.

### Remuneraciones

**Artículo 15**— Los/as trabajadores/as comprendidos por la presente Convención Laboral, recibirán las remuneraciones básicas que se establecen a continuación:

Funciones	Abril 2004			
	1° Cat.	2° Cat.	3° Cat.	4° Cat.
Encargado perm. c/vivienda	711	681	652	593
Encargado perm. s/vivienda	775	743	710	646
Ayudante perm. c/vivienda	711	681	652	593
Ayudante perm. s/vivienda	749	717	686	624
Ayudante media jornada	387	371	355	323
Personal asimilado c/vivienda	711	681	652	593
Personal asimilado s/vivienda	749	717	686	624
Mayordomo con vivienda	767	735	703	639
Mayordomo sin vivienda	831	796	761	692
Personal con más de una (1) función c/vivienda	711	684	652	593
Personal con más de una (1) función s/vivienda	775	743	710	646
Encargado guardacoche c/vivienda	664	664	664	664
Encargado guardacoche s/vivienda	717	717	717	717
Personal vigilancia nocturna	717	717	717	717
Personal vigilancia diurna	702	702	702	702
Personal vigilancia media jornada	358	358	358	358
Encargado no perm. c/vivienda	355	355	355	355
Encargado no perm. s/vivienda	387	387	387	387
Ayudante temporario	674	674	674	674
Ayudante temporario media jornada	337	337	337	337

Decreto N° 1.347/2003 – \$ 50	
Para cualquiera de las categorías	\$
Personal jornalizado no más de dieciocho (18) horas [según artículo 17 inciso p)]	30,03
Suplente con horario – por día	30,03
Retiro de residuos por unidad destinada a vivienda y oficina	1,32
Valor vivienda	5,00
Plus por antigüedad por año	6,25
Plus limpieza de cochera	17,82
Plus movimiento de coches – hasta 20 unidades	27,09
Plus jardín	17,82

Plus Título de "Trabajador integral de edificio"	5% del básico
--	---------------

Asimismo:

1. Se establece en cinco pesos (\$ 5) mensuales el valor de la vivienda para los/as trabajadores/as que gozaren de la misma, computándose dicho valor a efectos de aportes jubilatorios, aguinaldo, indemnizaciones y/o despidos, vacaciones y Obra Social Ley N° 23.660.
2. Los/as suplentes percibirán los salarios fijados en las escalas precedentes por día trabajado, cualquiera sea la categoría del edificio en que desempeñen sus funciones y del/la trabajador/a que reemplace.
3. El/la trabajador/a tiene derecho a percibir sus haberes por todo concepto, incluido salario familiar, de acuerdo a la legislación vigente, de manera puntual.
4. Los sueldos de los/as trabajadores/as que a la fecha de la presente Convención fueran superiores a los establecidos en las escalas de este artículo no podrán ser disminuidos.
5. Exclusivamente en los consorcios donde existen jardines al aire libre de no más de diez (10) metros cuadrados, el trabajador/a, encargado/a, del cuidado y mantenimiento del mismo (regado, limpieza) percibirá el plus fijado en este artículo.

### Salario mínimo, vital y móvil

**Artículo 16**— En los casos que por actualización del salario vital, mínimo y móvil el mismo superará las escalas salariales de la presente Convención, se le aplicará al/la trabajador/a de remuneración inferior, o sea al de la cuarta categoría; y a los demás trabajadores/as se les mantendrán las diferencias de acuerdo con las escalas y categorías de la presente Convención. No será de aplicación esta cláusula para aquellos/as trabajadores/as que por acuerdo de partes, perciban una remuneración superior a la que fija el salario vital, mínimo y móvil.

### Feridos nacionales

**Artículo 17**— Los feriados nacionales trabajados serán abonados con un incremento del cien por ciento (100%) conforme lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo; de no ser abonados se otorgará en compensación, un descanso de treinta y seis (36) horas corridas en la semana siguiente o cuando las partes lo convengan.

### Condiciones para el retiro de residuos

**Artículo 18**— En los edificios en que el/la trabajador/a retira los residuos de la unidad, tendrá derecho a percibir las escalas fijadas en el artículo 15 por tal concepto, en proporción a la tarea asignada. Los residuos deberán estar embolsados en forma en que se garantice su higiene. Asimismo la seguridad del/la trabajador/a en el desarrollo de esta tarea deberá salvaguardarse entregándosele guantes de cuero de descarnado reforzado, siendo obligatorio su uso. Esos guantes serán suministrados por el empleador quien procederá a su reposición cada vez que los mismos se deterioren, obligándose el/la trabajador/a al aviso de tal

situación devolviendo los inutilizados. Déjase constancia que esta norma no podrá ser utilizada en forma alguna para reducir la retribución por ese concepto.

### Contribuciones y aportes mensuales.

#### Caja de Protección a la Familia

**Artículo 19**— La Caja de Protección a la Familia alcanza en sus beneficios a la familia de todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en esta Convención, teniendo derecho exclusivamente a tal beneficio el cónyuge, hijo/a legítimo/a o legitimado/a y adoptado/a y respecto de quienes fueran legatarios/as o beneficiarios/as instituidos/as expresamente por el/la trabajador/a, cuya designación excluirá el derecho a los demás beneficiarios. El referido beneficio por fallecimiento se regirá por la siguiente reglamentación:

- a) Integración del fondo: Aporte mensual del uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50%) del salario a cargo del empleador por cada trabajador/a titular afiliado/a o no, y a cargo del/la trabajador/a el uno por ciento (1%) de salario.
- b) La F.A.T.E.R.y H. otorgará con lo recaudado o bien una suma de dinero en subsidios (o los correspondientes servicios en concepto de fallecimiento) o por escolaridad.
- c) Lugar y forma de pago: El pago se efectuará en la institución bancaria que designe la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal. El empleador deberá depositar los importes respectivos mensualmente, hasta el 15 de cada mes, produciéndose en caso contrario la mora automática sin necesidad de interpelación judicial o privada alguna.
- d) Trabajador/a que agotó su licencia por enfermedad: En este supuesto, el/la trabajador/a continuará teniendo derecho al beneficio de la Caja de Protección a la Familia, siempre que abonare por su propia cuenta el aporte patronal y obrero, hasta su reintegro al trabajo o cesación definitiva del mismo. En las mismas condiciones serán considerados los/as afiliados/as que, por razones de incapacidad, retiro voluntario o jubilación u otro motivo dejaron de pertenecer al personal activo de Edificios de Renta y Horizontal, debiendo en tales supuestos abonar de su peculio en concepto de aporte a la Caja un importe del tres por ciento (3%) sobre el salario promedio de la actividad, produciéndose en caso de no hacerlo, la mora automática y consecuentemente la pérdida del derecho que por la presente Convención se le otorga.
- e) Recaudos a cumplir por los/as herederos/as y beneficiarios/as: Para acreditar el derecho respectivo, deberán presentar la siguiente documentación:
  1. Partida de defunción y certificado de trabajo del/la trabajador/a fallecido/a.
  2. En caso de fallecimiento del/la afiliado/a presentación del carnet de afiliado a la institución gremial, con la constancia de estar al día en el pago de la

- cuota sindical, al momento de fallecer, con una tolerancia de hasta noventa (90) días como máximo. El pago de las cuotas sindicales efectuadas después de fallecer el/la trabajador/a, no tendrá valor alguno a los efectos de acreditar el derecho al subsidio;
3. Documentos personales que acrediten fehacientemente el derecho de herederos/as o beneficiarios/as del/la trabajador/a fallecido/a, sin cuyos requisitos debidamente cumplidos, sin excepción alguna, no corresponderá el pago de subsidio establecido por la Caja, la cual sólo podrá reclamarse previa presentación de la documentación que se menciona precedentemente.
  4. Para los subsidios por escolaridad deberá presentarse certificado de estudios de escuela pública y/o privada reconocida oficialmente.

Los sindicatos adheridos a la Federación que perciban de forma directa el aporte por la Caja de Protección a la Familia, deberán remitir a la Federación el treinta y tres por ciento (33%) del total de lo recibido del aporte patronal en ese concepto, como contribución a la creación y manutención del título Trabajador/a Integral de Edificios.

### Reclamos

**Artículo 20**— Todos los reclamos a que dé lugar la aplicación de la presente Convención, se registrarán por las disposiciones legales vigentes en la materia, sin que la decisión en sede administrativa afecte el derecho de las partes de recurrir ante la justicia. El reclamo será deducido por el/la interesado/a en la filial del Sindicato de la Federación que corresponda, ante el empleador, pudiendo en caso de fracaso de la gestión radicarlos ante la Comisión Paritaria, organismo ante el cual también podrá recurrir el empleador.

### Comisión Paritaria

**Artículo 21**— Queda expresamente establecido que se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por tres (3) representantes patronales como titulares y tres (3) como suplentes, tres (3) representantes obreros como titulares y tres (3) como suplentes, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias de la misma o de la autoridad competente.
- b) Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y/o determinar la categoría del edificio de acuerdo a lo establecido en la presente Convención.
- c) Resolver, cuando corresponde ayudante o ayudante media jornada en una determinada finca, teniéndose en cuenta las características y tareas a realizar en la misma.
- d) Registrar el funcionamiento de las escuelas que otorguen el título de Trabajador/a Integral de Edificios.

- e) Intervenir como ámbito voluntario de substanciación de controversias y/o consultas en materia de higiene y seguridad y riesgos del trabajo, sin perjuicio de las facultades propias de los organismos creados a tales efectos por las disposiciones legales vigentes en dichas materias.

En caso de apelación a lo resuelto por la Comisión Paritaria, dictaminará la Justicia Laboral territorialmente competente.

### Funciones del mayordomo y/o encargado

**Artículo 22**— El/la mayordomo y/o encargado/a, recibirán las órdenes y las transmitirá al resto del personal, en caso que lo hubiere, directa y únicamente del administrador, con exclusión de cualquier otra autoridad y/o miembro del consorcio, debiendo desempeñar todo el personal sus tareas de acuerdo a las prescripciones que se establecen en la presente Convención, sin perjuicio de las modificaciones que el Administrador disponga en uso de las facultades que le son propias, y siempre que no contravengan las establecidas en la presente Convención.

### Obligaciones del personal

**Artículo 23**— El personal deberá:

1. Habitar la unidad que en el edificio se ha destinado a ese fin, el que no puede ser alterado, la que deberá mantener en perfecto estado de conservación e higiene destinándola exclusivamente para el uso que le es propio, para habitarla con su familia integrada por esposa/o e hijos/as, estándole prohibido darle otro destino ni albergar en ella, aunque fuera transitoriamente a personas extrañas al núcleo familiar. El administrador podrá verificar personalmente el estado de la vivienda en compañía del/la empleado/a, siempre en horarios de trabajo. El trabajador está obligado a la permanencia en el inmueble por parte del trabajador, con vivienda, se encuentra exclusivamente referida a las horas de trabajo.
2. Usar la ropa y equipamiento de trabajo que debe suministrarle el empleador de conformidad con lo establecido en el artículo 14 y 18 del presente Convenio, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.
3. En caso de que un empleador le suministre indumentaria para vestir en el cumplimiento de sus funciones, el/la trabajador/a deberá usarla en las circunstancias que queden determinadas. Las prendas deberán ser confeccionadas sin adornos, leyendas ni colores llamativos. La vestimenta consistirá en dos (2) trajes, uno (1) de verano y otro de invierno, cuatro (4) camisas, dos (2) corbatas y un (1) par de zapatos. La entrega de este vestuario deberá repetirse cada dos (2) años, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.
4. Avisar al administrador, de inmediato toda novedad que se produjera en el edificio.
5. Poner en conocimiento del administrador, inmediatamente de formulado, cualquier reclamo que hagan los copropietarios. Si el administrador no viviera en el edi-

- ficio, los gastos que demandare comunicación estarán a cargo del empleador.
6. Acordar a todos y cada uno de los copropietarios u ocupantes por igual, el correcto tratamiento a que tienen derecho los integrantes del consorcio.
  7. Mantener en perfecto estado de conservación, aseo e higiene, todas las partes comunes del edificio, como así también las puertas de uso común. Asimismo, no estará obligado/a al lavado de paredes pintadas, salvo las manchas producidas en las interiores comunes cuando sean ocasionales y no derivadas de su uso normal o producidas por el paso del tiempo. El resultante de esta tarea no es responsabilidad del/la trabajador/a.
  8. Controlar el funcionamiento de las máquinas e instalaciones del edificio.
  9. Entregar sin dilación alguna, a cada destinatario la correspondencia que viniera dirigida a ellos, como asimismo los resúmenes de expensas y comunicaciones que efectuare el administrador por escrito a los copropietarios.
  10. Vigilar la entrada y salida de personas del edificio, impidiendo sin excepción alguna la entrada de vendedores ambulantes, promotores y/o similar y el estacionamiento de personas en las puertas de acceso o espacios comunes.
  11. Impedir la entrada al edificio de proveedores, fuera del horario que al efecto fije el administrador.
  12. Poner en funcionamiento y asegurar la protección de los servicios generales del edificio, en las oportunidades que fije el administrador dentro del horario habitual de tareas, debiendo además cambiar lámparas y tubos fluorescentes de las partes comunes de edificio.
  13. Acatar las órdenes que le imparta el administrador, las que deberán ser fijadas en un Libro de Órdenes rubricado por la autoridad competente, el que permanecerá en poder del administrador con la obligación del encargado de notificarse recibiendo una copia de lo expuesto en el mismo, pudiendo hacer los descargos que estime conveniente.
  14. Abstenerse de realizar cualquier tarea de atención a los copropietarios en su horario de trabajo, pudiendo realizarlos por su cuenta en horario de descanso y francos.
  15. Mantener debidamente actualizado y proporcionar a sus reemplazantes circunstanciales o definitivos, toda la información concerniente al desempeño de las distintas tareas a su cargo.
  16. La responsabilidad de las tareas recae exclusivamente en la persona designada por el principal, estando excluido derivar dicha responsabilidad en familiares o terceros, siendo tal incumplimiento una falta, no teniendo el empleador responsabilidad alguna ante eventuales accidentes o reclamos que pudieran producirse por parte de estos familiares o terceras personas.
  17. Las llaves del sótano y controles del edificio, sólo podrán encontrarse en poder del/la trabajador/a encargado/a y del administrador, o la persona que éste designe. De encontrarse su acceso en la vivienda del/la encargado/a, sólo podrá accederse en caso de emergencia.
  18. El administrador del consorcio se halla facultado para indicar el lugar donde deberán hallarse disposición los/as empleados/as comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente cuando no se encuentren prestando tareas efectivas.
  19. El administrador podrá determinar y ordenar la cantidad de veces que se retirarán los residuos en el edificio dentro del horario de trabajo. En caso en que en el edificio se generen residuos provenientes de consultorios médicos, odontológicos, veterinarios, de análisis clínicos, radiológicos, los mismos se dispondrán de acuerdo a la legislación vigente. El/la trabajador/a no deberá manipular en ningún caso esos residuos.
  20. El/la empleado/a con vivienda que se encuentre en el edificio, tendrá la obligación de prestar colaboración en el consorcio, aunque se encuentre fuera de su horario de servicio, cuando se produzcan emergencias, situaciones de urgencia o cuando se ponga en peligro la seguridad de los bienes y de las personas que habitan el consorcio. La colaboración prestada por el/la empleado/a en tales circunstancias deberá ser remunerada con el pago de horas extraordinarias. El desconocimiento de lo expuesto, será considerado como falta grave.
  21. Entre el/la trabajador/a y el empleador se podrá establecer libremente la realización de jornadas continuadas y sin descansos intermedios, dentro de lo establecido en la presente Convención.
  22. Barrer y recoger la basura del cordón de la vereda en toda la extensión del frente del edificio.
  23. Deberá observar el correcto aseo e higiene personal durante la jornada laboral como asimismo de la vestimenta.

### **Tareas no obligatorias del personal**

**Artículo 24**— El personal no estará obligado:

- a) A realizar la cobranza de expensas comunes;
- b) A la tenencia de la réplica de las llaves de las unidades que compongan el edificio;
- c) A la tenencia ni atención del aparato telefónico de uso común, si lo hubiere.
- d) A retirar materiales o escombros provenientes de las obras realizadas por el consorcio o por los copropietarios en el edificio.



- e) El/la encargado/a no estará obligado/a a recibir ni firmar notificaciones administrativas ni judiciales y/o correspondencia certificada destinada a los consorcistas, salvo expresa autorización del destinatario.

### Otras obligaciones del empleador

**Artículo 25**— Sin perjuicio de las obligaciones legales y convencionales a cargo del empleador, se determinan las siguientes:

1. Atender con solicitud toda observación o reclamo que por vía jerárquica le fuera dirigida por el personal en orden a la racionalización de las tareas o al mejor desempeño de las mismas.
2. Tratar con la debida consideración y respeto al personal de su dependencia.
3. Otorgar certificado de trabajo al/la empleado/a cuando le fuera solicitado.
4. Informar a la F.A.T.E.R.y H., signataria de este Convenio, todo movimiento que se produzca referente al personal, bajas cualquiera fueren los motivos; ingresos de nuevo personal, aportando los datos relativos al mismo, en un todo de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.660 y su reglamentaria; bajo apercibimiento de ser responsable de toda trasgresión y que, con motivo de ello ocasionare un daño o perjuicio, cualquiera fuere, contra la institución signataria y/o el/la empleado/a.
5. Obtener la reparación y mantenimiento en buenas condiciones de uso de la vivienda, artefactos y elementos que se le entregaron al/la trabajador/a como formando parte del contrato de trabajo, siempre y cuando no se originaren los eventuales daños en la conducta intencional del/la trabajador/a.
6. Instalar un buzón para la recepción de la correspondencia, quedando liberado el/la trabajador/a de responsabilidad por falta o extravío de la misma, en caso de no instalarse.
7. Promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso al edificio y/o cocheras del propio edificio, etcétera).
8. Mantener registro actualizado de las entregas de elementos de protección personal establecidos en el presente Convenio; de los registros de capacitación en materia de riesgos del trabajo, así como de las visitas técnicas y recomendaciones efectuadas por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) y por el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 1.338/96.
9. Cada trabajador/a deberá recibir de su empleador los datos correspondientes de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) con la que se halla cubierto su se-

guro de riesgos del trabajo, y los números a los que deba comunicarse en caso de accidente.

10. En caso que el/la trabajador/a sea citado/a por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) para practicarse exámenes médicos periódicos y/o a realizar cursos de capacitación, éstos se harán en horario de trabajo o en su defecto en horas extraordinarias. El desplazamiento del/la trabajador/a correrá por cuenta del empleador.

### Obligación del consorcio de actuar como agente de retención

**Artículo 26**— El consorcio de propietarios deberá retener:

- a) Todas las contribuciones establecidas en el presente Convenio. Estos importes deben ser depositados en los Bancos que disponga la F.A.T.E.R.y H.
- b) Se deja expresamente establecido que los pagos que corresponden a la aplicación de los artículos 19 y 27, deberán ser abonados mensualmente en las condiciones fijadas en el artículo 19, inciso c). La mora en todos los casos por falta de pago de las obligaciones que indica el presente Convenio será en forma automática, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial previa.

### Protección de la maternidad, vida, desempleo y discapacidad

**Artículo 27**— Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo coinciden en la necesidad de arbitrar los medios necesarios para garantizar la protección de la maternidad, vida y desempleo de los trabajadores y trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R.y H. y la discapacidad de sus hijos, y/o aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ser afiliados a la entidad sindical expresamente manifiesten su conformidad ante el empleador para acceder a los beneficios acordados en el presente artículo. En tal sentido acuerdan que se designe a la entidad sindical signataria como agente contratante con la finalidad de que la misma contrate como tomador pólizas de seguros que brinden cobertura satisfactoria a los objetivos propuestos en el presente artículo, con una/s compañía/s de seguros debidamente autorizada/s como tales ante la Superintendencia de Seguros de la Nación. La entidad sindical contará con un plazo de seis (6) meses para efectivizar la contratación referida.

En ningún caso los consorcios serán responsables por la insolvencia de las compañías aseguradoras designadas por la Federación.

Dichas pólizas, cuyos beneficiarios serán los trabajadores y las trabajadoras activas de la actividad según corresponda, que sean afiliados a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R.y H., y/o aquellos trabajadores que sin ser afiliados a la entidad sindical hayan expresado su conformidad para acceder a los beneficios, deberán contemplar la cobertura de los siguientes riesgos:

- I) Seguro por fallecimiento del trabajador y/o trabajadora titular, por un capital equivalente a cuatro (4) veces el

importe de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el Convenio vigente al momento de su deceso.

II) Se cubrirán también las remuneraciones que se devenguen por accidentes o enfermedades inculpables, establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo las que tendrán las siguientes franquicias a cargo exclusivo del empleador:

- i) De un (1) mes por cada contingencia (enfermedad o accidente inculpable) denunciado por el trabajador en los casos que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un período de hasta tres (3) meses,
- ii) La franquicia será de dos (2) y tres (3) meses por cada contingencia, según el caso, para los supuestos en que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un período de hasta seis (6) y doce (12) meses respectivamente.

Los salarios que forman parte de esta cobertura serán abonados por el consorcio y luego reintegrados por la aseguradora dentro de los treinta (30) días de cumplidos los requisitos formales preestablecidos para acreditar el derecho al cobro. Queda expresamente aclarado que este beneficio será para la totalidad de los trabajadores de la actividad, afiliados o no a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R.y H..

III) Se abonará bajo el presente Convenio, un subsidio equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de Convenio de la trabajadora activa, que ejerza su derecho al goce de licencia por excedencia en el caso de nacimiento de hijo y/o hija, durante un plazo de hasta tres (3) meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría de la trabajadora un dieciocho por ciento (18%) que se considera equivalente a retenciones normales y habituales. En aquellos supuestos que la trabajadora no ejerza dicha opción tendrá derecho a percibir igual suma en concepto de cobertura por maternidad.

IV) Deberá brindarse por la aseguradora designada la cobertura de la contingencia por desempleo, otorgándole al trabajador/a una suma en concepto de indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el Convenio vigente al momento de extinguirse su relación laboral por despido directo, por un lapso de cuatro (4) meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría un dieciocho por ciento (18%) que se considera equivalente a retenciones normales y habituales.

V) La aseguradora deberá hacerse cargo también del pago de la cuota correspondiente a los aportes y contribuciones del régimen de obras sociales para brindar cobertura médica, con arreglo al Programa Médico Obligatorio o el que lo sustituya en un futuro, a través

de la Obra Social Sindical u otra entidad que determine la F.A.T.E.R.y H. Los plazos de cobertura serán:

- a) Tres (3) meses en el supuesto de licencia por excedencia,
- b) Un (1) año para los beneficiarios del trabajador fallecido o desempleado o su grupo familiar primario que se encontraran a su cargo en la obra social al momento de producirse su deceso o despido directo.

Con la cobertura establecida se dará respuesta a las situaciones enunciadas, intentándose dotar a la mujer trabajadora de la más amplia cobertura en caso de maternidad, brindándole los medios para la prolongación de la lactancia, elemento primordial en la salud y desarrollo de los recién nacidos.

Con relación a la cobertura de la contingencia de muerte del trabajador o trabajadora titular, quedan instituidos como beneficiarios de la cobertura por muerte aquellos a quienes los trabajadores identifiquen expresamente o en su defecto aquellos reconocidos como tales en el estatuto aprobado por la Ley N° 12.981 y modificatorias, respetándose el orden de prelación allí establecido.

En el supuesto de la cobertura monetaria por desempleo, su beneficiario/a es el trabajador o trabajadora titular.

En el supuesto de aquellos/as trabajadores/as cuyos ingresos se ubiquen por debajo de la suma correspondiente a los tres (3) Mopres o metodología de cálculo que pueda sustituirla en el futuro como la que brinda el acceso a los beneficios de la seguridad social, el trabajador/a deberá completar en forma voluntaria la suma en menos resultante de la integración de los montos que a continuación se detallarán para tener derecho a acceder a la cobertura de las pólizas en cuestión.

A fin de sufragar los gastos derivados de la contratación de las pólizas colectivas que cubrirán los riesgos enunciados, las partes acuerdan que la totalidad de los empleadores de la actividad efectuarán un aporte mensual del dos por ciento (2%) sobre la remuneración bruta total de cada trabajador y/o trabajadora comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se encuentren afiliados o no a la entidad sindical de base nucleada en la F.A.T.E.R.y H. y una retención de uno por ciento (1%) sobre la remuneración bruta total de los trabajadores y/o trabajadoras afiliados a la entidad sindical base adherida a la F.A.T.E.R.y H., y de aquellos trabajadores que sin ser afiliados hayan manifestado en forma expresa su conformidad para acceder a los beneficios.

Los empleadores depositarán mensualmente los importes resultantes de la aplicación de los aportes y retenciones establecidas en el presente artículo, en la misma oportunidad en que se efectiven los depósitos en la fecha establecida en el artículo 26, en una cuenta corriente especial que a tal efecto abrirá la entidad sindical firmante del presente Convenio, con el objeto de otorgarle a dichos fondos una administración y registración diferenciada del patrimonio social.

La Federación asume la obligación directa de abonar en tiempo y forma las primas frente a la aseguradora designada.

En caso de incumplimiento por parte de los empleadores del pago en tiempo y forma de su aporte mensual y de la retención correspondiente, la Federación deberá afrontar las coberturas a su cargo, quedando en tal caso el empleador obligado a reintegrar a la Federación tales importes con los intereses correspondientes, sin perjuicio del derecho de la Federación firmante de reclamar los aportes y contribuciones adeudados con los recargos que procedan.

Por otra parte, queda establecido que el eventual excedente que pudiera resultar entre la suma total recaudada y el importe que en definitiva deba abonarse en concepto de premio total de las pólizas, será administrado por la F.A.T.E.R.y H. para cubrir la contingencia de discapacidad de los hijos de los titulares aportantes u otras prestaciones sociales o contingencias incluidas en el presente artículo que por cualquier circunstancia no pudieran ser objeto de seguro. Se comenzará a efectivizar la transferencia aludida luego de conformar una provisión equivalente a tres (3) meses de pago del premio de las pólizas.

Los trabajadores y/o trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical deberán contar con una antigüedad mínima en el empleo de seis (6) meses para quedar comprendidos en los beneficios establecidos en el presente artículo.

Asimismo, queda establecido que los/as trabajadores/as en período de guarda del puesto, por enfermedad o accidente inculparable tendrán derecho a gozar de los mismos beneficios que se otorgan por el presente a los trabajadores en situación de despido directo, en materia de cobertura médica asistencial. Estos beneficios se mantendrán en los períodos enunciados, siempre y cuando los beneficiarios no tengan derecho a coberturas por parte de la seguridad social.

Asimismo, se deja constancia que los beneficios establecidos en el presente acuerdo no excluyen la obligación que le puedan deparar a los respectivos empleadores.

### **Trabajador/a integral de edificio**

**Artículo 28**— Se crea el Título de Trabajador/a Integral de Edificio:

Dicho título se obtendrá en las escuelas de capacitación creadas y/o a crearse que cuenten con habilitación de las autoridades públicas, que autoricen y aprueben sus programas de capacitación, previo registro en la Comisión Paritaria de Interpretación.

La remuneración de todos/as los/as trabajadores/as egresados gozará de un adicional por título del cinco por ciento (5%) de su sueldo básico. El personal con estabilidad a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio tendrá derecho a percibir el adicional aludido en tanto haga registrar el título recibido ante la Comisión Paritaria de Interpretación.

Por la presente queda autorizada para el funcionamiento de escuela de capacitación para extender el título de Traba-

jador/a Integral de Edificio la Escuela de Capacitación Ministro José María Freire y sus Delegaciones.

### **Módulo particular**

**Artículo 29**— Las partes signatarias del presente Convenio constituirán hasta seis (6) módulos regionales de negociación colectiva a los fines de tratar localmente las condiciones de trabajo de la región, en particular sobre duración y distribución de jornadas de trabajo, vestimenta, plus salarial, el trabajo de temporada, determinación y duración de la temporada, descanso semanal, vacaciones. Ninguno de los temas a tratar por los módulos regionales de negociación colectiva podrán establecer cláusulas que otorguen beneficios inferiores a los dispuestos en este convenio general.

La Paritaria Nacional establecerá los módulos regionales considerando las realidades locales.

Estas comisiones se constituirán con la representación de tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes de las entidades sindicales locales, pertenecientes a la F.A.T.E.R.y H., con ámbito de actuación territorial correspondientes a la zona de que se trate y otros tantos de la representación patronal signataria del presente Convenio.

Los miembros de las comisiones fijarán de común acuerdo el lugar en donde se reunirán, debiendo ineludiblemente presentar ante la Delegación local del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación los acuerdos y conclusiones arribados a los fines legales pertinentes, previa aprobación de la Paritaria Nacional a los efectos de su articulación con el presente Convenio.

### **Reconocimiento de la representación sindical**

**Artículo 30**— La parte patronal, signataria de la presente Convención reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Horizontal y a sus sindicatos filiales, como únicos responsables de la representación de los trabajadores comprendidos dentro de las Leyes Nros. 12.981, 13.263, 14.095, 13.512 y 21.239, de acuerdo con el Decreto N° 11.296/49; con todos los derechos y obligaciones a que se refiere la Ley N° 23.551 y sus decretos reglamentarios.

### **Copia certificada del convenio**

**Artículo 31**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes de la misma. Dejándose constancia según lo convenido por las partes, que cualquier aumento masivo decretado por el Gobierno Nacional será incorporado a las escalas remunerativas básicas conforme lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación, se firma en prueba de conformidad.



# TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 524/2007*

### *Extras de televisión abierta*

(B.O. DEL 28/01/2008)

#### **Resolución N° 1.529/2007**

Buenos Aires, 07/12/2007

VISTO el Expediente N° 1.044.261/2001 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones tramita la solicitud de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, que luce a fojas 264/271 del Expediente de referencia, celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (S.U.T.E.P.), por el sector gremial, la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas (A.T.A.), el Sistema Nacional de Medios Públicos Sociedad del Estado y la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión (C.A.P.I.T.), por el sector empresarial, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que a través del plexo convencional de marras se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 318/75.

Que a fojas 245/247, luce la Disposición D.N.R.T. N° 125, de fecha 31 de julio de 2007, que declara constituida la Comisión Negociadora para la renovación antes aludida, integrada por las partes citadas ut supra.

Que los agentes negociadores ratifican en todos sus términos el mentado texto convencional y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que en cuanto al ámbito de aplicación temporal, se acuerda que el mismo tendrá vigencia a partir de su homologación, hasta el 31 de diciembre de 2009.

Que en cuanto al ámbito de aplicación personal, se establece que regirá para los trabajadores extras que se desenvuelvan en la actividad de televisión abierta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 3° del presente.

Que asimismo, será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

Que el ámbito de aplicación de dicho Convenio se circunscribe a la estricta correspondencia entre la representatividad que ostenta el sector empresarial firmante, y la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo tomó la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250.

Que en virtud de lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio la Dirección de Regulaciones del Trabajo deberá evaluar la procedencia del cálculo de la Base Promedio y del Tope Indemnizatorio que establece el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARÍA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (S.U.T.E.P.), la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas (A.T.A.), el Sistema Nacional de Medios Públicos Sociedad del Estado y la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión (C.A.P.I.T.), que luce agregado a fojas 264/271 del Expediente N° 1.044.261/2001, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivos dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la Divi-

sión Normas Laborales y Registro General de Convenios Colectivos y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 264/271 del Expediente N° 1.044.261/2001.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de que informe sobre la procedencia del cálculo de la Base Promedio y del Tope Indemnizatorio de conformidad a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaría de Trabajo.

**Expediente N° 1.044.261/2001**

Buenos Aires, 12 de diciembre de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 1.529/2007 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 264/271 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 524/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación – D.N.R.T.

## CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

### Partes signatarias

**Artículo 1°**— Son partes signatarias de la presente Convención el Sindicato Único Trabajadores Espectáculo Público y Afines de la República Argentina —en adelante, S.U.T.E.P.— representado por Miguel Ángel Paniagua, Secretario General, Marcos Jara, Secretario Adjunto, Héctor Fretes, Secretario de Acción Gremial, Daniel León, Tesorero, Carlos Sciotto, Heber Manzi Viera, Pablo Lago y Marcelo Pietronave, en su condición de paritarios y la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas, representada en este acto por Guillermo Carlini, Franco Cosentino, Mariano Oscar Muñoz, Sergio Andreatta, José García, Carlos Molinero y Matías Detry, asistidos por el Dr. Héctor García, Fabián Gustavo Mazzeo, Víctor Hugo Angio, Fernando Delporto, Manuel Sixto Contrera, Cynthia Psevoznik, asistidos por su asesor técnico el Dr. Horacio Miguel Ferrari en representación de la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión, y el Dr. Julio César García Fernández, en representación de Sistema Nacional

de Medios Públicos S.E., Unidad Canal 7, en adelante, la representación empresaria.

### Ámbito de aplicación territorial

**Artículo 2°**— Las condiciones de trabajo previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

### Ámbito de aplicación personal

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo resultará de aplicación a los extras que se desenvuelvan en la actividad de televisión abierta, quedando comprendidos como tales aquellos que forman parte de la puesta en escena artística de un programa, con o sin marcación de movimientos, sean comunes y/o especiales. También pertenecen a esta actividad artística quienes trabajan detrás de cámara, formando parte de distintas exteriorizaciones —aplausos, risas— en forma individual o colectiva y en tanto no reúnan la condición de público y/o invitados y/o participantes de programas de televisión.

Resultan incluidas en esta actividad las personas cuyo desenvolvimiento está vinculado y cuenta con una conexidad directa con la actividad de los extras en el lugar en que se lleve a cabo el producto artístico y siempre que no resulte incluido en el ámbito de aplicación personal de otro convenio colectivo de trabajo, conforme se define en este instrumento y los Anexos que lo integran.

### Vigencia

**Artículo 4°**— Las condiciones generales de la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán a partir de su homologación y hasta el 31 de diciembre de 2009. Una vez vencido el plazo estipulado, la presente Convención seguirá vigente hasta que una nueva la reemplace.

Las condiciones económicas pactadas regirán a partir del día 1° de enero del año 2008 sin perjuicio del acto homologatorio antes referido, salvo que ocurran situaciones excepcionales en la economía nacional que justifiquen su revisión.

### Fines compartidos. Objetivos comunes

**Artículo 5°**— Las partes coinciden en destacar la importancia institucional que adquiere el proceso de renovación adecuación y modernización en el desenvolvimiento de los extras en la Televisión Abierta, a partir de los profundos cambios acontecidos en ésta y la necesidad de hacer sustentable la consolidación y expansión de la actividad.

Para tal fin, se conviene como un objetivo prioritario atender en todos los casos las necesidades de cada producción, sin agotar todos los mecanismos que se apoyen en el diálogo social de buena fe y a partir del cual se han alcanzado los presentes consensos que no revisten antecedentes, ya que la presente Convención es suscripta por todos los componentes que integran la actividad, en reemplazo del Convenio Colectivo de Trabajo N° 318/75.

## Marco normativo. Naturaleza de la relación

**Artículo 6°**— Esta Convención Colectiva de Trabajo reemplaza de manera integral el Convenio Colectivo de Trabajo N° 318/75 y toda otra norma y/o acuerdo que regular en forma total o parcial aspectos insertos en el mismo.

En virtud de ello y por la atipicidad y particularidades distintivas que exhibe el desenvolvimiento del extra en televisión abierta, en todos los casos, a las relaciones jurídicas que se establecen les resultará de aplicación exclusiva el presente Convenio Colectivo de Trabajo y acuerdos complementarios del mismo que en el futuro se estipulen, sin perjuicio de la condición que exhiban los extras ante la Seguridad Social.

## Convocatoria Ley N° 13.591

**Artículo 7°**— Las empresas solicitarán y tendrán en cuenta preferentemente la Bolsa de Trabajo –Ley N° 13.591– para la ocupación de los extras que agrupa la parte sindical. El S.U.T.E.P. confeccionará en cada caso una planilla en original con cuatro (4) copias especificando todos los extras actuantes y su respectivo bolo a percibir, la que será devuelta con la conformidad correspondiente a través de la figura del extra planillero.

Las empresas deberán abonar a la Bolsa de Trabajo en concepto de gastos administrativos un importe equivalente al quince por ciento (15%) del total de los valores detallados en las planillas donde figuren los extras convocados.

## CAPÍTULO II DEFINICIONES. CONDICIONES DE PRESTACIÓN Y ECONÓMICAS

### Definiciones. Categorías

**Artículo 8°**— Conforme a lo estipulado en el artículo 30 de la presente Convención las partes convienen distintas categorías para los extras en televisión abierta, a saber:

#### 1) Extra

Se entenderá por tal a aquel que forme parte de la puesta en escena artística de un programa, con o sin marcación de movimientos y a través de distintas exteriorizaciones –aplausos, risas, etcétera–, ya sea que se desenvuelvan en cámara o detrás de ella, los que podrán ser convocados en forma individual o colectiva, conforme al procedimiento previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.

#### 2) Extra planillero: Definición. Desenvolvimiento

Es el extra que:

- a) Tiene a su cargo ante la empresa, de acuerdo a lo requerido por la misma la selección de aquellos extras integrantes de la Bolsa de Trabajo del S.U.T.E.P., como así también instrumentar la convocatoria de los que resulten finalmente seleccionados por la empresa.
- b) Confecciona la planilla provista por el S.U.T.E.P. consignando la información a presentar a la em-

presa. En concordancia con el artículo 7° con el fin de que ésta valide su contenido a los efectos de la liquidación de los respectivos bolos.

- c) Bajo su presencia en las grabaciones donde participen extras controlará horarios de citación y finalización de las grabaciones, comportamiento de los Extras y en general el cumplimiento de las disposiciones convencionales que regulan la actividad.
- d) El S.U.T.E.P. deberá presentar el listado del total de los extras planilleros habilitados bajo su órbita a efectos que cada Empresa pueda elegir el planillero actuante, el que podrá cubrir más de un programa cuando no se superpongan los horarios y días para los que fueran convocados.

#### 3) Extra por Conexidad Directa

Se entenderá incluido dentro de la presente Convención y como extra, conforme a lo estipulado en el artículo 3° de este instrumento, a aquellas personas que desarrollando un rol de conexidad directa con el producto artístico que se lleva a cabo, resultan representados por el S.U.T.E.P. conforme al presente encuadre convencional aquí definido, ello con independencia de la denominación que se les asigne.

### Prestación del extra

**Artículo 9°**—

#### 1) Jornada

La jornada de trabajo del extra se extenderá a 6.30 horas para la participación en un capítulo o programa. En el caso de participar en dos o más capítulos o programas dentro de la misma jornada, ya sea en forma parcial o total, la misma se podrá extender hasta doce horas (12 hs.).

Extensión de la actividad: El extra que en la prestación de su actividad extienda la jornada, más allá de las pautas horarias definidas en el párrafo anterior, percibirá un pago adicional que se define en el Anexo I.

#### 2) Tiempo de permanencia

La jornada comenzará a la hora fijada por la citación y se extenderá por el tiempo que exija su intervención, preservándose en cualquier caso un descanso de doce horas (12 hs.) para el supuesto de ocurrir una citación consecutiva.

#### 3) Espera chequeo

En los casos de programas grabados, el extra se obliga a aguardar en el lugar de cada grabación hasta quince minutos (15 m.) después de concluida la grabación del programa en el que haya participado, para contar así con la conformidad de la producción respecto de cada grabación.

#### 4) **Traslados**

Cuando los programas se realicen o se graben fuera de los estudios de las empresas a una distancia mayor de quince (15) cuadras y éstas no se hagan cargo del traslado de los extras, deberán abonar un monto conforme a lo definido en el Anexo I –Condiciones económicas– en concepto de gastos de traslado.

Para el caso específico de que sean convocados extras a la Provincia de Buenos Aires, y que los mismos no sean trasladados por las empresas, se les deberá abonar un monto conforme a lo definido en el Anexo I –Condiciones económicas en concepto de gastos de traslado–.

Cuando las grabaciones se realizaren a una distancia mayor a los cuarenta kilómetros (40 km.) de los estudios de las empresas, éstas se harán cargo del traslado de los extras y en caso que las necesidades de la producción lo justifique el pernocte será a cargo de las empresas.

Para el caso que los extras finalicen su prestación en el horario comprendido entre las 0 y las 6 horas, y las mismas se desarrollen en lugares donde no hubiese medios de transporte público, será obligación de la empresa el traslado de los mismos a un lugar donde puedan acceder a dichos medios.

### **Condiciones específicas para el desarrollo de la actividad**

#### **Artículo 10—**

##### 10.1. **Vestuario**

Todo extra que deba asistir al lugar de grabación con un atuendo que por sus especiales características no constituya vestimenta normal y habitual, percibirá un adicional equivalente a un porcentaje el valor del bolo correspondiente, tal como se define en el Anexo I –Condiciones económicas.

##### **Roturas y pérdidas**

Toda rotura de ropa que las empresas provean al extra no podrá ser descontada en ningún caso, salvo en aquellos en que se compruebe inequívocamente culpa o dolo del extra.

##### 10.2. **Vestuarios**

Para el caso en que la participación del extra requiera cambio de vestuario o maquillaje, las empresas dispondrán de vestuarios, a fin de que los extras se cambien de ropa y se quiten el maquillaje, siendo estos lugares adecuados para tal fin.

##### 10.3. **Mención de reparto**

En todo programa que se utilice extras de la Bolsa de Trabajo del S.U.T.E.P. se los mencionará en forma genérica con la siguiente frase: “*Participación de extras del S.U.T.E.P.*”.

### **Beneficios. Condiciones económicas**

#### **Artículo 11—**

##### 11.1. **Servicio de catering**

En caso de que la prestación del extra deba realizarse en exteriores y por tal permanecer por más de seis horas (6 hs.), las empresas le proveerán el catering correspondiente, en tanto el horario coincida con el otorgamiento del servicio previsto, para el personal técnico. Esta prestación no es compensable por dinero.

##### 11.2. **Botiquín de auxilio**

Las empresas deberán contar con un botiquín de primeros auxilios en el lugar de grabación, el mismo deberá estar colocado en lugar de fácil acceso.

##### 11.3. **Cobertura de contingencias**

Las empresas contratarán un seguro de responsabilidad civil por daños a terceros que incluya a los extras o, en su caso podrán optar por la cobertura prevista por el Decreto N° 491/97 para el aseguramiento de riesgos del trabajo para esta modalidad atípica.

### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 12—**

12.1 Las partes establecen nuevos valores a regir para esta categoría profesional conforme a las pautas indicadas en el Anexo I.

##### 12.2. **Pago de bolos**

Las empresas depositarán los correspondientes “*Bolos*” quincenalmente en el S.U.T.E.P. dentro de los diez (10) días corridos siguientes a la fecha de la recepción de la factura.

El S.U.T.E.P., una vez percibida la factura, se obliga a abonar a los extras la liquidación correspondiente.

Para tal fin se utilizarán los recibos de pagos actualmente en vigencia cuya copia se adjunta como Anexo II y forma parte integrante del presente.

El pago efectuado por las empresas al S.U.T.E.P. tendrá efecto cancelatorio de las obligaciones contraídas por las mismas.

12.3. En caso de suspensión de la actuación del extra que ha concurrido al estudio, se le abonará todo el bolo correspondiente, excepción hecha cuando medie comunicación de la empresa al Sindicato y/o planillero informando acerca del “*levantamiento*” de la grabación con una anticipación no menor a ocho horas del horario de citación previsto.



Los valores de bolo se incrementarán proporcionalmente siempre en caso de que el Gobierno de la Nación lo determine por medio de leyes o decretos.

### **Disponibilidad colectiva. Articulación**

**Artículo 13**— Las partes entienden necesario definir una serie de institutos y/o dispositivos cuyo alcance deberá ser definido en forma específica por cada empresa y el S.U.T.E.P. habilitándose su tratamiento descentralizado, a saber:

#### 1) **Convocatoria colectiva**

Ante necesidades de producción que requieren convocar extras en forma masiva, S.U.T.E.P. quedará habilitado para definir el valor de un bolo inferior.

#### 2) **Definición de bolos especiales**

Ante situaciones que requieran una habilidad o destreza específica o se imponga una característica o apariencia o alguna otra circunstancia que se aparte de una calificación convencional y estandarizada que haga complejo su reclutamiento, se establecerá un bolo especial según lo estipulado en el Anexo I.

Asimismo, se podrán convenir en forma excepcional y descentralizada, esquemas de compensación específicamente destinados a situaciones inéditas o que puedan considerarse no contempladas en la presente Convención.

## **CAPÍTULO III RELACIONES PROFESIONALES**

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 14**— Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación, la que estará integrada por cuatro (4) representantes de cada parte, tal como lo exige la Ley N° 14.250 y cuya función será la de regular, interpretar y autocomponer los eventuales conflictos que puedan suscitarse en relación a la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Facultades de inspección**

**Artículo 15**— El S.U.T.E.P. contará con facultades para hacer observar en las empresas el fiel cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, empleando para ello el cuerpo de inspectores que designe para tal fin. Cualquier inobservancia será motivo de reclamo por las vías correspondientes.

### **Pizarra**

**Artículo 16**— En todas las empresas deberá colocarse en lugar visible, vitrina o pizarra para uso del S.U.T.E.P., haciéndose responsable el mismo por lo que se publique o coloque en dichos lugares.

### **Día de la actividad. Feriados nacionales**

**Artículo 17**— Toda realización que se efectúe el 23 de octubre “*Día del Trabajador del Espectáculo Público*” y en días feriados nacionales establecido por ley, se pagarán doble.

### **Programación para el 1° de mayo**

**Artículo 18**— El S.U.T.E.P. no objeta que las empresas graben programas destinados a ser transmitidos el día 1° de mayo con la antelación que éstas determinen. Las empresas, por su parte, dejarán constancia de que se trata de una grabación efectuada con anterioridad, por haberse adherido el sindicato a la conmemoración de la fecha.

## **CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **Regulación de trabajo de menores**

**Artículo 19**— La actuación de niños estará sujeta a la normativa vigente, sea ésta de suprallegal y/o legal, conforme a los Convenios internacionales expresamente ratificados por la República Argentina, como así también las normas que integran el orden público.

En particular se establecen a continuación los horarios de permanencia conforme a la edad con la que cuenten los extras:

- De 0 a 5 años, 4 horas de permanencia
- De 6 a 13 años, 6 horas de permanencia

Para los menores de cinco (5) años se deberá proveer un lugar adecuado y a buen resguardo de las inclemencias ambientales.

### **Aporte solidario**

**Artículo 20**— Se establece que cada trabajador convenionado no afiliado abonará el dos por ciento (2%) mensual sobre su ingreso liquidado en planilla con destino a capacitación, formación y entrenamiento de S.U.T.E.P. en los términos del segundo párrafo del artículo 9° de la Ley N° 14.250. Este aporte solidario se descontará por el período de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

### **Homologación publicación**

**Artículo 21**— Las partes acuerdan elevar la presente Convención Colectiva de Trabajo para su homologación en los términos de la Ley N° 14.250, comprometiéndose a gestionar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la pertinente publicación del contenido integral de esta expresión convencional convenida.

## **ANEXO I CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### • **Valor del bolo**

- Tira: \$ 70.
- Unitario: \$ 100.

Por capítulo y por unidad de piso y/o exterior.

Se abonará el valor de un bolo por la participación del extra en cada capítulo.

#### • **Vestuario**

- Por cada vestuario según artículo 10.1:
- 20% del bolo que corresponda en cada caso (tira o unitario).
- **Traslados**

Más de quince (15) cuadras, conforme lo indicado en el artículo 9.4.:

    - Capital: 15% del bolo (tira o unitario).
    - Provincia: 20% del bolo (tira o unitario).Lo expresado sólo en caso de que la Empresa no provea los medios necesarios para realizar el traslado correspondiente.
- **Menores de 0 a 2 años**
  - \$ 160 por capítulo y por Unidad de piso y/o exteriores.
- **Menores de 3 a 13 años**
  - \$ 140 por capítulo y por Unidad de piso y/o exteriores.
- **Acompañante menores hasta 13 años inclusive**
  - Treinta y tres por ciento (33%) del bolo del menor.
- **Desnudos:** \$ 300.
- **Selección previa o prueba de ropa**

Siempre que sea en un día distinto al de grabación, \$ 35 (hasta 3 hs.) \$ 70 (hasta 6 hs.).
- **Perfil especial** según artículo 13.2
- Tira: \$ 140.
  - Unitario: \$ 200.
- Por capítulo y por unidad de piso y/o exteriores
- **Extra planillero**
    - Tira: \$ 70.
    - Unitario: \$ 100.Por capítulo y por unidad de piso y/o exteriores.
  - **Extra planillero de risas, aplausos y/o tribuna**
    - Tira: \$ 70.
    - Unitario: \$ 100.
  - **Extras reidores**
    - Participación 60' al aire: \$ 70.
    - Participación 120': \$ 87,50.
    - Participación 180': \$ 109,50.
    - Participación 240': \$ 136.
  - **Director de risa y/o organizador de público**

Figura no obligatoria.

Adicional 100% del bolo.

En caso que el director de risa, además cumpla la función de reidor, cobrará además los bolos de los reidores.
  - **Adicional extensión jornada**
    - 12,50% del bolo básico por cada 30 minutos de excedente.

# TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 493/2007*

### *Trabajadores de las distintas especialidades y/o modalidades de la exhibición cinematográfica*

**(B.O. DEL 22/05/2007)**

#### **Resolución N° 392/2007 (S.T.)**

Buenos Aires, 25/04/2007

VISTO el Expediente N° 1.044.960/2001 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (S.U.T.E.P.) por el sector sindical y la Asociación de Empresarios de Cinematógrafos, la Asociación de Empresarios Cinematográficos de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Cinematográfica de Exhibidores Independientes de la Capital Federal por la parte empleadora, el que luce a fojas 366/382 del Expediente N° 1.044.960/2001 y ha sido ratificado a fojas 383/384 de las mismas actuaciones.

Que corresponde señalar que a través del proyecto cuya homologación se solicita, se renueva el ultra activo Convenio Colectivo de Trabajo N° 393/75.

Que respecto al ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo, se establece de conformidad con lo expresamente pactado por sus celebrantes en el artículo 3° y 4° del mismo, con exclusión de la categoría “operadores” que laboran en los ámbitos territoriales individualizados en el artículo 3°.

Que en cuanto al ámbito territorial de aplicación del plexo convencional, se establece para todo el territorio de la República Argentina a excepción de Ciudad de Mar del Plata –Partido de General Pueyrredón– Provincia de Buenos Aires.

Que en lo que al ámbito temporal se refiere, se fija la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo por el término de dos (2) años a partir del día 1° de noviembre de 2005 y hasta el día 31 de octubre de 2007.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, deberán remitirse estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de proceder al

cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (S.U.T.E.P.) por el sector sindical y la Asociación de Empresarios de Cinematógrafos, la Asociación de Empresarios Cinematográficos de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Cinematográfica de Exhibidores Independientes de la Capital Federal por la parte empleadora, el que luce a fojas 366/382 del Expediente N° 1.044.960/2001.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 366/382 del Expediente N° 1.044.960/2001.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

**Expediente N° 1.044.960/2001**

Buenos Aires, 2 de mayo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 392/2007 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 366/382 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 493/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación – D.N.R.T.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**Partes intervinientes:** Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina y las Asociaciones: de Empresarios de Cinematógrafos, de Empresarios Cinematográficos de la Provincia de Buenos Aires y de la Asociación Cinematográfica de Exhibidores Independientes de la Capital Federal.

**Lugar y fecha:** Buenos Aires, 1° de noviembre de 2005.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores/as en las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica y en cualquiera de las formas que se realice.

**Zona de aplicación:** Todo el Territorio de la República Argentina.

**Cantidad de beneficiarios:** 5.000 trabajadores.

**Período de vigencia:** 1° de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2007.

## CAPÍTULO I Partes Intervinientes y su Representatividad

**Artículo 1°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina representado por su Secretario Gral., Miguel Ángel Paniagua, su Secretario de Acción Gremial, Héctor Osvaldo Fretes, su Secretario General de la Rama Administrativa de Cine y Secretario Administrativo de la Comisión Directiva Nacional, Juan José Cardoso, su Secretario Adjunto, Marcos Jara y Carlos Rojo en su calidad de paritarios y las Asociaciones siguientes: Empresarios de Cinematógrafos, representada por su Presidente Alberto Nicolás Cordero, Empresarios Cinematográficos de la Provincia de Buenos Aires, representada por su Presidente, la Dra. Elena Suñe y la Asociación Cinematográfica de Exhibidores Independientes de la Capital Federal, representadas por su Presidente, el Señor Norberto León Feldman.

## CAPÍTULO II Vigencia – Personal Comprendido – Ámbito de Aplicación

### Vigencia

**Artículo 2°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo rige por el término de dos (2) años, a partir del 1° de noviembre de 2005 y hasta el 31 de octubre de 2007.

### Ámbito y aplicación de la Convención

**Artículo 3°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación a los trabajadores que se desempeñan en las distintas especialidades y/o modalidades de la exhibición cinematográfica y en cualquiera de las formas que realicen las mismas, ya fueren lugares o salas cerradas o al aire libre, cualquiera sea la organización empresaria utilizada.

El ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo corresponde a todo el territorio de la República Argentina a excepción de la ciudad de Mar del Plata, jurisdicción del partido de General Pueyrredón, de la Provincia de Buenos Aires, así como de los operadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires.

### Personal comprendido

**Artículo 4°**— La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a la totalidad de los trabajadores que desempeñen tareas en las salas de las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica, cualquiera sea la forma que se realice la exhibición y cualquiera sea la organización empresaria utilizada.

## CAPÍTULO III Consideraciones Generales y Declaraciones de las Partes

Quienes suscriben la presente se reconocen mutuamente las capacidades jurídicas de obrar y actuar como legítimos representantes de las entidades en nombre de las cuales asisten.

La presente Convención Colectiva de Trabajo ha sido negociada dentro del marco de la autonomía de la voluntad de las partes intervinientes, procurando plasmarse en ella las necesidades, derechos y garantías de cada una de las partes en la búsqueda de mejorar las relaciones de trabajo entre los trabajadores que laboran en el sector en establecimientos avocados a las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica, efectuada ésta por cualquier medio tecnológico o mecánico y el sector empresarial.

### Remisión genérica

**Artículo 5°**— Las partes convienen la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 390/76), con excepción de las normas que sean modificadas o ampliadas por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO IV De la Categoría Profesional, Denominación y Tareas

### Categorías

**Artículo 6°**— El personal de todos los establecimientos cinematográficos, sean de una sola pantalla o varias pantallas, con actividades complementarias y afines, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se desempeñarán en las categorías de:

- Administradores.
- Operadores.
- Boletero.
- Boletero encargado.
- Acomodadores.
- Maestranza.
- Personal administrativo.

### 6.1 Operadores

Entiéndase por “*Operador*” a quien tiene a su cargo el manejo de la maquinaria como de los mecanismos con los que cuentan las salas exhibidoras para proyectar películas.

- a) Los complejos que tengan dos (2) o más salas y que se dediquen a espectáculos cinematográficos contarán con un solo operador hasta cuatro (4) pantallas. Sin perjuicio de ello la empresa podrá a su exclusivo criterio designar personal ayudante del operador a cargo.
- b) La función específica del operador será lo relacionado con la proyección de la película y de toda colaboración que pueda brindar desde la cabina. Asimismo, comprenderá la tarea de armado y desarmado de las películas, colas y publicidad comercial.
- c) El operador no ejercerá otras funciones que las específicas a su cargo, entendiéndose como función específica el manejo de la maquinaria como de los mecanismos con los que cuentan las salas exhibidoras para proyectar películas.
- d) Las empresas que deseen que el personal de operadores efectúe los trabajos de mantenimiento de las instalaciones eléctricas, fuera de su horario habitual convendrán con sus empleadores el pago correspondiente.
- e) En caso de atención de números vivos y funciones teatrales, como el armado y desarme de escenografía de teatros, ensayos de compañía, el personal contratado convendrá con la empresa el salario a cobrar.
- f) La limpieza de las cabinas deberá hacerse diariamente por el operador, por ser éste el responsable de la misma.
- g) Los operadores deberán consumir su refrigerio en la cabina de proyección.
- h) El operador suplente tendrá las mismas obligaciones que el operador titular.

### 6.2 Acomodador

Los trabajadores que se desempeñan en tareas de acomodadores cumplirán funciones de: control interno en las salas, durante el espectáculo es decir vigilar y guardar el orden dentro de las salas, atender amablemente al público en todos sus requerimientos, acomodar y efectuar las funciones de portero, controlar la entrada del público, asistirlo correctamente en toda solicitud o información, cortar los boletos de entradas, controlando numeración, clase y tipo de entrada acorde con el día de exhibición, impedir el acceso a la sala a personas que no cuenten con su correspondiente entrada, hacer cumplir las normas relativas a seguridad e higiene dentro de

las salas y lugares relacionados, dar aviso a las cabinas de proyección si se presentara alguna anomalía durante la proyección de la película. Las tareas descriptas son meramente enunciativas y no taxativas.

Los acomodadores no podrán desempeñar tareas que no estén relacionadas con su categoría, salvo acuerdo entre las partes.

Para el supuesto que el acomodador desarrolle tareas como boleterero las mismas serán liquidadas en su remuneración en forma proporcional al período trabajado en las funciones de boleterero conforme al salario de este último más el proporcional por igual período de falla de caja (comprenderán la parte proporcional del plus de caja por el tiempo en que se llevaron a cabo las mismas).

Con relación al personal que desarrolle tareas en la categoría de acomodadores los empleadores podrán adoptar las medidas necesarias para aplicar un mecanismo de rotación de puestos dentro de su categoría laboral, en función de un mejor servicio al espectador, en la medida que ello no implique un perjuicio para el trabajador y conforme a lo estipulado en el artículo 17 del presente.

Las empresas proveerán a los acomodadores, programas para ser entregados al público asistente a las salas.

### 6.3 Boleteros

Las funciones del boleterero serán: el expendio de las localidades utilizando los diversos medios de venta y cobro de entradas que dispongan las circunstancias de mercado o tecnológicas, confección del "bordereaux", atender el teléfono, brindar amablemente la información requerida por el público y cumplimentar las planillas que hacen a la actividad. Cerrar la caja y rendirla en la forma y tiempo que la empresa establezca. Depositar las recaudaciones diarias en bancos o en el lugar que indique la empresa, entrega de promociones.

El boleterero procederá a la venta de las entradas mediante dinero en efectivo, tarjetas de débito y/o de créditos o por cualquier medio que pudiera conocerse en el futuro.

El personal que desarrolle tareas como boleterero recibirá mensualmente como adicional, en concepto de riesgo de falla de caja, la suma equivalente al cinco por ciento (5%) de su remuneración básica o de cincuenta pesos (\$ 50), para el caso de que el porcentaje indicado no alcance a dicha cifra, que se liquidarán mensualmente.

Para el caso de que el boleterero desarrolle tareas de administrador, por el período de tiempo que cumpla dichas tareas se le deberá liquidar su remuneración conforme el salario fijado para el administrador en la escala salarial.

### 6.4 Maestranza

El personal de maestranza será el encargado de realizar la limpieza de la totalidad de las dependencias de cada

establecimiento de exhibición cinematográfica, entendiéndose que se encontrará a su cargo la limpieza particular y en profundidad de los baños o toilettes, hall, salas de exhibición cinematográficas, butacas, etcétera.

Harán el mantenimiento de la limpieza de los baños y la reposición de los insumos de limpieza e higiene, que proveerá la empresa.

### 6.5. Boletero encargado:

Las tareas del boleterero encargado serán las de efectuar depósitos, realizar el bordereaux, entrega de recibos de sueldo al personal de la sala, transmitir las instrucciones que la empresa indique, atender a los controles, y la supervisión general de la sala. La remuneración del boleterero encargado será la misma que la del boleterero con un adicional del veinte por ciento (20%) por el cargo.

### 6.6. Personal administrativo:

Es el que se desempeña dentro de las siguientes categorías de la administración de las empresas:

- Secretaria
- Auxiliar administrativo
- Cadete
- Recepcionista

### 6.7 Administrador de sala

Tendrá a su cargo vigilar y colaborar en el normal desarrollo de las actividades en las salas durante las funciones, teniendo a su cargo el control del personal de la sala (priorizando la atención y comodidad del público asistente), todo conforme instrucciones de la empresa.

El sueldo básico del personal de administradores de salas, será el sueldo básico resultante del Convenio Colectivo o individual del empleado mejor remunerado de la sala en que se desempeña.

## Personal excluido

**Artículo 7°**— Será considerado como personal "Fuera de Convenio" en general todo trabajador que tenga acceso a información confidencial, por lo que no le serán aplicables las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o el que lo suplante en el futuro, ni las prescripciones de la Ley N° 11.544 de jornada laboral, rigiéndose la relación laboral entre dicho personal y la empresa por la normativa laboral general y las convenciones a las que libremente arriben las partes entre sí.

## Trabajadores a tiempo parcial

**Artículo 8°**— A los fines del artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y para el caso que el empleador adopte la contratación de personal de conformidad a lo prescripto por dicha norma, se entenderá que es "Trabajador a Tiempo Parcial" aquél que trabaje menos de las dos terceras partes de la jornada mensual habitual de doscientas horas, vale decir aquél que trabaje menos de ciento treinta y tres horas (133 hs.) mensuales, no pudiendo superar cien (100) días al año. A estos trabajadores les serán

aplicables la totalidad de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

8.1. A estos trabajadores la empresa los podrá rotar en todos los establecimientos sin limitación alguna y en todos los casos el trabajador deberá prestar conformidad.

8.2. Las empresas sólo podrán contratar trabajadores a tiempo parcial en un veinte por ciento (20%), calculado sobre la totalidad de los empleados de cada complejo.

## **CAPÍTULO V**

### **Condiciones Generales de Trabajo**

#### **Registro de su domicilio real**

**Artículo 9°**— El trabajador debe tener siempre su domicilio real actualizado, registrado en la empresa y comunicar fehacientemente, mediante telegrama o nota recibida por el empleador, todo cambio del mismo a su empleador ya, sea cambio de carácter provisorio o definitivo. Las comunicaciones remitidas al último domicilio registrado en la empresa, serán consideradas válidas.

#### **Propinas**

**Artículo 10**— El personal que desarrolle tareas como acomodadores estará autorizado a percibir propina, siempre y cuando éste sea un acto voluntario por parte del público asistente a las salas de exhibición cinematográfica. Las empresas no tendrán intervención alguna en la percepción de propinas y distribución de las mismas que el personal perciba de parte del público.

Con el fin de proceder a liquidar los aportes y contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social (S.U.S.S.) con relación a los montos percibidos por propinas las partes acuerdan liquidar por recibo de sueldo mensualmente a cada acomodador un monto imputable a dicho concepto, monto éste equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario básico del acomodador del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el que deberá ser liquidado respetando siempre el porcentaje con relación al salario básico.

Para el caso que el personal que a la firma del presente convenio percibiera en concepto de estimado propina, una suma superior, se conviene en mantener dicha suma para el cálculo de la estimación propina, hasta que el equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario básico para cada categoría supere el importe percibido a la fecha, por dicho concepto.

El rubro propina a liquidar mensualmente, equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario básico, se aplicará a todas las zonas del país.

El monto que resulte de liquidar el porcentual que correspondiera según lo establecido en el Anexo 1 precedentemente mencionado será consignado en el recibo de sueldo únicamente a los efectos de calcular los aportes y contribuciones indicados, procediéndose seguidamente a descontar el monto que arroje el correspondiente porcentual del monto total de la liquidación del salario diario o mensual respectivo según la modalidad de contratación del personal. En ningún caso el sa-

lario del trabajador sufrirá variación en más o en menos como consecuencia de incorporar y luego descontar el porcentual correspondiente para cada caso.

Las estimaciones de propina, como integrantes del salario del aludido personal serán tomadas en consideración solamente a los efectos laborales y previsionales, tales como: aportes jubilatorios, sueldo anual complementario, salario por enfermedad, franco semanal, vacaciones anuales, días feriados de pago obligatorio, indemnizaciones por preaviso y despido, cálculo de antigüedad, como así también a los fines de todo otro beneficio que corresponda a los trabajadores que gozan de la indicada modalidad de remuneración.

#### **Período de prueba**

**Artículo 11**— El período de prueba en los contratos laborales en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) se establece en tres (3) meses.

#### **Reemplazo transitorio categoría superior y cobertura de suplencias**

**Artículo 12**— El personal efectivo que realice reemplazos transitorios en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada.

#### **Aumento por antigüedad**

**Artículo 13**— Todo personal involucrado en esta Convención Colectiva de Trabajo gozará de un adicional en concepto de antigüedad, del uno por ciento (1%) por año de antigüedad en la empresa, pagadero a partir del mes en que cumpla un año (1) de antigüedad en la misma. Dicho adicional se calculará únicamente sobre la remuneración mensual de la categoría del trabajador.

#### **Régimen de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

**Artículo 14**— Las empresas se comprometen a cumplir en su totalidad las disposiciones emergentes de la aplicación de las disposiciones de la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de la Resolución N° 38/96 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo sobre las medidas mínimas de higiene y seguridad en el trabajo.

Asimismo, los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo deberán cumplir con las disposiciones de higiene y seguridad en el trabajo que le imponga la dirección de la empresa.

#### **Ropa de trabajo. Presentación personal**

**Artículo 15**— Los trabajadores deberán presentarse a sus labores debidamente aseados y uniformados.

El empleado recibirá de su empleador, por cada año calendario y en forma gratuita, dos (2) juegos de ropa conforme a la modalidad del establecimiento y/o complejo.

Al recibir cada equipo de ropa de trabajo, el trabajador deberá firmar un acta o recibo, donde conste la fecha respectiva, el detalle de los elementos recibidos de su conformidad.

La limpieza y mantenimiento de los mismos correrá por cuenta de cada trabajador quien, al disolverse el vínculo laboral, deberá entregar los equipos de ropa recibidos.

### **Vestuarios**

**Artículo 16**— Las empresas habilitarán en lugares apropiados, armarios o guardarropas, en cantidad proporcional al personal femenino y masculino que ocupen en cada turno de trabajo, en buenas condiciones de salubridad e higiene. Dichos armarios o guardarropas serán de uso exclusivo del personal durante la jornada de trabajo y no podrán ser abiertos ni controlado sin la presencia del trabajador.

### **Traslado de personal**

**Artículo 17**— El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo con las características de trabajador a tiempo parcial, podrá a requerimiento de la empresa y con el fin de satisfacer las necesidades operativas de ésta, ser trasladado en forma temporal o permanente a cumplir funciones en cualquiera de los establecimientos que posea la empresa.

El personal de tiempo completo, también podrá a requerimiento de la empresa y con el fin de satisfacer las necesidades operativas de ésta, ser trasladado en forma temporal o permanente a cumplir funciones en cualquiera de los establecimientos que posea la empresa, todo conforme a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y con el consentimiento del trabajador.

### **Jornada laboral**

**Artículo 18**— En todo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo la jornada de trabajo se regirá por lo establecido en este artículo, a saber:

- 18.1. La jornada diaria de labor tendrá una duración de siete horas (7 hs.) corridas u ocho horas (8 hs.) alternadas. Se conviene que se mantendrá para el personal que actualmente está en funciones, la misma jornada que rige hasta la fecha.
- 18.2. Tendrán derecho al cobro de horas extras los trabajadores que desarrollen tareas excediendo la jornada diaria de siete horas (7 hs.) corridas u ocho horas (8 hs.) alternadas. Las horas trabajadas diariamente por encima de la séptima continua u octava alternada se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) en todos los casos.
- 18.3. Los trabajadores gozarán de un descanso semanal de treinta y seis horas (36 hs.) corridas las cuales comenzarán a computarse a partir del momento en que el trabajador finalice su jornada.
- 18.4. A los fines que las tareas comiencen a la hora establecida, el personal deberá entrar a la sala cinematográfica o al complejo quince (15) minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo o la hora que le pudiera indicar el empresario de acuerdo a las necesidades de la empresa.

18.5. Atento a la naturaleza de las tareas y conforme a lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza la adopción de horarios continuos para mujeres, incluyendo el horario del mediodía.

18.6. Queda entendido que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, comprende todos los días del año. En consecuencia el trabajador gozará de un (1) franco semanal.

### **Funciones matinales, trasnoche y de días feriados**

**Artículo 19**—

- 19.1. Las funciones denominadas matutinas o de trasnoche, a exclusiva opción de las empresas empleadoras, podrán ser realizadas por los trabajadores de cada sala. Las empresas podrán contratar otro personal abonando el salario determinado por este Convenio Colectivo de Trabajo.
- 19.2. Serán consideradas funciones matinales aquéllas exhibiciones cinematográficas que se lleven a cabo en el horario de la mañana. Los trabajadores que desarrollen tareas en dichas funciones cobrarán un jornal, de acuerdo a su categoría y antigüedad.
- 19.3. Serán consideradas funciones de trasnoche aquéllas funciones de exhibición cinematográfica que comiencen con posterioridad a la finalización de la última función programada del día. Los trabajadores que desarrollen tareas en dichas funciones percibirán un jornal, de acuerdo a su categoría y antigüedad.

19.4. Al realizarse dichas funciones extraordinarias en los días declarados feriados nacionales, estará sujeto a las reglamentaciones vigentes a todos los efectos legales.

19.5. El trabajador que desarrollara su jornada de trabajo hasta el tope de siete horas (7 hs.) diarias que correspondan a días considerados por la legislación nacional como feriados nacionales será abonada la jornada incrementada al cien por ciento (100%) de las horas efectivamente trabajadas. Las horas trabajadas como horas extras, es decir, por encima de la séptima hora serán abonadas al cincuenta por ciento (50%).

Será considerado feriado nacional el 1° de mayo, los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales, y los días 25 de diciembre y 1° de enero, comenzará la jornada laboral a las 18:00 hs, para que el personal pueda festejar las tradicionales fiestas de Navidad y Año Nuevo.

### **Día del S.U.T.E.P.**

**Artículo 20**— El día 23 de octubre de cada año se festejará el día del trabajador del S.U.T.E.P.. Este día será considerado no laborable.



## CAPÍTULO VI

### Beneficios Sociales – Beneficios Especiales

#### Vacaciones

**Artículo 21**— Para todo el país el período de vacaciones anuales se otorgará de conformidad a los plazos establecidos en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 390/76), con las siguientes excepciones:

- a) Para el trabajador que tenga una antigüedad de cero (0) a cinco (5) años, su período de vacaciones será de catorce (14) días corridos más los francos que le correspondan.
- b) Para el trabajador que tenga una antigüedad de cinco (5) a diez (10) años, su período de vacaciones será de veintiún (21) días corridos más los francos.
- c) Para el trabajador que tenga una antigüedad de diez (10) a veinte (20) años, su período de vacaciones será veintiocho (28) días corridos más los francos.
- d) Para el trabajador que tenga una antigüedad de más de veinte (20) años su período de vacaciones será de treinta y cinco (35) días corridos más los francos.

#### Licencias extraordinarias

**Artículo 22**— El personal efectivo tendrá licencia extraordinaria en los siguientes casos con goce de sueldo:

- a) Por contraer matrimonio diez (10) días corridos.
- b) Por nacimiento de hijo tres (3) días corridos.
- c) Por fallecimiento de un familiar (padre, hermano, esposa, conviviente, hijo) tres (3) días corridos.
- d) Por cambio de domicilio en razón de mudanza, un (1) día hábil.
- e) Por casamiento de un hijo un (1) día.
- f) Por rendir examen en la enseñanza media, y/o universitaria tendrá dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- g) Por donar sangre un (1) día.

#### Mudanza

**Artículo 23**— Mediando solicitud previa de setenta y dos horas (72 hs.) de anticipación, los empleadores otorgarán con goce de sueldo un (1) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda. Para gozar de este beneficio, el trabajador deberá tener un (1) año de antigüedad en el empleo.

## CAPÍTULO VII

### Aportes

#### Aporte sindical. Su retención

**Artículo 24**— Las empresas deberán oficiar como agentes de retención de la cuota sindical, importe equivalente al dos con cincuenta centésimos por ciento (2,50%), del salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador

de su establecimiento. El importe deberá ser depositado en la cuenta que la entidad sindical disponga. La presente retención se efectuará a los trabajadores afiliados.

#### Aporte caja mutual

**Artículo 25**— Las empresas deberán retener en concepto de cuota mutual, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales percibidas por los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo. Estas sumas serán depositadas en la cuenta que a tal efecto habilite la Asociación Mutual del Espectáculo Público.

#### Contribución solidaria

**Artículo 26**— Las partes de común acuerdo establecen que se le retendrá a cada trabajador convenionado no afiliado el dos por ciento (2%) mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación y entrenamiento de S.U.T.E.P. en los términos del segundo párrafo del artículo 9° de la Ley N° 14.250. Esta contribución solidaria se descontará por el período de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### Fondo especial

**Artículo 27**— Las empresas aportarán mensualmente a S.U.T.E.P. el equivalente al cero con cincuenta centésimos por ciento (0,50%) de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios por cada empleado convenionado por tal asociación sindical, con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural en los términos del artículo 9° de la Ley N° 23.551 y 4° del Decreto N° 467/88.

Todas las sumas resultantes serán depositadas por las empresas a la orden del S.U.T.E.P. en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez (10) días corridos de finalizado el mes.

En igual período las empresas entregarán a S.U.T.E.P., un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

#### Depósito de aportes

**Artículo 28**— Los aportes previstos en este Convenio, se deberán depositar en un todo de acuerdo a las leyes vigentes.

## CAPÍTULO VIII

### Relaciones entre la Organización Sindical y los Empleadores

**Artículo 29**— Las relaciones entre los empleados y los empleadores que en las empresas mantengan la representación gremial del S.U.T.E.P. se ajustará al presente ordenamiento y a las disposiciones de la Ley N° 23.551, su reglamentación o las que eventualmente las sustituyeran.

El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de veinticuatro horas (24 hs.) mensuales con goce de haberes [artículo 44 inciso c) Ley N° 23.551], igual be-

neficio se concederá a:

- Delegados de salas.
- Delegados de zona.
- Paritarios.
- Comisión directiva de rama.

## CAPÍTULO IX Categorización de cines

**Artículo 30**— Clasificación por zonas en todo el territorio de la República Argentina.

- **Zona primera:** Comprende Capital Federal.
- **Zona segunda:** Comprende Rosario, Córdoba Capital, Bahía Blanca y Ciudad de La Plata.
- **Zona tercera:** Comprende Provincias de Río Negro, Neuquén, Santa Fe Capital, y Mendoza Capital.
- **Zona cuarta:** Comprende Provincia de Buenos Aires, Provincia de Córdoba y Provincia de Santa Fe exceptuadas sus capitales.
- **Zona quinta:** Comprende Provincia de Entre Ríos, Corrientes y Misiones.
- **Zona sexta:** Comprende Provincias de San Luis, Salta, Jujuy, Tucumán, San Juan, Chaco, Formosa, Santiago del Estero, La Rioja y el resto de la Provincia de Mendoza, La Pampa.
- **Zona séptima:** Comprende Provincias de Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Islas Malvinas e Islas del Atlántico del Sur.

## CAPÍTULO X Tablas Salariales

### Determinación de salarios básicos

**Artículo 31**— Las partes convienen fijar nuevas pautas salariales las cuales tendrán vigencia a partir del 01/11/2005. Para ello disponen la incorporación a esa fecha de los salarios básicos, que por categoría se abonan a la fecha según la zonificación a la que corresponda cada trabajador por el lugar en donde desarrolla sus tareas, de los montos que con carácter remuneratorio prevén los Decretos Nros. 2.005/2004 y 1.347/2003.

Las nuevas tablas salariales con la incorporación de los montos dispuestos por la normativa señalada anteriormente se consignan como parte integrante del presente en el Anexo 1 que se adjunta a este Convenio Colectivo de Trabajo.

El sueldo a cargo del empleador en la categoría de menor remuneración no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo, vital y móvil vigente, ni tampoco al básico de convenio que pudiera resultar de disposición legal también vigente.

El sueldo a cargo del empleador, deberá guardar siempre, respecto de la categoría de menor remuneración, la misma relación porcentual que se pacta en las planillas de sueldos anexos al presente.

**Artículo 32**— Se deja expresamente establecido entre las partes que las escalas salariales que por Anexo se agregan al presente convenio y forman parte del mismo, correspon-

de su aplicación para los establecimientos cinematográficos que posean de una (1) a nueve (9) pantallas.

Para los establecimientos cinematográficos que posean de diez (10) a catorce (14) pantallas, los salarios se incrementarán en un diez por ciento (10%) de lo establecido en el Anexo I.

Para los establecimientos cinematográficos que posean más de catorce (14) pantallas, los salarios se incrementarán en un quince por ciento (15%) de lo establecido en el Anexo I.

**Artículo 33**— El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá plena vigencia en todos sus artículos a partir de su homologación, conforme lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 23.546.

Leído que fue y ratificado, se firman cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Clasificación	Salario \$
<b>Capital Federal – octubre de 2005</b>	
Operador (soc.)	1.372,00
Administrador	1.449,00
Boletero	1.210,00
Falla de caja 5%	60,00
Administrativo	920,00
Acomodador	933,00
Estimación propina 25%	233,00
Maestranza	915,00
<b>Rosario – Córdoba Capital – Bahía Blanca – La Plata</b>	
Operador (sólo para Rosario y Córdoba capital)	1.249,00
Administrador	1.318,00
Boleteros	1.089,00
Falla de caja 5%	54,00
Administrativo	949,00
Acomodador	856,00
Estimación propina 25%	214,00
Maestranza	837,00
<b>La Pampa – Río Negro – Neuquén – Sta. Fe (capital) – Mendoza</b>	
Operador	1.235,00
Boletero	1.089,00
Falla de caja 5%	54,00
Administrador	1.304,00
Administrativo	823,00
Acomodador	798,00
Estimación propina 25%	200,00
Maestranza	786,00
<b>Provincia Buenos Aires – Córdoba – Santa Fe</b>	
Operador	1.166,00
Administrador	1.232,00
Boletero	1.028,00
Falla de caja 5%	51,00

Clasificación	Salario \$
Acomodador	869,00
Estimación propina 25%	217,00
Administrativo	869,00
Maestranza	782,00
<b>Entre Ríos – Corrientes – Misiones</b>	
Operador	1.098,00
Administrador	1.159,00
Boletero	968,00
Falla de caja 5%	50,00
Acomodador	868,00
Estimación propina 25%	217,00
Administrativo	842,00
Maestranza	809,00
<b>San Luis – Salta – Jujuy – Tucumán – San Juan y resto Prov. de Mendoza – Chaco – Formosa – Santiago del Estero – La Pampa – La Rioja</b>	
Operador	1.029,00
Administrador	1.086,00
Boletero	998,00

Clasificación	Salario \$
Fallo de caja 5%	50,00
Acomodador	770,00
Estimación propina 25%	193,00
Administrativo	823,00
Maestranza	690,00
<b>Chubut – Sta. Cruz – Tierra del Fuego – Islas del Atlántico Sur</b>	
Operador	1.071,00
Administrador	1.121,00
Boletero	1.081,00
Fallo de caja 5%	54,00
Administrativo	915,00
Acomodador	886,00
Estimación propina 25%	222,00
Maestranza	834,00
El boletero encargado gana un veinte por ciento (20%) más que el boletero en todas las zonas del país.	
Los valores establecidos en el presente Anexo se incrementarán en el mes de mayo de 2006 en un cinco por ciento (5%) y en el mes de noviembre de 2006 sufrirán un nuevo incremento del cinco por ciento (5%).	



# EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 443/2006*

### *Empresas del sistema de remolque maniobra portuaria nacional*

(B.O. DEL 15/05/2006)

#### **Resolución N° 192/2006**

Buenos Aires, 18/04/2006

VISTO el Expediente N° 1.091.676/2004 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 92/98 del Expediente N° 1.091.676/2004 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Asociación Argentina Empleados de la Marina Mercante y la Cámara de Armadores de Remolcadores, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado su facultad de negociar colectivamente en virtud a lo establecido por la Disposición N° 45 (D.N.R.T.) de fecha 22 de julio de 2004, que obra a fojas 66/68 de autos, y por la que se conforma la pertinente Comisión Negociadora a los fines de alcanzar un convenio de trabajo destinado a renovar a su antecesor, el Convenio Colectivo de Trabajo N° 379/75, en la parte pertinente al Personal Terrestre No Navegante.

Que, conforme al ámbito personal de aplicación, comprende a los trabajadores cuyas Categorías están consignadas en el artículo 5°, con exclusión expresa del personal señalado en el artículo 3°, y con alcance territorial a sus representados en las empresas del sistema de remolque maniobra portuaria nacional.

Que dicho ámbito territorial y personal de aplicación, del mentado Convenio, está circunscripto a la coincidencia de la representatividad de los empleadores pactantes con la de la entidad sindical, emergente de su personería gremial.

Que la vigencia del Convenio está establecida en tres (3) años, a partir de su firma.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

Que conforme al artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias le corresponde al Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Asociación Argentina Empleados de la Marina Mercante y la Cámara de Armadores de Remolcadores, obrante a fojas 92/98 del Expediente N° 1.091.676/2004.

**Artículo 2°**— Fíjase, conforme lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de novecientos veinte pesos (\$ 920) y el tope indemnizatorio

correspondiente al convenio que se homologa en la suma de dos mil setecientos sesenta pesos (\$ 2.760), con fecha de vigencia a partir del 12 de octubre de 2005.

**Artículo 3°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 92/98 del Expediente N° 1.091.676/2004.

**Artículo 4°**— Remítase copia debidamente autenticada de la presente Resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.—Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

#### **Expediente N° 1.091.676/2004**

Buenos Aires, 24 de abril de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 192/2006 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 92/98 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 443/2006.

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 12 del mes de octubre del año dos mil cinco, siendo las 10:00 horas, entre la Cámara de Armadores de Remolcadores (C.A.R.) con domicilio legal en la Av. Roque Sáenz Peña 720, 3° piso, oficina "C" de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. Manuel Muro, Daniel Pirovano, Gustavo de la Sota, Silvio A. Ruocco, Guillermo Gabral y Horacio Alfredo Nigro y la Asociación Argentina Empleados de la Marina Mercante (A.A.E.M.M), con personería gremial N° 313 con domicilio legal en Av. Belgrano 1345 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Señores Víctor Raúl Huerta, Juan Carlos Carpena, Luis Julio Fiorenzo, Eduardo Villaverde, Roberto Galarza, Ramón Antonio Mereles y el Dr. Juan Manuel Martínez Chas, se reúnen a efectos de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, sujeta a las cláusulas y condiciones que se indican a continuación:

### **Vigencia**

**Artículo 1°**— Este Convenio regirá por el término de dos (2) años a partir de su firma. El presente deroga y sustituye en todas sus partes cualquier norma convencional o acuerdo de partes anteriores a la vigencia del presente Convenio.

### **Ámbito territorial de aplicación**

**Artículo 2°**— El presente Convenio se aplicará a las empresas del sistema de remolque maniobra portuaria nacional.

### **Personal comprendido**

**Artículo 3°**— Son beneficiarios y se hallan comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, todo el personal, cuyas categorías están mencionadas en el artículo 5° del presente.

Este Convenio no incluye al personal de supervisión, entendiéndose por tal a todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección y supervisión plena sobre otros miembros del personal y/o tienen la directa responsabilidad de un servicio, oficina o sección con la jerarquía de jefe.

**Artículo 4°**— Cantidad de beneficiarios ciento veinte (120) trabajadores.

### **Agrupamiento del personal**

**Artículo 5°**— El personal comprendido en esta Convención revestirá en las siguientes categorías:

- **Grupo A: Administrativo**
  - A. 1. Con antigüedad inferior a un (1) año.
  - A. 2. Con antigüedad de un (1) año o mayor.
- **Grupo B: Técnico**
  - B. 1. Con antigüedad inferior a un (1) año.
  - B. 2. Con antigüedad de un (1) año o mayor.
- **Grupo C: Maestranza**

### **Sistema remunerativo**

**Artículo 6°**— Se acuerda implementar un sistema remunerativo que está integrado por los siguientes rubros:

- A. Salario básico.
- B. Horas suplementarias.
- **Salario básico:** Queda establecido un régimen de salario básico que se transcriben en el Anexo I, que forma parte integrante del presente, para las categorías que allí se mencionan y es remuneratorio de las tareas prestadas por el trabajador dentro de la jornada legal de trabajo.
- **Horas suplementarias:** Todas las horas de trabajo que excedan de la jornada legal de trabajo será considerado tiempo suplementario y se abonarán de la siguiente manera:
  - a) El valor de la hora suplementaria se determinará dividiendo la remuneración mensual básica del trabajador por ciento ochenta (180).
  - b) Se le adicionará el recargo correspondiente de conformidad con las normas legales vigentes.

Las remuneraciones acordadas y consignadas en el Anexo I, absorben todos los incrementos remunerativos dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional hasta la fecha. La asignación no remunerativa dispuesta por el Decreto N° 2.005/2004 se encuentra incluida en los salarios básicos indicados en el Anexo I.

En los casos que los trabajadores percibieran remuneraciones superiores a los valores aquí pactados, el excedente se liquidará como rubro separado y se denominará "Excedente artículo 6°".

### Adicional antigüedad

**Artículo 7°**— Las empresas abonarán a cada uno de sus trabajadores en concepto de antigüedad un uno por ciento (1%) del sueldo básico acordado en este Convenio y consignado en el Anexo I, por cada año de antigüedad cumplidos en la empresa.

A los efectos del cómputo de la bonificación por antigüedad, los trabajadores que cumplan cada año hasta el día 30 de junio, comenzarán a percibir la respectiva bonificación, a partir del 1° de julio inmediato siguiente; y aquellos que lo cumplan hasta el 31 de diciembre de cada año, comenzarán a percibir la bonificación por antigüedad a partir del 1° de enero del año siguiente.

### Jornada de trabajo

**Artículo 8°**— La jornada de trabajo será de ocho horas (8 hs.) diarias o cuarenta y ocho (48 hs.) horas semanales de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 11.544.

### Licencias

**Artículo 9°**— El personal gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce días (14) corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

### Régimen de licencias especiales

**Artículo 10°**—

- a) Por nacimiento de hijos, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

- c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días corridos por año calendario.

En las licencias referidas a los incisos a), c) y d) deberán necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran en días domingos, feriados o no laborales.

### Dadores de sangre

**Artículo 11°**— En los casos que el trabajador concurra a cualquier institución, a los efectos de donar sangre, la empresa no computará falta si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Comunicación previa y fehaciente.
- b) Acreditar la dación de sangre mediante certificado expedido por la institución donde se hizo efectiva la misma.
- c) Sólo se concederá esta franquicia una vez cada ciento ochenta (180) días corridos.

Excepcionalmente por causa de urgencia o fuerza mayor se admitirá la donación de sangre sin comunicación previa fehaciente, siempre que la misma sea notificada a la empresa antes de las doce (12) horas del día en que se efectuó.

### Catástrofes naturales

**Artículo 12°**— En caso de inundación, gravísimas inclemencias climáticas, que hicieran imposible el acceso al lugar de tareas por falta de medio de transportes, previa acreditación de tales extremos, los trabajadores percibirán el salario correspondiente.

### Mudanzas

**Artículo 13°**— Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de su salario correspondiente a un (1) día por año para mudanza. Para ser abonada esta licencia especial el trabajador deberá acreditar fehacientemente la realidad de su cambio de domicilio.

### Licencias especiales no remuneradas

**Artículo 14°**— Todo trabajador efectivo, que acredite fehacientemente la enfermedad de un pariente de hasta tercer grado de parentesco, que se encuentren a su exclusivo cargo y no tenga a otros miembros de familia, podrá solicitar permisos de licencia no remunerada, de hasta un máximo de cinco (5) días por año aniversario.

### Ropa de trabajo

**Artículo 15°**— Las empresas proveerán al personal de mastranza la siguiente ropa de trabajo: a) Dos mudas de ropa por trabajador por año, acorde a su labor; y b) En caso de ser necesario, también entregarán, un equipo de lluvia

por trabajador, éste sólo será reemplazado en caso de haber perdido su impermeabilidad producida por el uso normal o desgaste natural.

### Día de la Marina Mercante

**Artículo 16**— Se fija el día 25 de noviembre de cada año, como día de la Marina Mercante, el cual se considerará feriado.

### Aportes sindicales

**Artículo 17**— Las empresas serán agentes de retención de la cuota sindical de los afiliados a la organización sindical, que asciende al tres por ciento (3%) de las remuneraciones, sumas que deberán ser depositadas, en el término de ley, en la cuenta que a tal efecto indicará la organización.

### Contribución extraordinaria

**Artículo 18**— Las partes convienen, que los empleadores efectúen una contribución mensual con destino a la AAEMM, equivalente al uno por ciento (1%) de todas las remuneraciones que se abone al personal comprendido en la presente Convención, para ser destinado a acción social, y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (artículo 9° de la Ley N° 23.551 y artículo 4°, Decreto N° 467/88).

Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social, y deberán ser depositadas por los empleadores en la cuenta que indique la Organización sindical y/o contra entrega de recibo de la misma. La continuidad en el pago de la misma estará sujeta a que se cumplan los objetivos de acción social que se mencionan en este artículo y para ello la organización sindical deberá indicar cuáles son los mismos y cómo se instrumentarán y comunicará la forma de control por parte de la Cámara de Armadores de Remolcadores.

Siendo las doce (12) horas se da por finalizado el acto haciéndose entrega del original de la presente al funcionario actuante a los efectos de su agregación al expediente de paritarias, firmando al pie los intervinientes previa lectura de la presente.

## ANEXO I

Grupo "A" Administrativo		Remuneración \$
A-1	Con antigüedad inferior a un (1) año	920
A-2	Con antigüedad de un (1) año o mayor	1.120

Grupo "B" Técnico		Remuneración \$
B-1	Con antigüedad inferior a un (1) año	920
B-2	Con antigüedad de un (1) año o mayor	1.120

Grupo "C" Maestranza		Remuneración \$
— —		920

## ANEXO II CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

La organización sindical establece la implementación de una contribución solidaria, para todo el personal beneficiario de la presente Convención Colectiva, equivalente al uno y medio por ciento (1,50%) del total de las remuneraciones brutas mensuales que perciban, todo en los términos del artículo 37 de la Ley N° 23.551 y artículo 9° de la Ley N° 14.250. La contribución establecida será depositada por los empleadores con el pago de los aportes y contribuciones de Ley y a la cuenta que la entidad sindical individualice.

De la presente contribución quedarán eximidos los trabajadores afiliados a la entidad sindical.— Valeria Andrea Valletti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación, D.N.R.T.



# EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE

## *Convenio Colectivo de Trabajo 492/2007*

***Industria de la construcción naval liviana, reparación, alistamiento, velerías, fabricación y venta de accesorios, y otras actividades afines.***

**(B.O. DEL 24/05/2007)**

### **Resolución N° 368/2007**

Buenos Aires, 19/04/2007

VISTO el Expediente N° 1.079.309/2003 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 114/121 del Expediente N° 1.079.309/2003, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Asociación Argentina Empleados de la Marina Mercante y la Cámara Argentina de Constructores de Embarcaciones Livianas, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que su vigencia será de dos años a partir del 1° de diciembre de 2005.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que por otro lado debe indicarse que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente ante la autoridad laboral.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con normativa laboral vigente.

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

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Asociación Argentina Empleados de la Marina Mercante y la Cámara Argentina de Constructores de Embarcaciones Livianas, que luce a fojas 114/121 del Expediente N° 1.079.309/2003, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Déjese establecido que la presente homologación, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme la legislación vigente.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 114/121 del Expediente N° 1.079.309/2003.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírense al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

### **Expediente N° 1.079.309/2003**

Buenos Aires, 25 de abril de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 368/2007 (S.T.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 114/121 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 492/2007.— Valeria A. Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación— D.N.R.T.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO 1 Condiciones Generales**

**Lugar y fecha de celebración:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los ocho días del mes de noviembre de 2005.

#### **Partes interviniente**

**Artículo 1°**— Son partes intervinientes en la presente Convención, por el sector empleador, la Cámara Argentina de Constructores de Embarcaciones Livianas (CACEL) representada en este acto por el Dr. Guido Monti, en su carácter de apoderado, con domicilio en Viamonte 740, Piso 4° de la Ciudad de Buenos Aires y por el sector sindical la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (AAEMM) representada en este acto por Víctor Raúl Huerta, Luis Fiorenzo, Eduardo Villaverde, Juan Carlos Cárpena, Ramón Mereles, Roberto Galarza y Nestor Barroso, con el patrocinio del Dr. Juan Manuel Martínez Chas, con domicilio en Avda. Belgrano 1345 de la Ciudad de Buenos Aires.

Ambas entidades, por aplicación de las normas vigentes en la materia, son partes legitimadas y entidades habilitadas para establecer las condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en esta actividad, dentro de la tipología de la Ley N° 14.250 y concordantes.

#### **Actividades comprendidas**

**Artículo 2°**— Las actividades comprendidas en esta Convención son: Industria de la Construcción Naval Liviana, reparación, alistamiento, velerías, fabricación y venta de accesorios, y otras actividades afines.

#### **Fines compartidos – Compromisos mutuos**

**Artículo 3°**— Las partes signatarias de esta Convención reconocen que las actividades mencionadas en el artículo anterior deben desarrollarse teniendo en consideración los más altos estándares de calidad de fabricación, reparaciones y atención al cliente, todo ello a un costo competitivo.

El éxito de las empresas y de los empleados que en ellas se desempeñan, dependerá fundamentalmente del esfuerzo cooperativo de todos aquellos involucrados en dicho objetivo.

Con ese fin, las partes se comprometen a promover y adoptar relaciones laborales basadas en el entendimiento y confianza mutuas, estableciendo un ámbito de trabajo cimentado en el esfuerzo de equipo y en compartir responsabilidades. En este marco, las partes asumen el compromiso de:

- Mantener una comunicación fluida, de dos vías, preservando una relación profesional caracterizada por el respeto mutuo, confianza y buena fe.
- Implementar programas conjuntos que tiendan a mejorar permanentemente la calidad de los productos, disminuir los costos operativos y mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Incentivar la aplicación de las técnicas más modernas de gestión.

#### **Vigencia**

**Artículo 4°**— El período de vigencia de la presente Convención será de dos (2) años a partir del 1° de diciembre de 2005. Si se produjeran cambios en las variables económicas vigentes que ocasionen una modificación sustancial respecto de la situación actual, las partes, a pedido de cualquiera de ellas, podrán rediscutir las condiciones económicas.

Las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación de esta Convención con tres meses de anticipación a la fecha de finalización de su vigencia.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 5°**— La presente Convención regirá para las actividades productivas que las empresas desarrollan en la actualidad en el ámbito nacional.

#### **Personal comprendido y actividades excluidas**

**Artículo 6°**— Este Convenio rige las relaciones entre las empresas y el personal expresamente incluido o a incluirse en las categorías que integran el presente y que se establecen en el artículo 10, quedando excluido todo personal que por su ubicación jerárquica, confidencialidad de la información que maneje o a la que acceda, y la fiscalización de las tareas que realice o estén bajo su responsabilidad, no resulte admisible su inclusión.

El desenvolvimiento que caracteriza a esta actividad, que exige un alto grado de especialización e integralidad a todos los componentes que abastecen la industria para alcanzar la calidad requerida por el mercado, determina la necesidad empresarial de realizar distintas tareas a través de contratistas. Las partes convienen que la facultad reservada a las empresas de adjudicar dichas tareas, ya sea que se realicen dentro o fuera del ámbito de los astilleros, deberá ejercerse mediante empresas debidamente constituidas y legalmente reconocidas por los organismos oficiales.

Las empresas serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las leyes laborales, previsionales y de la seguridad social y régimen de accidentes originadas en las relaciones entre el personal de sus contratistas y estos últimos, por los trabajos que se ejecuten dentro de su ámbito. Las empresas exigirán contractualmente al contratista, el cumplimiento fiel de la presente Convención.

## CAPÍTULO 2 Condiciones de Trabajo

### Principio de dedicación funcional

**Artículo 7°**— Las categorías reguladas en la Convención Colectiva no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional a las definiciones de tareas que se expresen, conforme lo indicado en la definición de funciones detalladas en el artículo 8° del presente Convenio. Las mismas deberán complementarse con el principio de funcionalidad para el logro de una mejor productividad, porque la esencia de la relación entre las partes estará constituida por los criterios de colaboración y solidaridad en sus conductas recíprocas.

La dedicación funcional implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de la eficiencia operativa. Al efecto, deberán realizar tareas de menor calificación cuando una circunstancia eventual o transitoria lo haga requerible, o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño. En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo o daño material o moral al trabajador.

Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior, se abonará el salario mayor.

### Funciones

**Artículo 8°**— Las tareas que desempeñará el personal comprendido en esta Convención, son todas aquellas que corresponden a las funciones atinentes a su puesto de trabajo. Adicionalmente, y consecuentemente con lo establecido en el artículo anterior, el personal deberá tener capacidad de realizar tareas correspondientes a otros puestos a fin de alcanzar un nivel de productividad razonable así como asegurar la continuidad de las operaciones.

Conforme al grado de conocimiento, entrenamiento y capacitación obtenidos, y capacidad para la cobertura de los distintos puestos de trabajo, se establecen seis (6) categorías, cuyas remuneraciones se indican en el artículo 10.

## Jornada de trabajo

### Artículo 9°—

- 9.1. La jornada de trabajo se desarrollará de acuerdo a los términos y plazos de la legislación vigente, respetando las normas previstas en dicha legislación referidas a duración y descanso.
- 9.2. Se conviene una jornada diaria de ocho horas (8 hs.) y semanal de cuarenta y cuatro horas (44 hs.), para la que corresponderá la asignación salarial acordada en este Convenio. Dicha jornada establece un marco de referencia.
- 9.3. Al solo efecto de determinar el valor de la hora de trabajo para aquellos casos en que la liquidación de haberes así lo requiere se establece una base promedio de ciento noventa y dos horas (192 hs.) para la jornada mensual.

## CAPÍTULO 3 Condiciones Económicas

### Remuneraciones

**Artículo 10**— Las tareas a cargo del personal encuadrado en esta Convención comprenden básicamente dos funciones, la correspondiente a los que desarrollan tareas administrativas y la de los artesanos, referida esta última a los empleados que intervienen directamente en la elaboración del producto. Esto no es impedimento a que, atendiendo a necesidades futuras de los clientes y/o a procesos de organización interna las empresas puedan considerar la creación de otras funciones.

Teniendo en cuenta el grado de conocimiento, entrenamiento y capacitación alcanzado en las funciones mencionadas, las partes acuerdan categorizar al personal comprendido en esta Convención conforme a las pautas que se definen a continuación:

- **Categoría F:** Corresponde al personal que ingresa a la empresa, sin calificación, que lo habilite a desempeñarse en la categoría correspondiente. El personal que ingrese sin calificación revestirá en esta categoría por un período máximo de seis (6) meses, para ser promovido a la Categoría correspondiente, luego de su capacitación.
- **Categoría E:** Corresponde al personal que ha sido capacitado y que ha transcurrido el período máximo que establece la categoría inferior.
- **Categoría D:** Corresponde al personal que realiza tareas con un mayor grado de complejidad y para las cuales se requieren conocimientos específicos. Las tareas tienen una supervisión directa.
- **Categoría C:** El personal encuadrado en esta categoría debe tener mayores conocimientos sobre tareas complejas, tales como las correspondientes a un Artesano entrenado. Prácticamente sus trabajos no tienen supervisión directa y toma algunas decisiones propias.
- **Categoría B:** El personal encuadrado en esta categoría tiene un conocimiento completo del trabajo, está capacitado en las técnicas más modernas aplicables a su es-

pecialidad y puede desarrollar sus actividades en forma autónoma.

- **Categoría A:** Encuadra al personal que realiza tareas de mayor complejidad que las correspondientes a todas las categorías mencionadas anteriormente.

Los salarios básicos correspondientes a estas categorías son los siguientes:

Categorías	\$/mes
A	1.435,00
B	1.301,00
C	1.184,50
D	1.083,50
E	996,00
F	920,00

Las retribuciones indicadas absorben todos los incrementos otorgados por cualquier título por el Gobierno Nacional así como cualquier suma que pudieran encontrarse abonando los empleadores hasta su concurrencia con los valores acordados.

### Antigüedad. Sistema de incentivos

**Artículo 11**— Las empresas continuarán abonando el rubro antigüedad mediante el pago del uno por ciento (1%) del básico de Convenio de la categoría, por año de servicio. Sin perjuicio de lo anterior las empresas podrán implementar de común acuerdo con la Organización Sindical sistemas e incentivos a la productividad de los trabajadores, que establezcan beneficios que se agregarán a la remuneración básica y al régimen de antigüedad.

Las empresas que en función de Convenciones anteriores hayan sustituido el rubro antigüedad por sistemas de incentivo, continuarán su aplicación; no obstante, el costo de los sistemas de incentivo no podrá representar un valor inferior al que correspondería por la aplicación del primer párrafo de este artículo.

### Capacitación

**Artículo 12**— Se acepta que la capacitación es una necesidad a los fines del progreso en las condiciones laborales y personales, y el personal estará comprometido a aceptar y realizar los programas que se establezcan con ese motivo, sean de carácter individual o general.

Atendiendo al estímulo individual y colectivo que surge de la capacitación del personal para adaptar sus conocimientos a los cambios tecnológicos o a los nuevos procesos o sistemas que se adoptaren, las empresas establecerán los medios tendientes a alcanzar a su personal programas de formación profesional, a nivel teórico y práctico, acorde con la índole de sus respectivas actividades. Dicha capacitación deberá realizarse durante el transcurso de la Jornada de Trabajo.

### Vacaciones

**Artículo 13**— Las vacaciones anuales se regirán según los términos de la legislación vigente. Las empresas comunica-

rán individualmente por escrito al personal el período vacacional, con la antelación requerida en dicha legislación.

Teniendo en cuenta la marcada estacionalidad de la actividad se acuerda la extensión del período vacacional a todo el año. No obstante, las empresas procurarán que los períodos de vacaciones sean rotativos, de tal manera, que todo el personal tenga igual oportunidad de gozarlas en el período estival, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 154 de la Ley N° 20.744.

## CAPÍTULO 4 Beneficios Sociales

### Ropa y elementos de trabajo

#### Artículo 14—

- Las empresas proveerán al personal las prendas adecuadas para el desempeño de su trabajo, tanto en cantidad como en calidad, de acuerdo a las características propias de la actividad. Los empleados están obligados al uso, cuidado y limpieza de los mismos. Las empresas proveerán como mínimo al personal incluido en la presente Convención Colectiva de dos (2) mudas de ropa de trabajo por año que incluyan: pantalón, camisa, y uno (1) par de zapatos de seguridad.
- Las empresas proveerán al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos. El uso será obligatorio y sin eximentes en el momento y lugar adecuados según el reglamento de seguridad y disposiciones de las empresas sobre el particular.
- Las empresas proveerán al personal las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el cual será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la empresa cuando sea requerido.
- Las empresas entregarán a todo el personal que lo requiera comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, un ejemplar de la presente. También entregarán copias de las normas, instrucciones, comunicaciones, etcétera que estimen necesarias para el mejor desempeño en el trabajo, debiendo el trabajador suscribir esas y cualquier otra comunicación que se le curse, sin perjuicio de su cuestionamiento o rechazo eventual con posterioridad.
- Naturaleza jurídica de los elementos entregados: La vestimenta, útiles de labor, zapatos, etcétera, cuya entrega efectúen las empresas según lo dispuesto en los artículos precedentes, no revisten carácter remuneratorio, no representan una contraprestación de las tareas y constituyen fundamentalmente una aplicación de las normas de higiene y seguridad.

## Reembolso de gastos

**Artículo 15**— Las empresas abonarán al personal que temporariamente deba trabajar fuera de su lugar habitual, aparte de los haberes mensuales, los gastos de almuerzo y cena como así también los gastos de viaje y alojamiento. Los mismos se pagarán por el período de que se trate y contra presentación de comprobantes en la medida en que las tareas se cumplan a una distancia de más de cien kilómetros (100 Km.) desde el lugar normal de desarrollo de tareas.

## CAPÍTULO 5

### Relaciones con el Personal, Laborales y Gremiales

#### Relaciones laborales

##### Artículo 16—

- 16.1. Política laboral: Las empresas reconocen como requisito imprescindible para mantener una posición competitiva en el mercado, el compromiso de todos los empleados con la mejora de la calidad, la productividad, los costos y el servicio a los clientes.
- 16.2. Comunicaciones gremiales: Las empresas proveerán de un transparente en lugar convenido al efecto por las partes en el lugar de trabajo, el que deberá ser utilizado exclusivamente para comunicaciones emanadas de la AAEMM.
- 16.3. Las representaciones sindicales se conformarán de acuerdo a la legislación vigente. No obstante, el sector sindical procurará que el personal de cada empleador alcanzado por inmunidad sindical no supere el cinco por ciento (5%) de su personal sujeto al Convenio Colectivo de Trabajo.
- 16.4. Actuación de los delegados: La función que ejerzan los representantes gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal. En virtud de lo que antecede y para el desempeño de funciones gremiales, los representantes gremiales cuando deban alejarse de sus puestos de trabajo y/o solicitar la correspondiente licencia y/o permiso para el cumplimiento de su función sindical, deberán comunicar dicha circunstancia a la empresa.
- 16.5. Contribuciones sindicales: Las empresas serán agente de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales de acuerdo a la legislación vigente.
- 16.6. Reuniones conjuntas: Las reuniones de la Comisión Interna con los representantes de la empresa se realizarán en los lugares de trabajo, labrándose acta sobre los asuntos tratados cuando cualquiera de las partes lo solicite.

#### Comisión de interpretación

**Artículo 17**— Las partes convienen en crear una comisión paritaria de interpretación de acuerdo a la Ley N° 14.250 y su decreto reglamentario.

## Compromiso de exportación

**Artículo 18**— Teniendo en cuenta la importancia que poseen los acuerdos de exportación que se contraigan tanto para el desarrollo de las empresas como para el mantenimiento de la fuente de trabajo y la conveniencia de la comunidad, se conviene en considerarlos como actividad de máxima prioridad e interés general, preservándose los de toda eventual afectación que pudiera generarse por una interrupción o disminución en el ritmo normal de los programas comprometidos o en ejecución. Ambas partes convienen que, ante situaciones conflictivas que pudieran existir, adoptarán todas las medidas en todos los casos y ante cualquier circunstancia, con el único y exclusivo propósito de resguardar estas importantes actividades.— A tal fin las empresas mantendrán informado al sector gremial con actualidad sobre los programas de exportación.

## Confidencialidad

**Artículo 19**— Las partes ponen de manifiesto que consideran sujetas a confidencialidad las informaciones que los empleadores impartan a sus dependientes respecto de técnicas constructivas, procedimientos y rutinas de tratamiento de materiales que tienen relación con las tareas industriales y comerciales que se llevan a cabo en sus establecimientos; ellas en consecuencia no podrán ser divulgarlas a persona alguna salvo autorización expresa, ni los dependientes realizar tareas para terceros del mismo sector de actividad.

## Contribución extraordinaria

**Artículo 20**— Las partes convienen, que los empleadores efectúen una contribución mensual con destino a la AAEMM, equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneraciones brutas, mensuales, básicas y adicionales de Convenio que se abonen al personal beneficiario de esta Convención, para ser destinado a obras, capacitación y fines de turismo en beneficio de los trabajadores representados por la entidad sindical y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (artículo 9° de la Ley N° 23.551 y artículo 4° del Decreto N° 467/88).

Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los aportes y contribuciones de ley y deberán ser depositados por los empleadores en la cuenta que indique la Organización Sindical y/o contra entrega de recibo de la misma.

## Contribución solidaria

**Artículo 21**— La organización sindical establece la implementación de una contribución solidaria para todo el personal beneficiario de la presente Convención Colectiva, equivalente al uno con cincuenta centésimos por ciento (1,5%) del total de las remuneraciones brutas mensuales que perciban, todo en los términos del artículo 37 de la Ley N° 23.551 y artículo 9° de la Ley N° 14.250. De la presente contribución quedarán eximidos los trabajadores afiliados a la entidad sindical. La contribución establecida será depositada por los empleadores con el pago de los aportes y contribuciones de ley y a la cuenta que la entidad sindical individualice, o a través del pago directo, en cuyo caso la organización sindical emitirá el pertinente recibo oficial. El término de vigencia de la presente cláusula es el mismo

del de la Convención Colectiva de Trabajo, establecido en el artículo 4°.

### **Día del gremio**

**Artículo 22**— El día 25 de noviembre de cada año, Día del Trabajador de la Marina Mercante, se considera para todos los trabajadores incluidos en la presente Convención Feriado Nacional a todos los efectos legales.

### **Marco normativo**

**Artículo 23**— Ambas partes reconocen como única autoridad de aplicación del presente Convenio y de las cuestiones derivadas del mismo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

# EMPLEADOS DE ESCRIBANÍAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 448/2006*

### **Resolución N° 311/2006**

Buenos Aires, 26/05/2006

VISTO el Expediente N° 1.043.649/2001 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que se solicita la homologación del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Asociación Gremial de Empleados de Escribanos de la Capital Federal (A.G.E.D.E.) por el sector sindical y el Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires por la parte empleadora, el que luce a fojas 68/78 del Expediente N° 1.043.649/2001 y ha sido debidamente ratificado conforme constancias de fojas 79, 94 y 95 de las mismas actuaciones.

Que mediante el proyecto de plexo convencional cuya homologación se solicita, se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T. N° 16/75), el que fuera oportunamente celebrado entre la Asociación Mutual y Gremial de Empleados de Escribanos y el Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires.

Que corresponde dejar sentado que la actual Asociación Gremial de Empleados de Escribanos de la Capital Federal – Personería Gremial N° 23, oportunamente otorgada mediante Resolución N° 118/46 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.y S.S.), resulta ser la entidad sindical legitimada para negociar con el Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires, la renovación del ultra activo Convenio Colectivo de Trabajo N° 16/75.

Que lo señalado en el párrafo precedente encuentra fundamento en que oportunamente se adecuó el estatuto de la entonces Asociación Mutual y Gremial de Empleados de Escribanos, otorgando personería individual tanto a la entidad gremial como a la entidad mutual, quedando ambas entidades funcionando en sus respectivos ámbitos, ello en cumplimiento del Decreto N° 467 del Poder Ejecutivo Nacional, de fecha 14 de abril de 1988, Reglamentario de la Ley N° 23.551; extremo que ha sido acreditado conforme

la documentación acompañada en las actuaciones en las que se dicta el presente.

Que de conformidad con lo expuesto, debe señalarse que las partes han acreditado fehacientemente la representación invocada en autos.

Que con relación al ámbito personal y territorial de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se solicita, se establece para los empleados de escribanías que presten servicios para los escribanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Capital Federal), en los términos y con los alcances establecidos en los artículos segundo y tercero del mismo.

Que respecto a su ámbito temporal, se fija su vigencia por el término de dos (2) años contados a partir de la homologación.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio Colectivo de Trabajo alcanzado, deberá tomar intervención la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), para que en orden a sus competencias determine si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde la elaboración del pertinente Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Asociación Gremial de Empleados de Escribanos de la Capital Federal (A.G.E.D.E.) por el sector sindical y el Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires por la parte empleadora, el que luce a fojas 68/78 del Expediente N° 1.043.649/2001.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 68/78 del Expediente N° 1.043.649/2001, el que resulta renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 16/75.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4°**— Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de determinar si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 6°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Buenos Aires, febrero 28 de 2006

Comparecen en este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social los miembros integrantes de la Comisión Negociadora de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 16/75 designadas oportunamente y cuyo Expediente tramita ante dicho Ministerio bajo el N° 1.043.649/2001, entre el “*Colegio de Escribanos de la Capital Federal*”, y la “*Asociación Gremial de Empleados de Escribanos de la Capital Federal*”, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo para la actividad, en el marco de las

normas fijadas por las leyes y reglamentaciones vigentes, la cual constará de las siguientes cláusulas:

### Vigencia temporal

**Artículo 1°**— Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo se considerarán vigentes durante el término de dos (2) años, a partir de entonces continuarán su vigencia mientras ninguna de las partes solicite su modificación. La presente Convención Colectiva de Trabajo comenzará a regir desde la fecha de homologación del presente por el “*Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social*”.

### Ámbito de aplicación

**Artículo 2°**— Se declara obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de la misma, para todos los Escribanos de la Capital Federal y el personal que presta servicios a los mismos en su función y que se desempeñan dentro de la zona de aplicación.

### Personal comprendido: Empleados de escribanías

**Artículo 3°**— A los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por empleados de escribanías, a todo aquél que se desempeñe bajo relación de dependencia, en calidad de empleados o de oficiales mayores de escribanías en la Ciudad de Buenos Aires y encuadradas en las categorías, explicitadas en el artículo 9° del presente, a los fines de la determinación salarial correspondiente.

### Condiciones generales de trabajo

**Artículo 4°**— Serán considerados empleados transitorios o accidentales aquellos que desempeñen tareas de competencia del personal permanente de las escribanías durante un período no mayor de tres (3) meses.

### Derechos y obligaciones de los empleados

**Artículo 5°**—

- 1) Derechos:
  - a) Percibir las remuneraciones que les correspondan, según las leyes vigentes o futuras y la presente Convención.
  - b) Gozar de todos los beneficios que les acuerdan o acuerden las leyes vigentes o futuras y todo otro que por este Convenio corresponda al personal.
  - c) Ser encuadrado y mantenido en la categoría que le corresponda, reconociéndosele su antigüedad y sueldo, con arreglo a lo determinado en el inciso a).
  - d) Para el supuesto que el empleado desempeñe tareas en categoría superior o inferior a la que revista habitualmente por más de tres (3) meses, deberá recabarse su conformidad escrita para continuar su realización, y cuando el desempeño lo sea en categoría superior por más de tres (3) meses, el empleado percibirá la remuneración y tendrá todos los derechos que corresponden a dicha categoría durante el lapso que dure el reemplazo.



- e) El empleado que tuviera que desempeñar tareas correspondientes a una categoría superior, recibirá por el tiempo que desempeñó tal función, la remuneración asignada a dicha categoría, en forma total o proporcional al número de horas trabajadas.

2) Obligaciones:

- a) Cumplir el horario de labor en la oficina en que presta servicios.
- b) Colaborar con el principal cuando así sea requerido para el cumplimiento de las funciones de su categoría y especialidad. Además cuando circunstancias especiales lo exijan deberá colaborar en las tareas que correspondan a categoría inferior o superior a la que él revista sin que ello implique rebaja de retribución ni modificación de la categoría.

Sin perjuicio del derecho estipulado en el inciso d) del presente, las disposiciones precedentes no serán de aplicación cuando el desempeño en categoría inferior o superior tenga por objeto preservar el puesto a un empleado enfermo o impedido, y en ningún caso, por un lapso mayor de tres (3) meses.

Las circunstancias previstas en los párrafos precedentes deberán ser comunicadas por nota a la Comisión Paritaria.

**Bolsa de trabajo**

**Artículo 6°**— La Entidad Gremial llevará una bolsa de aspirantes que se hallen sin empleo, y supletoriamente de aquellos que aspiren a mejorar en el mismo o su ascenso a otra categoría, recomendándose a los escribanos empleadores recurrir con preferencia a dicha bolsa de trabajo.

**Derechos y obligaciones de los empleadores**

**Artículo 7°**—

1) Derechos:

- a) Los Escribanos elegirán a sus empleados, establecerán su categoría y cantidad con sujeción al presente Convenio.
- b) Los escribanos podrán permutarse o transferirse empleados de sus escribanías, previa comunicación a la Comisión Paritaria, y con la conformidad escrita de los interesados. En todos los casos la permuta o transferencia no será formalizada si no se garantiza por escrito, como mínimo el mismo sueldo, se respeta y mantiene la antigüedad y categoría ganadas, salvo cuando por la permuta o transferencia, aceptada por los interesados y respetada su antigüedad se obtenga una categoría o especialidad de mayor retribución. En las mismas condiciones los empleados podrán acordar su permuta, la que podrá concretarse mediante conformidad de los respectivos empleadores. Los escribanos deberán comunicar las permutas a la Asociación y hacer constar el alta y baja ante la caja de jubilaciones.

2) Obligaciones:

- a) Los escribanos deberán proporcionar a la Asociación Gremial de Empleados de Escribanos de la Capital Federal, todo dato o información acerca del personal a su servicio, y además, notificar a la misma toda nueva designación que se efectúe, como asimismo las modificaciones que se operen en la categoría y sueldo de sus empleados.

- b) También comunicarán toda sanción disciplinaria a que éstos se hayan hecho pasibles por razones de conducta en el empleo, cumpliendo y haciendo cumplir las resoluciones de la Comisión Paritaria.

**Cuota sindical**

**Artículo 8°**— Se respeta el principio de la libre afiliación de los empleados de escribanías.

**Categorías profesionales**

**Artículo 9°**— Se establecen cuatro (4) categorías, a saber:

- a) **Primera categoría:** Comprende exclusivamente al oficial mayor. Sus funciones son, como empleado idóneo y poseedor de los conocimientos necesarios, colaborar con el escribano en la dirección y ordenamiento de la actividad de la escribanía, en la redacción de proyectos de escrituras, en el control de las liquidaciones de impuestos, en la prolijidad del manejo del protocolo, en el asesoramiento de los demás empleados, en la atención de los clientes en los asuntos de mero trámite y en general en todo aquello inherente al funcionamiento de la escribanía y que por su índole no invada potestad del escribano.
- b) **Segunda categoría:** Protocolista. Es el auxiliar que sin perjuicio de las tareas que encomiende el escribano o el oficial mayor, cumple funciones en el protocolo. En caso de que la actividad de la escribanía o a criterio del escribano no fuera necesario contar con por lo menos una persona correspondiente a cada categoría de las citadas en este artículo como auxiliares, dichas tareas serán atendidas por el personal existente en la escribanía, los cuales revestirán en la categoría que corresponda a la actividad que tenga mayor preponderancia en su tarea diaria.
- c) **Tercera categoría:** Liquidador: Es el auxiliar que, sin perjuicio de las tareas que le encomiende el escribano o el oficial mayor, le compete la liquidación y confección de las planillas de la Ley N° 23.905, por honorarios, impuestos al acto, otro tipo de impuestos, tasas y contribuciones que afecten al inmueble o derecho de que se trate, y por todo aquello que corresponda incluirse, confeccionar las planillas mensuales de sueldos, y demás que corresponda percibir al empleado o empleados de la escribanía, y las de aportes, contribuciones, etcétera.
- d) **Cuarta categoría:** Auxiliar General: Es el auxiliar que realiza las tareas generales que le encomienda el Escribano o el Oficial Mayor. Pertenecen a esta categoría los telefonistas, cadetes y ordenanzas.

## Remuneraciones

**Artículo 10**— Se establecen las siguientes remuneraciones mínimas básicas iniciales:

- 1) Oficial mayor (inicial): \$ 1.575,00.
- 2) Protocolista (inicial): \$ 1.350,00.
- 3) Liquidador (inicial): \$ 1.175,00.
- 4) Auxiliar general (inicial): \$ 900,00.

Todos los empleados tienen derecho a la remuneración prefijada, cualquiera sea la fecha de ingreso. Separadamente de la remuneración que corresponda al empleado, éste mantendrá el derecho y percibirá en su caso, los demás beneficios adicionales fijados por leyes vigentes o que se dicten en el futuro.

Independientemente de los sueldos fijados precedentemente, se conviene un adicional por cada año de antigüedad que el empleado cumpla en la escribanía, consistente en uno por ciento (1%) mensual a calcular sobre la remuneración básica inicial mínima que se corresponda con la categoría. Este porcentual adicional será calculado en la incidencia de ese uno por ciento (1%) por cada año cumplido y que comenzará a devengarse a partir del mes siguiente al de la fecha del aniversario del ingreso del empleado.

**Artículo 11**— Como contribución especial se establece un aporte extraordinario correspondiente al valor de setenta y cinco centavos de peso (\$ 0,75) a calcular por cada escritura que realicen los escribanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, matriculado en el Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires y dentro de su ámbito, destinado exclusivamente a la asistencia médica integral de la Obra Social del Personal de Escribanos de la Capital Federal. El importe resultante y aportado por los escribanos será recaudado por el Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires, quien en su carácter de recaudador lo depositará mensualmente en la Cuenta Corriente N° 51958/48 de titularidad de la Obra Social del Personal de Escribanos de la Capital Federal en el Banco de la Nación Argentina – Sucursal Tribunales.

El Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires, instrumentará los medios de los cuales se valdrá para el efectivo cumplimiento del aporte por parte de sus matriculados, para lo cual podrá utilizar el sistema que le resulte más adecuado.

**Artículo 12**— En ningún caso los empleados perderán la categoría o remuneración y todo otro beneficio que gozaren con anterioridad a la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo, todo lo cual será mantenido y abonado como corresponde.

## Horario. Jornada de labor

**Artículo 13**— Se fija como horario, máximo de trabajo el de cuarenta horas (40 hs.) semanales, u ocho horas (8 hs.) diarias. Cuando el empleado se desempeñare por jornadas inferiores, previamente homologada por el “Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social” por su condición de

jornada reducida, el importe de la remuneración se disminuirá proporcionalmente al número de horas trabajadas. No obstante lo establecido, los aportes y contribuciones correspondientes a la “Obra Social del Personal de Escribanos”, se calcularán sobre la remuneración de la jornada completa. Los empleados gozarán de los feriados nacionales y días no laborales fijados por las leyes vigentes o que se fijen en el futuro.

Asimismo, se fija como no laborable el “Día del Empleado Notarial”, el 6 de abril, quedando el personal eximido a prestar tareas sin pérdida de retribución ni del presentismo. A los empleados que se encontraren ausentes por enfermedad o vacaciones, se les abonará el importe correspondiente a ese día. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. El Escribano empleador, podrá en caso necesario, establecer guardias en sus oficinas en el Día del Empleado Notarial, utilizando al efecto los servicios de uno o más empleados, pero en tal caso, deberá conceder asueto pago al personal afectado a la guardia, el día hábil inmediato siguiente al Día del Empleado Notarial. El personal afectado a la guardia no podrá exceder de un tercio (1/3) del total.

**Artículo 14**— Las horas que excedan la jornada convencional, se abonarán como horas extras, de acuerdo a las disposiciones de las leyes en vigencia.

## Régimen general de las licencias especiales

**Artículo 15**— Los empleados tendrán derecho a licencias especiales, también remuneradas, en los siguientes casos:

- a) Diez (10) días corridos para el empleado que contraiga matrimonio. La licencia especial determinada en este inciso, podrá acumularse al período de vacaciones ordinario, de conformidad de partes.
- b) Por nacimiento de hijos: Dos (2) días corridos, de los cuales al menos un (1) día debe ser hábil.
- c) Tres (3) días corridos [deberá computarse un (1) día hábil] por fallecimiento del cónyuge, ascendiente directo, descendiente directo, hermano.
- d) Los empleados que cursen estudios secundarios o universitarios tendrán derecho a licencia, a dos (2) días corridos por cada prueba o examen, hasta un máximo de diez (10) días anuales, los que deberán ser justificados posteriormente con certificación de la autoridad competente del establecimiento respectivo.
- e) Las mujeres empleadas tendrán derecho para el caso de parto, a los siguientes períodos de licencia con goce de la remuneración total que corresponda a su empleo. Los empleadores no podrán ocupar a sus empleadas desde cuarenta y cinco (45) días antes del fijado como fecha probable para el parto en el certificado médico que presentaren al empleador, hasta que hayan pasado cuarenta y cinco (45) días a contar del momento del parto. El error de previsión que implique una prolongación del período de interrupción obligatorio anterior al parto, no podrá invocarse para reducir el período posterior. A opción de la interesada, el descanso anterior al

parto podrá reducirse, en cuyo caso el descanso posterior deberá contemplar tantos días como los faltantes hasta cubrir los noventa (90) días.

- f) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etcétera) con certificación policial: Tres (3) días corridos.
- g) Por casamiento de hijos: Un (1) día.
- h) Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación (con citación previa): El tiempo que tal diligencia le absorba.

### **Régimen general de licencias ordinarias**

**Artículo 16**— El personal determinado en el artículo tercero del presente Convenio, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución íntegra que tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintidós (22) días corridos cuando la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20) años.
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tenga el trabajador al 31 de diciembre del año al que corresponda las mismas.

En lo demás, será de aplicación lo establecido en los artículos 150 y concordante de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Beneficios adquiridos**

**Artículo 17**— Los beneficios que establece la presente Convención Colectiva de Trabajo no excluyen a aquellos superiores establecidos por acuerdos o beneficios otorgados voluntariamente con anterioridad a la presente o por leyes de carácter general.

### **Comisión Paritaria**

**Artículo 18**— Queda constituida una Comisión Paritaria que tendrá por función resolver las diferencias que se suscitaren con motivo de la aplicación de la presente Convención y su funcionamiento y el contralor del efectivo cumplimiento, de acuerdo con las disposiciones legales respectivas. Deberá actuar y expedirse en todos los casos previstos en el presente Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por dos (2) representantes del Colegio de Escribanos de la Capital Federal, y dos (2) representantes de la Asociación Gremial de Empleados de Escribanos de la Capital Federal, y se designarán dos (2) suplentes por cada parte, que actuarán en caso de ausencia, renuncia o impedimento de los titulares. Será presidida por el funcionario de la autoridad de trabajo que se designe por ésta, quien está facultado para decidir con su voto, en caso de empate, en las cuestiones en que actúe dicha Comisión Paritaria.

Cuando los empleados integren la Comisión Paritaria, los escribanos empleadores están obligados a concederles los permisos necesarios para concurrir a sus reuniones.

### **Seguro de vida**

**Artículo 19**— En caso de no haberse contratado el seguro de vida obligatorio, los escribanos deberán abonar de su peculio el monto correspondiente cumpliendo con lo dispuesto por la Superintendencia de Seguros.

### **Disposiciones complementarias**

**Artículo 20**— La entidad patronal y la entidad gremial dejan establecido que con noventa (90) días de antelación al vencimiento de este Convenio, procederán a reunirse en Comisión Paritaria, a fin de considerar con anticipación necesaria la revisión de la presente Convención y los posibles requerimientos que puedan formularse en nuevos petitorios.

**Artículo 21**— El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será el organismo de vigilancia y aplicación del cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente. La violación de cualquiera de dichas condiciones, será considerada infracción, de conformidad con las leyes y reglamentos vigentes.



# TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO Y RECREACIÓN

## *Convenio Colectivo de Trabajo N° 490/2007*

**(B.O. DEL 10/05/2007)**

### **Resolución N° 85/2007 (Ss.R.L.)**

Buenos Aires, 17/04/2007

VISTO el Expediente N° 67.991/99 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/17 del Expediente N° 1.188.166/2006, de foja 135 del principal, y 163/166 del Expediente N° 67.991/99, obra el Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad del juego de bingo para la Ciudad de Buenos Aires, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) y la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital Federal, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el plexo convencional acordado sustituirá en todos sus términos al Convenio Colectivo de Trabajo N° 341/2002, que fuera celebrado entre la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina y la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital Federal y homologado por Resolución N° 2 (Ss.R.L.) de fecha 24 de abril de 2002.

Que es dable señalar que la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina actualmente se denomina Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) habiendo sido aprobado al cambio de denominación por la Resolución N° 871/2005 (M.T.E.y S.S.).

Que la vigencia está establecida en dos (2) años para las cláusulas que regulan las condiciones económicas y en un (1) año para las económicas, a partir de la fecha de su firma.

Que el ámbito personal y territorial de aplicación del convenio de marras, comprende a los trabajadores que presten servicios en las empresas que se dedican a la organización y explotación comercial del juego de bingo y afines, y que ejerzan su actividad total en la ciudad de Buenos Aires,

con expresa exclusión del personal previsto en el segundo y tercer párrafos del artículo 2°.

Que es menester indicar que, tanto el ámbito territorial como el personal de aplicación del mentado convenio, están limitados a la coincidencia de la representatividad que ostentan sus firmantes.

Que es dable destacar que los valores alcanzados por las remuneraciones básicas de cada una de las categorías de convenio incluyen los aumentos oportunamente dispuestos mediante los Decretos Nros. 392/2003, 1.347/2003 y 2.005/2004.

Que, finalmente se advierte que la última escala negociada por estas mismas partes se plasmó en el Convenio Colectivo de Trabajo que por este acto se renueva y que fuera homologado por Resolución N° 2 (Ss.R.L.) de fecha 24 de abril de 2002.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por último correspondería que, una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

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

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

## EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

**Artículo 1°**— Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad del juego de bingo para la Ciudad de Buenos Aires, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) y la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital Federal, obrante a fojas 2/17 del Expediente N° 1.188.166/2006, de foja 135 del principal, y 163/166, del Expediente N° 67.991/99.

**Artículo 2°**— Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 2/17 del Expediente N° 1.188.166/2006, de foja 135 del principal, y 163/166, del Expediente N° 67.991/99.

**Artículo 3°**— Remítase copia debidamente autenticada de la presente resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 5°**— Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 6°**— Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación, de carácter gratuito, del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

**Artículo 7°**— Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.— Dr. Guillermo E. J. Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales M.T.E.y S.S.

### Expediente N° 67.991/99

Buenos Aires, 19 de abril de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Resolución N° 85/2007 (Ss.R.L.), se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 2/17 del Expediente N° 1.188.166/2006, agregado como fojas 135 al principal, y a fojas 163/166, quedando registrada con el N° 490/2007.— Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo Dto. Coordinación – D.N.R.T.

**Lugar y fecha:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 15 de junio de 2006.

**Entidades signatarias:** Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) con domicilio en la calle Adolfo Alsina 946/48, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Señores Víctor Daniel Amoroso –Secretario General–, Ariel Fassione –Secretario Gremial–, Vivian Alzogaray –Secretaría de la Mujer– y María Teresa Coliguante –Secretaria de Acción Social–, por el sector obrero; y por la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital Federal, con domicilio en la calle Av. Rivadavia 2250, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Señores Nazareno Antonio Lacquaniti, –Presidente–, y Carlos Alberto González, –Tesorero–, por el sector patronal.

### Ámbito territorial y funcional

**Artículo 1°**— El presente Convenio Colectivo afecta a las empresas dedicadas a la organización y explotación comercial del juego del bingo y afines, que ejerzan su actividad total en el ámbito territorial de la Ciudad de Buenos Aires.

### Ámbito personal

**Artículo 2°**— Este Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas, que se dedican a la explotación comercial del juego denominado Lotería Familiar Gigante o Bingo y afines.

Este Convenio establece las bases para las relaciones laborales, entre las empresas que integran la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital Federal y los trabajadores afectados por él, cualquiera que sea la modalidad de la contratación laboral a excepción del personal directivo, cuya relación laboral en ningún caso será afectada por este Convenio. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los trabajadores que desempeñan tareas de gerentes, Jefes de División, Jefes de Sala y Auxiliares de Jefes de Sala.

Asimismo, quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio, los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia en empresas proveedoras de servicios de las comprendidas en su ámbito de aplicación.

### Integralidad del Convenio

**Artículo 3°**— Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto globalmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, el Convenio quedaría sin eficacia en su totalidad, sin valor ni efecto alguno y deberá reconsiderarse todo su contenido, procediendo una nueva negociación colectiva.

### Absorción y compensación

**Artículo 4°**— Todas las condiciones y beneficios que los trabajadores vienen gozando serán compensadas y absorbidas entre sí por las nuevas condiciones y beneficios establecidos en el presente Convenio, desde su entrada en vigencia. Quedando aclarado que los haberes que venían

liquidando las empresas empleadoras, en ningún supuesto podrán resultar inferiores como consecuencia de la firma del presente.

### Ámbito temporal

**Artículo 5°**— Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su firma, con independencia de su publicación y/o registro administrativo que corresponda. Queda establecido que las cláusulas que regulan las condiciones de trabajo tendrán una vigencia de dos (2) años y las económicas de un (1) año.

Operado el vencimiento pactado, la totalidad de las cláusulas que integran el presente Convenio se mantendrán vigentes hasta que el mismo sea renovado por un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

### Características del Convenio

**Artículo 6°**— Los conflictos que se originen en ocasión de la interpretación y/o de la aplicación del presente Convenio, serán resueltos, en primera instancia por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación de este Convenio, la que se integrará por un número no superior a cuatro (4) miembros, dos (2) por cada parte, y cuyo nombramiento consta al final del presente Convenio, siendo válidas las decisiones de dicha comisión con la mayoría simple de sus miembros. En segunda instancia, la resolución de conflictos corresponderá a la autoridad laboral competente.

Esta comisión paritaria se denominará Co.P.A.R.

### Modalidades de contratación

**Artículo 7°**— Las empresas integrantes de la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital Federal promoverán la contratación de personas discapacitadas, entendiéndose por tales las definidas en el artículo segundo de la Ley N° 22.431, para que cumplan tareas en relación de dependencia, en las funciones adecuadas a sus capacidades y en las tareas que les asignen las empresas. A su vez, la incorporación de personas discapacitadas le permitirá a las empresas usufructuar las rebajas de aportes y contribuciones de gravámenes impositivos establecidos en la legislación en vigencia y/o futuras que lo permitan.

### Polivalencia y flexibilidad funcional

**Artículo 8°**— Las partes acuerdan que el principio básico de la interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta Convención es el alcanzar los objetivos comunes. Para ello se reconoce las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración y solidaridad y respeto al trabajador. Al efecto, las tareas de distinta calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y/o cuando una circunstancia transitoria lo haga requerible, debiéndose mantener la remuneración cuando sea una categoría inferior y pagándose los importes que fueran pertinentes, cuando ésta sea superior. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de las empresas que integran la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá

efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esta facultad.

### Categorías profesionales

**Artículo 9°**— Teniendo en cuenta la especialidad técnica del trabajo a desarrollar en la actividad, la descripción de funciones y tareas de cada categoría podrá contar con alguna especificidad de resultar estrictamente necesaria para cada una de las empresas que integran la Cámara Empresarial de Bingos de la Capital.

De igual forma, queda específicamente asumida la movilidad funcional entre las categorías más adelante descriptas. No obstante, el desempeño continuado en una categoría superior por más de seis (6) meses, salvo que se trate de una sustitución específica de una persona por enfermedad, accidente, maternidad o excedencia, en cuyo caso el plazo a computar será de hasta un máximo de doce (12) meses, producirá automáticamente el encuadre del trabajador en dicha categoría.

- **CATEGORÍA A:** En esta categoría se encuadran:
  - A 1 – Jefe de mesa.  
En esta categoría se encuadran aquellos empleados que tienen a su cargo la supervisión de todas las tareas realizadas en la mesa de control, fundamentalmente todo lo referido a la supervisión de los locutores y la verificación de los premios.
  - A 2 – Auxiliar de jefe de mesa.  
En esta categoría se encuadran aquellos empleados que tienen a su cargo secundar o reemplazar en su ausencia al jefe de mesa en las tareas propias de éste.
  - A 3 – Cajero.  
En esta categoría se encuadran aquellos empleados que tienen a su cargo la rendición de la recaudación que entregan los promotores, proveerlos de cambio y realizar el arqueo de caja al final de cada jornada.
  - A 4 – Auxiliar de cajero.  
Será quien se complementa con el cajero cuando la organización del trabajo así lo requiera, o en ausencia de éste asumirá las responsabilidades propias del puesto.
  - A 5 – Cartonero.  
Es quien entrega los cartones a los promotores para proceder a su venta.
  - A 6 – Auxiliar de cartonero.  
Será complemento del cartonero y ante su eventual ausencia su reemplazante natural.

La función de los referidos supra es netamente técnica y de control.

- **CATEGORÍA B:** En esta categoría se encuadran:
  - B 1 – Locutor.  
Tiene a su cargo todo lo referido a la locución de los números, el anuncio de la extracción de un premio y cualquier otra tarea propia de la función.

- B 2 – Auxiliar de locutor.  
Será complemento o eventual reemplazo del locutor.
- B 3 – Cambista.  
Tendrá a su cargo la provisión de cambio a los promotores y/o público.
- B 4 – Auxiliar de cambista.  
Complementará en caso de ser necesario la tarea del cambista y eventualmente en su ausencia lo reemplazará.
- **CATEGORÍA C:** En esta categoría se encuadran:
  - C 1 – Promotor.  
Tendrá a su cargo la venta de los cartones, como así también, el control de las series que habrán de salir a la venta.
  - C 2 – Auxiliar de promotor.  
Complementa la tarea del promotor, y en su caso será su reemplazo natural.
  - C 3 – Personal de admisión y control.  
Cumplirá tareas inherentes al acceso del público a la sala, de acuerdo a las normativas que cada establecimiento disponga.
  - C 4 – Acomodador.  
Será el encargado de facilitar, dentro de la sala de juego, la ubicación de los apostadores a medida que van ingresando.
  - C 6 – Boletero.  
Tendrá a su cargo la venta de las entradas y otras tareas relacionadas con su función.
- **CATEGORÍA D:** En esta categoría queda encuadrado el personal afectado al mantenimiento de las instalaciones del establecimiento en todos sus aspectos (instalaciones eléctricas, equipos de aire acondicionado, calefacción, ventilación, luminarias, etcétera), subdividiéndose en las siguientes categorías:
  - Categoría D 1: Jefe de mantenimiento.
  - Categoría D 2: Supervisor de mantenimiento.
  - Categoría D 3: Capataz de mantenimiento.
  - Categoría D 4: Operario de mantenimiento.
- **CATEGORÍA E:** En esta categoría queda encuadrado el personal asignado a la playa de estacionamiento, en caso que la empresa cuente con la misma, como también al movimiento y atención de los vehículos, comprendiendo en tal función al personal asignado al cuidado, control, y estacionamiento de los vehículos, y de las instalaciones específicas, detallando a continuación las siguientes categorías:
  - Categoría E 1: Encargado de estacionamiento.
  - Categoría E 2: Supervisor de estacionamiento.
  - Categoría E 3: Capataz de playa de estacionamiento.
  - Categoría E 4: Auxiliar de estacionamiento.
- **CATEGORÍA F:** En esta categoría queda encuadrado el personal de limpieza, el cual tendrá a su cargo la hi-

giene de todas las instalaciones del establecimiento y en especial de la sala de juego, subdividiéndose en:

- Categoría F 1: Encargado de limpieza y maestranza.
- Categoría F 2: Supervisor de limpieza y maestranza.
- Categoría F 3: Operario de limpieza y maestranza.
- Categoría F 4: Auxiliar de limpieza y maestranza.
- **CATEGORÍA G:** En esta categoría queda encuadrado el personal de seguridad, el que tendrá a su cargo velar por la conservación y preservación del edificio, instalaciones, bienes en general del establecimiento a su cargo y las personas que se encuentren en el mismo (ya sea público, personal de la empresa, proveedores, etcétera), subdividiéndose en:
  - Categoría G 1: Encargado.
  - Categoría G 2: Supervisor.
  - Categoría G 3: Vigilador.
  - Categoría G 4: Auxiliar de vigilador.
- **CATEGORÍA H:** En esta categoría queda encuadrado el personal que realice funciones o tareas administrativas, ya sea en la sede del establecimiento, como en cualquier otro lugar físico que la empresa disponga, quedando prevista la siguiente subdivisión:
  - Categoría H 1: Jefe de sector.
  - Categoría H 2: Encargado.
  - Categoría H 3: Supervisor.
  - Categoría H 4: Auxiliar de primera.
  - Categoría H 5: Auxiliar de segunda.
  - Categoría H 6: Cadete.

En todas las categorías precedentemente enunciadas se podrán contratar refuerzos para cubrir francos y/o picos de trabajo en los fines de semana, vísperas de feriados, feriados, etcétera, correspondiéndoles la misma remuneración de la categoría que ocupe, proporcional a las jornadas trabajadas.

Las definiciones de las categorías y sus correspondientes tareas tienen un carácter meramente enunciativo, y no limitativo, correspondiendo a las empresas, en todo momento, la especificación, concreción y desenvolvimiento de las funciones que el trabajador debe de realizar y su forma.

## Período de prueba y aprendizaje

### Artículo 10—

#### Período de prueba:

Todos los trabajadores, por razón de la especialidad técnica de la actividad en cuestión y en función de la categoría a la que aspiren, estarán sometidos a un período de prueba.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba durante el plazo que establezca en cada oportunidad la legislación vigente.



Durante el período de prueba, si la misma no resultase satisfactoria, a juicio de la empresa, podrá rescindirse la relación laboral, que deberá notificarse fehacientemente al trabajador, sin que tal rescisión dé lugar a otra indemnización distinta a la que fije la precitada legislación.

#### **Período de aprendizaje y/o prueba de categoría:**

Cuando el trabajador ingrese a una nueva categoría y durante los primeros dos (2) meses exclusivamente, se interpretará que se encuentra en período de prueba de dicha categoría. Durante dicho lapso el empleador podrá dejar sin efecto el ascenso del empleado, retornándolo a su categoría de origen. Esta decisión del empleador no generará ningún derecho a favor del trabajador, el que quedará nuevamente ubicado en su categoría original. La empresa deberá consignar en los registros laborales y en los recibos de haberes, en el campo destinado a registrar la categoría convencional, la leyenda “*en período de aprendizaje*”.

Durante el período referido el empleado percibirá el salario que corresponda a la categoría que desempeñaba, con más el adicional o plus “*diferencia en período de aprendizaje*”, y que quedará determinado por la diferencia existente entre las categorías que posea y la que desempeñe en aprendizaje, conforme las escalas salariales respectivas pactadas en este Convenio.

#### **Jornada laboral. Descansos. Turnos. Feriados. Horas extras. Francos**

**Artículo 11**— La jornada laboral en cómputo horario, ya sea diario, semanal, mensual o anual, se ajustará a la jornada legal vigente.

Dadas las características de la actividad que regula el presente Convenio en cada empresa comprendida en su ámbito de aplicación se respetará el régimen turnos rotativos o fijos en aplicación a la firma del presente.

En las empresas que ya utilizan el sistema de turnos rotativos, las mismas se obligan a reasignar los ciclos de rotación de hasta un veinte por ciento (20%) de la dotación a efectos de facilitar la realización de estudios terciarios y/o universitarios del personal dependiente.

En razón de la naturaleza y especialidad de la actividad, los días feriados nacionales legalmente establecidos, efectivamente trabajados, serán remunerados sin recargos de ningún tipo, conforme artículo 166 R.C.T.

La prestación de tareas durante el día 1° de mayo será abonada con un adicional del cien por ciento (100%) y dará lugar al usufructo de un franco compensatorio.

Asimismo, se establece expresamente que el día 19 de octubre de cada año será considerado el día del Trabajador de la A.L.E.A.R.A., por lo que dicho día será abonado en su remuneración básica diaria común más un adicional del cien por ciento (100%).

Serán consideradas horas extras aquellas que en su cómputo mensual realice el trabajador y que excedan del cómputo legal máximo establecido por la legislación en vigencia,

pero con especial consideración en los horarios máximos legales establecidos para el trabajo rotativo por equipo y turnos rotativos, y podrán, con la conformidad del trabajador, ser compensadas en el mes siguiente o bien abonadas conforme la cuantía que fije en cada momento la legislación vigente.

Corresponderá el cómputo de dos (2) francos por cada seis (6) días completos trabajados.

#### **Descanso**

**Artículo 12**— Los trabajadores comprendidos en esta Convención tendrán derecho a tomar un descanso por jornada laboral de 20 minutos, el que será programado según las necesidades y conveniencias de la actividad desarrollada por aquéllos, y con ajuste a las disposiciones que sobre el particular disponga cada establecimiento.

#### **Accidentes de trabajo. Enfermedades. Normas de higiene**

**Artículo 13**— En caso de accidentes o enfermedades, se estará a las disposiciones legales en vigencia, debiendo el trabajador ajustar su conducta a lo establecido por el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo, con las consecuencias que dicha norma establece ante la falta de comunicación.

La empresa deberá disponer, conforme a la legislación vigente, de las dependencias e instalaciones que regulan las normas de seguridad e higiene.

#### **Seguro de vida colectivo obligatorio**

**Artículo 14**— Las empresas deberán cumplimentar con la contratación del seguro colectivo de vida obligatorio, en los términos de la ley vigente.

#### **Seguro de vida colectivo y seguro colectivo de sepelio**

**Artículo 15**— A través de la presente cláusula, se establece una contribución empresaria a favor de la entidad signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la que será aplicada por la misma con fines sociales, a efectos de brindar la cobertura de un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio para los trabajadores de la actividad con arreglo al reglamento que a continuación se detalla:

##### 15.1 Disposiciones generales

- a) Ambos seguros brindarán cobertura a todo el personal afiliado y no afiliado comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma.
- b) Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen:
- c) El seguro de sepelio ampara al titular y su grupo familiar primario (esposo/a e hijos), con las condiciones establecidas en las respectivas pólizas de seguro que contratará la entidad sindical firmante del presente.

- d) Ambos seguros serán contratados por el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) en carácter de instituyente y de único contratante de éstos, con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:
- e) El premio de dichos seguros se establece en nueve pesos (\$ 9) por cada trabajador. El importe señalado deberá ser depositado por los empleadores en la cuenta corriente N° 299.763/66 del Banco de la Nación Argentina dentro de los primeros 10 días de comenzado el mes. Los ajustes del capital asegurado, como de los importes de sus respectivos premios, se aplicarán de acuerdo a los incrementos salariales convencionales que se produzcan a partir de la homologación del presente Convenio. El premio no podrá en ningún caso superar el uno con veinticinco centésimos por ciento (1,25%) de la remuneración más baja de la escala salarial convencional. A tal efecto, cuando procedan dichos ajustes, el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina informará por medio fehaciente al empleador el monto de los nuevos aportes y contribuciones que deban realizarse mensualmente.
- f) El aporte empresario deberá ser depositado hasta el quince del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin por la entidad sindical.
- g) El Seguro Colectivo de Vida se contratará por un capital inicial de cinco mil pesos (\$ 5.000), por cada empleado y/o obrero a partir de los dieciséis (16) años de edad. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicará en caso de muerte por accidente, sin premio adicional.
- h) El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedará automáticamente comprendido en el mismo a partir del día 1° de mes subsiguiente al de su ingreso a la empresa y mientras mantenga tal relación con la empresa de la actividad.
- i) El capital asegurado por sepelio a partir de la firma del presente Convenio se le notificará en forma personal a cada asegurado, así como las modificaciones pertinentes.
- j) El asegurador que la Asociación Sindical contrate debe renunciar irrevocablemente a repetir el importe de la indemnizaciones contra el empleador en caso de que el siniestro asegurado y habilitante del pago hubiere ocurrido por accidente de trabajo, enfermedad, accidente o enfermedad profesional.

- k) El premio de los seguros, previsto en el punto d precedente contemplan los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguros de vida y de sepelio.
- l) En el supuesto de que dichos impuestos y contribuciones fueren aumentados o dichos seguros fueran objeto de nuevos gravámenes se practicará el ajuste pertinente para incorporar las mayores cargas impositivas.

#### 15.2 Disposiciones operativas

- a) Servicio para mayores de siete (7) años (tierra, nicho, panteón o bóveda)  
El servicio estará compuesto por: Sala velatoria, ataúd bóveda, color caoba, nogal o natural, con o sin caja interior metálica, válvula para formol, soldadura, mortaja, herrajes imitación plata vieja, con ocho manijas y placa identificatoria; capilla ardiente o capilla velatoria especial, con crucifijo, cristo eucarístico o estrella de david, velas eléctricas o a gas, un coche portacoronas; una carroza fúnebre motorizada, dos coches de acompañamiento, licencia del Registro Civil para inhumación, tramitación Municipal y dos copias del Acta de Defunción legalizadas, traslado del cadáver desde el lugar donde se produzca el fallecimiento, hasta el lugar del velatorio no superando una distancia mayor a los treinta (30) kilómetros y su inhumación efectuada dentro del radio urbano del domicilio del velatorio, la cual se ajustará a las exigencias imperantes en la localidad, en lo que respecta al uso de vehículos.  
Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (super-medidas), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario.
- b) Reintegro  
La Entidad Aseguradora pagará a los beneficiarios o a los herederos legales del asegurado en caso de no prestarse el servicio de sepelio, el importe establecido.
- c) Familiares comprendidos  
El seguro de sepelio cubrirá al titular y a su grupo familiar primario de acuerdo con el siguiente detalle:
- El cónyuge y/o concubina del afiliado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la Resolución N° 210/81 del I.N.O.S.
  - Los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad; no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.
  - Los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años inclusive que esté exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente.
  - Los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos

menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa.

Se podrá autorizar la inclusión como beneficiario, de otros ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la ley de obras sociales.

### **Gestión, financiamiento, administración y reglamentación**

**Artículo 16**— A.L.E.A.R.A. toma a su cargo la contratación de los seguros establecidos en la cláusula anterior, e igualmente su contralor y responsabilidad por el cumplimiento de las prestaciones. No obstante ello, podrá modificar la gestión, administración o reglamentación sin que pueda alterar la contribución empresarial, en la medida que con ello provea más y/o mejores servicios a los trabajadores. Para el supuesto de existir excedencias, una vez cubiertas las prestaciones, podrán destinarse las mismas a fines de acción social, cultural, de formación profesional, becas, etcétera en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

### **Licencias**

**Artículo 17**— Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales.

En forma complementaria, se incluye:

El goce de hasta días (30) días de licencia pagos por año calendario, por enfermedad de hijos que implique riesgo de vida, siempre y cuando no hubiera quien pudiere atender al enfermo en la emergencia. En estos casos, el trabajador deberá facilitar los medios para que la empresa efectúe las verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia.

Además de las que con arreglo a las leyes corresponda, el personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce íntegro de sueldo, y siempre que medie un preaviso fehaciente a la empresa, en los siguientes casos:

- Por matrimonio del trabajador: Diez (10) días corridos.
- Por trámites prematrimoniales: Un (1) día.
- Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: Cuatro (4) días.
- Por fallecimiento de hermano: Dos (2) días.
- Por nacimiento de hijos: Cuatro (4) días.
- Por nacimiento múltiple: Seis (6) días.
- Por mudanza: Un (1) día con derecho a una vez por año.
- Para rendir examen de enseñanza terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- Por nacimiento con síndrome de down: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley N° 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.
- Por adopción: La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días, que gozará a partir de la disposición judicial que resuelva la guarda del

menor dentro del proceso de adopción.

En el caso de nacimiento o fallecimiento, uno de los días de licencia deberá ser hábil.

Todos los días de licencia serán pagos y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la L.C.T..

Todos los días determinados para las licencias serán corridos y deberán ser acreditadas las condiciones que habilitan su goce mediante el comprobante que establezca la legislación vigente en cada caso.

En el caso de la licencia por nacimiento dos (2) de los cuatro (4) días de dicha licencia deberán ser días hábiles.

Dentro de las licencias referidas se encuentran incluidas las establecidas por la legislación vigente, no pudiendo sumarse y/o adicionarse a las aquí comprendidas, ninguna licencia que se otorgara en virtud de alguno de los supuestos enunciados en esta cláusula, pues las aquí establecidas resultan topes máximos.

Sin perjuicio de lo establecido, y como reconocimiento de la necesaria protección de la mujer trabajadora embarazada, las empresas a partir del quinto mes de embarazo reubicarán a la trabajadora que se desempeñe en la sala de juego en actividades acordes a su estado de gravedad, preferentemente en tareas de boletería o de mes de control central, a criterio de la parte empleadora.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 18**— La empresa proveerá a cada trabajador de dos (2) uniformes por año, siendo facultad de la misma otorgar una mayor cantidad.

Asimismo es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza. Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la empresa, quedando prohibida su utilización fuera del lugar de trabajo.

Quedan excluidos del vestuario o uniforme el calzado y las medias.

Con ocasión del cese laboral, por cualquier causa que fuere, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario de la temporada correspondiente el mismo día del cese.

### **Medidas disciplinarias**

**Artículo 19**— Las mismas se regirán por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Condiciones económicas**

**Artículo 20**— Implementar la escala salarial que se adjunta al presente identificada como Anexo I. Dejándose aclarado que los salarios básicos en ella establecidos, llevan incorporadas todas las sumas dispuestas por el Poder Ejecutivo Nacional hasta el día de celebración de la presente Convención Colectiva primero con carácter no remunerativo y luego remunerativo.

Las condiciones económicas básicas y mínimas que se aplicarán a los trabajadores afectados por la presente Con-

vención Colectiva quedan especificadas en los conceptos y en las cuantías que para cada empresa se indican en los respectivos anexos que integran la presente Convención.

Queda establecido que sin perjuicio de la nueva estructura y valores remuneratorios pactados en el presente Convenio, ningún trabajador podrá percibir una remuneración bruta total inferior a la que venía percibiendo con anterioridad a la firma del mismo. Se establece la total prohibición del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de recibir sumas dinerarias de clientes asistentes a las salas de juego, o bien de comercios o empresas de servicios que pudieran ofrecer o comercializar productos a los mismos. En esta prohibición quedan expresamente incluidas las propinas o gratificaciones en sus distintas modalidades posibles como asimismo las comisiones, a los fines previstos en el artículo 113 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo. A todo evento y en consecuencia, se establece que no podrá pretenderse invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad de quien la otorgare sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral.

Los conceptos remunerativos son:

1. Salario básico.
2. Complemento por antigüedad.
3. Adicional de asistencia y puntualidad.
4. Adicional fin de semana.
5. Adicional locución.
6. Adicional período de aprendizaje.
7. Adicional caja de empleados

**Salario básico:** Es el vigente en cada momento, con arreglo a lo dispuesto en los anexos al presente Convenio, y que corresponden a cada una de las empresas.

**Complemento por antigüedad:** Los trabajadores tendrán derecho a percibir, una vez transcurrido un (1) año de antigüedad corrida en la empresa, un adicional del dos por ciento (2%); a partir del quinto año de antigüedad tendrán derecho a percibir un cuatro por ciento (4%), y a partir del décimo año de antigüedad un seis por ciento (6%), en todos los casos dicho adicional se calculará sobre el salario básico de su categoría, y no será acumulable.

**Adicional de asistencia y puntualidad:** Estará constituido por la suma resultante de la aplicación del porcentaje consignado en los anexos respectivos y que integran este Convenio, porcentaje que se aplicará sobre el "salario básico" de la categoría. Tendrán derecho a este adicional aquellos trabajadores que realicen la jornada completa mensualizada, sin faltas de asistencia y/o puntualidad.

En caso de que el trabajador falte al trabajo, salvo lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, y en esta Convención, le será descontado íntegramente este adicional.

**Adicional fin de semana:** Será percibido por aquel trabajador que durante el transcurso del mes desempeña funciones durante el fin de semana.

**Adicional locución:** Será percibido por aquel personal que efectivamente realice la función de locución, conforme a la modalidad que actualmente se aplica en cada empresa.

**Adicional período de aprendizaje:** Durante el período de aprendizaje el empleado percibirá el salario que corresponda a la categoría que se encontraba desempeñando a dicha fecha, con más el adicional por la diferencia entre las categorías que detenta y la que desempeña en prueba, conforme las escalas salariales respectivas pactadas en este Convenio, y a lo previsto en el artículo 10, segundo párrafo.

**Adicional caja de empleados:** Como complemento de la prohibición de propinas, tendrá derecho todo el personal, amparado en el Convenio, que se desempeña en relación de dependencia en cada una de las empresas que componen la cámara, a percibir este adicional cuyo monto será equivalente al doce por ciento (12%) del salario básico correspondiente a la categoría de revista del trabajador pactado y homologado mediante acto administrativo expreso de la autoridad administrativa laboral y que surja de acuerdos de naturaleza colectiva celebrados por las partes signatarias del presente acuerdo. Si por disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores, por adición de sumas fijas o porcentuales, los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional.

## Vacaciones

**Artículo 21**— El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado según prevé el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo.

No obstante, motivado por las especiales características y naturaleza de la actividad que realizan las empresas comprendidas en este Convenio, las partes al amparo de lo dispuesto en el artículo 154 de la precitada ley, convienen en que el período de goce de las vacaciones se pueda realizar en cualquier época del año, en el supuesto de mediar previa autorización de la autoridad laboral, de forma que como máximo en un mes determinado, no se encuentre en período de disfrute de vacaciones más del veinte por ciento (20%) de la plantilla del centro de trabajo.

Para la realización y confección de los turnos será criterio prioritario la antigüedad en la empresa, hasta el cómputo de tres (3) años de antigüedad, a partir del cual todos los trabajadores con superior antigüedad tendrán la misma prioridad. El otorgamiento del período vacacional de aquellos trabajadores comprendidos en un mismo rango de prioridad se ajustará a las previsiones del último párrafo del artículo 154 de la L.C.T.. Asimismo, deberá tomarse en consideración para la elección del período vacacional el estado civil del empleado, teniendo preferencia los trabaja-

dores cuyo cónyuge trabaje, así como la existencia de hijos en etapa escolar.

Para el supuesto de que las vacaciones se otorguen fuera de la época prevista en el párrafo primero del artículo 154 de la L.C.T., el trabajador tendrá derecho a gozar de dos (2) días adicionales a los previstos en la escala establecida en la L.C.T.

El período de vacaciones se podrá fraccionar a solicitud del trabajador, no pudiendo en ningún caso solicitar un período de vacaciones inferior a siete (7) días.

### **Cuota solidaridad. Cuota sindical**

**Artículo 22**— De conformidad con lo establecido por el artículo 9° de la Ley N° 14.250, (t.o. por Decreto N° 108/88) se instituye un aporte solidario, por un plazo de dieciocho (18) meses a partir de la firma del presente Convenio, de cada trabajador no afiliado amparado por el presente Convenio, equivalente al dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total que por todo concepto perciba cada trabajador comprendido. A tales efectos y con los alcances del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales el empleador se erigirá en agente de retención de dicho aporte, a partir de la firma del presente, debiendo liquidarlo bajo el concepto “*Acuerdo Artículo.....*”. El período establecido como de vigencia de la cuota de solidaridad, es inferior al plazo de vigencia contractual de las condiciones generales de trabajo, expresamente establecido en el presente Convenio.

Los empleadores retendrán el dos por ciento (2%) de los haberes del personal afiliado a A.L.E.A.R.A. y de acuerdo a la legislación vigente en concepto de cuota sindical.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los quince (15) días de su retención, en la cuenta especial del Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimientos, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.), en la Cuenta Corriente N° 299.658/65 del Banco de la Nación Argentina sucursal Montserrat, debiendo adjuntar a la organización gremial, la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la remuneración total que le corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado.

### **Contribución cuota mutual**

**Artículo 23**— Los empleadores procederán a retener la suma fija de quince pesos (\$ 15) de los haberes del personal asociado a la Institución, de acuerdo a la legislación vigente.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los quince (15) días de su retención, en la cuenta especial de la Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar, (A.MU.P.E.J.A.), y se deberá adjuntar a la organización mutual la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la suma que se hubo retenido y depositado.

### **Contribución patronal para obra social**

**Artículo 24**— A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en la Ley de Obra Social vigente, deberán los empleadores aportar los porcentajes legales vigentes de todos los trabajadores y por el total de las remuneraciones que sufran aportes previsionales, debiendo depositar dicha suma a nombre de la Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (O.S.A.L.A.R.A.) Código 0-0060-4, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

### **Aporte obra social**

**Artículo 25**— A partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido con la Ley de Obra Social vigente, la empresa retendrá a todo el personal amparado y beneficiado por el mismo el porcentaje que corresponda sobre sus remuneraciones. Dichos importes deberán ser depositados a nombre de Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (O.S.A.L.A.R.A.) Código 0-0060-4.

### **Reconocimiento de la acción gremial**

**Artículo 26**— Las partes reconocen el ejercicio del derecho sindical, de acuerdo con la legislación vigente.

### **Aptitud electoral**

**Artículo 27**— Serán elegibles aquellos electores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) que reúnan los requisitos previstos en el Estatuto de la Organización Gremial y la legislación que regula la materia.

### **Duración**

**Artículo 28**— Los delegados serán elegidos por dos (2) años y podrán ser reelegidos. Sus funciones terminarán por fallecimiento, dimisión y por las causales establecidas en la legislación vigente y el Estatuto de la Organización Gremial. Los mismos gozarán de un crédito horario mensual de veinte horas (20 hs.) para el ejercicio de sus funciones.

### **Objetivos**

**Artículo 29**— Los delegados en la solución de los problemas gremiales que sucedieren y los nombres de los mismos serán comunicados al empleador, debiendo éste posibilitar el desarrollo de las tareas de los delegados, conforme la legislación en vigencia. Deberán efectivizarse las comunicaciones respectivas en los términos de ley.

### **Vitrinas o pizarras sindicales**

**Artículo 30**— A fin de facilitar la publicidad de las informaciones al personal, la A.L.E.A.R.A. colocará vitrinas o pizarras en cada establecimiento en lugares visibles destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al establecimiento o a la organización sindical. Por lo tanto, las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva de la A.L.E.A.R.A. o en su defecto con sello oficial.

### Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, sociales y capacitación de la A.L.E.A.R.A.

**Artículo 31**— Cada empresa efectuará una contribución mensual a la A.L.E.A.R.A. destinada al cumplimiento de los fines culturales, sociales y de capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en una suma equivalente al dos por ciento (2%) de la masa salarial bruta total que corresponda abonarse cada mes. Dicha suma será abonada por los empleadores en forma mensual y consecutiva del 1° al 10 de cada mes a partir de la firma del presente Convenio. Los importes resultantes deberán depositarse en la Cuenta Corriente de la A.A.L.A.R.A. del Banco de la Nación Argentina Sucursal Montserrat N° 299.658/65. Los fondos aportados serán objeto de una administración y con contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directiva de A.L.E.A.R.A..

### Impresión de ejemplares

**Artículo 32**— Las empresas se comprometen a realizar a su cargo, la impresión de ejemplares del texto ordenado de la presente Convención, una vez que se encuentre homologada. La misma se entregará a cada uno de los trabajadores, lo que estará a cargo del gremio.

### Disposiciones complementarias:

- **Primera:** Designación de integrantes de la Co.P.A.R.: Ambas partes designan como integrantes de esta comisión establecida en el artículo 4° a las siguientes personas: por el sector de los trabajadores la señora María Teresa Coliguante y el señor Ariel Fassione y por el sector empleador los señores Carlos Alberto González y Luis María Peña que por cada una de ellas suscriben en este acto el presente convenio, siendo facultad de cada una la sustitución o reemplazo de sus representantes no pudiendo invocarse impedimentos personales para obstaculizar u obstruir su convocatoria y funcionamiento.
- **Segunda:** Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente, autorizar a los señores Carlos Alberto González, Omar Enrique Ilarraz y/o Luis María Peña por el sector empleador y a los señores Ariel Fassione y/o señora María Teresa Coliguante por el sector trabajador, para que en forma conjunta o individual puedan ratificar el mismo por ente la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y solicitar su correspondiente homologación.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto, en la fecha del epígrafe.

Bingo Lavalle S.A.	Básicos					
	Básico nuevo \$	Puntuación 10%	Ad. Caja Emp. 12%	Fin de semana \$	Bruto \$	Neto \$
Jefe de mesa	1.660	166,00	199,20	14,12	2.039,32	1.774,21
Auxiliar jefe de mesa	1.322	132,20	158,64	14,12	1.626,90	1.415,46
Cajero	1.467	148,70	178,04	14,12	1.803,86	1.569,36
Auxiliar cajero	1.467	146,70	176,04	14,12	1.803,86	1.569,36
Cambista	1.040	104,00	124,80	14,12	1.282,92	1.116,14
Promotor	884	88,40	106,08	14,12	1.092,60	950,56
Auxiliar promotor	813	81,30	97,56	14,12	1.005,98	875,20
Supervisor mantenimiento	1.006	100,60	120,72	14,12	1.241,44	1.080,05
Operario mantenimiento	866	86,60	103,92	14,12	1.070,64	931,46
Auxiliar de primera	1.126	112,60	0,00	0,00	1.238,60	1.077,58
Auxiliar segunda	1.025	102,50	0,00	0,00	1.127,50	980,93
Cadete	910	91,00	0,00	0,00	1.001,00	870,87
Supervisor de limpieza	909	90,90	109,08	14,12	1.123,10	977,10
Operario de limpieza	747	74,70	89,64	14,12	925,46	805,15

La Martine S.A.	Básicos					
	Básico nuevo \$	Puntuación 10%	Ad. Caja Emp. 12%	Fin de semana \$	Bruto \$	Neto \$
Jefe de mesa	1.305	130,50	156,60	14,12	1.606,22	1.397,41
Cajero	1.084	108,40	130,08	14,12	1.336,60	1.162,84
Promotor	884	88,40	106,08	14,12	1.092,60	950,56
Auxiliar promotor	813	81,30	97,56	14,12	1.005,98	875,20
Boletero	1.514	151,40	0,00	14,12	1.679,52	1.461,18
Supervisor de mantenimiento	1.062	106,20	127,44	14,12	1.309,76	1.139,49
Operario mantenimiento	943	94,30	113,16	14,12	1.164,58	1.013,18
Auxiliar de primera	1.126	112,60	0,00	0,00	1.238,60	1.077,58
Auxiliar segunda	958	95,80	0,00	0,00	1.053,80	916,81
Cadete	910	91,00	0,00	0,00	1.001,00	870,87
Operario de limpieza	737	73,70	88,44	14,12	913,26	794,54

National Game S.A.	Básicos					
	Básico nuevo \$	Puntuación 10%	Ad. Caja Emp. 12%	Fin de semana \$	Bruto \$	Neto \$
Jefe de mesa	1.590	159,00	190,80	14,12	1.953,92	1.699,91
Cajero	1.360	136,00	163,20	14,12	1.673,32	1.455,79
Cambista	1.125	112,50	135,00	14,12	1.386,62	1.206,36
Promotor	905	90,50	108,60	14,12	1.118,22	972,85
Auxiliar promotor	835	83,50	100,20	14,12	1.032,82	898,55
Boletero	1.245	124,50	0,00	14,12	1.383,62	1.203,75
Supervisor de mantenimiento	1.062	106,20	127,44	14,12	1.309,76	1.139,49
Operario mantenimiento	932	93,20	111,84	14,12	1.151,16	1.001,51
Auxiliar de primera	1.126	112,60	0,00	0,00	1.238,60	1.077,58
Auxiliar segunda	910	91,00	0,00	0,00	1.001,00	870,87
Cadete	910	91,00	0,00	0,00	1.001,00	870,87
Jefe de sector	1.426	142,60	0,00	0,00	1.568,60	1.364,68
Operario de limpieza	970	97,00	116,40	14,12	1.197,52	1.041,84

U.T.A. S.A.	Básicos					
	Básico nuevo \$	Puntualidad 10%	Ad. Caja Emp. 12%	Fin de semana \$	Bruto \$	Neto \$
Jefe de mesa	1.565	156,50	187,80	14,12	1.923,42	1.673,38
Auxiliar jefe de mesa	1.370	137,00	164,40	14,12	1.685,52	1.466,40
Cajero	1.352	135,20	162,24	14,12	1.663,56	1.447,30
Auxiliar cajero	1.178	117,80	141,36	14,12	1.451,28	1.262,61
Promotor	926	92,60	111,12	14,12	1.143,84	995,14
Auxiliar promotor	835	83,50	100,20	14,12	1.032,82	898,55
Boletero	1.332	133,20	0,00	14,12	1.479,32	1.287,01
Supervisor estacionamiento	1.114	111,40	0,00	14,12	1.239,52	1.078,38

U.T.A. S.A.	Básicos					
	Básico nuevo \$	Puntualidad 10%	Ad. Caja Emp. 12%	Fin de semana \$	Bruto \$	Neto \$
Auxiliar estacionamiento	938	93,80	0,00	14,12	1.045,92	909,95
Supervisor mantenimiento	1.062	106,20	127,44	14,12	1.309,76	1.139,49
Operario mantenimiento	845	84,50	101,40	14,12	1.045,02	909,17
Auxiliar de primera	1.366	138,60	0,00	0,00	1.502,60	1.307,26
Auxiliar de segunda	958	95,80	0,00	0,00	1.053,80	916,81
Cadete	946	94,60	0,00	0,00	1.040,60	905,32

