En la Ciudad de Buenos Aires, a los 12 días del mes de julio de 2019, se reúnen los integrantes del **COMITÉ PARITARIO DE INTERPRETACION Y NEGOCIACION SALARIAL del CCT 488/07**, previsto en su artículo 59. Por la representación de los trabajadores comparecen: los señores: MARCELO GUERRERO , HERNAN MARTINEZ , SERGIO CANTERO en representación del **SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y G.N.C., GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS (SOESGYPE) PG Nº 493**, y los señores CARLOS ACUÑA , MARCELO GUERRERO , JUAN FIORANI , en representación de la **FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOESGRA) PG Nº 1373**; y por la parte empresaria comparecen los señores JULIO ALONSO , CARLOS BASILICO , FABIAN TOBALO en representación de la **FEDERACIÓN DE ENTIDADES DE COMBUSTIBLE (F.E.C.)**, de conformidad con los requisitos y facultades establecidas en los artículos 59 y 60 del mencionado convenio colectivo de trabajo, siendo ambas representaciones signatarias del mismo.

El motivo de la reunión convocada por petición de la parte empresaria es tratar las diferentes interpretaciones que han realizado varias empresas del sector empleador respecto de dos cuestiones: **1º)** Cuál es de la base salarial que se debe tomar en cuenta para la implementación del pago de los adicionales remunerativos establecidos en los **artículos 12, 13 y 14 del CCT 488/07** y **2º)** La cantidad de horas extraordinarias que deben liquidarse para todos los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo, con excepción de los que cumplen tareas de lavado, engrase y cambio de aceite, que cumplan tareas los días sábados y domingos, conforme lo establecido en el **artículo 17 bis del convenio colectivo.**

A.- Con relación al punto 1º), siendo necesario arribar a una interpretación unificada acerca de la forma de liquidar los mencionados adicionales, el COMITÉ PARITARIO DE INTERPRETACION Y NEGOCIACION SALARIAL establece que la base salarial a considerar para la aplicación de los porcentajes establecidos para el cálculo de los adicionales por antigüedad, manejo de fondos y premio a la asistencia , será la remuneración bruta

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

básica de Convenio percibida por los trabajadores, conforme las escalas establecidas en el convenio colectivo de trabajo para cada una de las categorías.

Tomando como fundamento la interpretación correcta para la liquidación de los adicionales establecidos en los mencionados artículos 12, 13 y 14 expresada en el párrafo precedente, este COMITÉ PARITARIO DE INTERPRETACION Y NEGOCIACION SALARIAL propone que las partes signatarias del CCT 488/07 convoquen a la comisión negociadora del convenio colectivo para modificar los artículos en cuestión, receptando la interpretación fijada en la presente acta por este Comité. A tal efecto se propone que sus textos sean los siguientes:

ARTÌCULO 12º: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD. Por cada año aniversario que el trabajador cumpla en el Establecimiento, percibirá un DOS POR CIENTO (2%) del total de las remuneraciones brutas básicas de Convenio, en concepto de escalafón por antigüedad cuando no sea superior a los 10 años y el 2.5% cuando la antigüedad sea superior a los 10 años, y el 3% cuando la antigüedad sea superior a los 15 años."

ARTÍCULO 13º: POR MANEJO DE FONDOS: Todo trabajador que maneje fondos del empleador (dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos, tarjetas de débitos o cualquier otro valor) percibirá un adicional del 8% sobre el total de las remuneraciones brutas básicas de Convenio. Los trabajadores de las distintas categorías, percibirán el adicional por manejo de fondos, siempre y cuando manejen dinero de la empresa y realicen cobros mediante tarjetas de créditos y débitos, cheques, cuentas corrientes, vales y de cualquier otro sistema de cobranza implementado por la empresa."

ARTÍCULO 14º: ADICIONAL POR PREMIO A LA ASISTENCIA: Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente convenio percibirá un adicional mensual del 8% sobre el total de las remuneraciones brutas básicas de Convenio, siempre y cuando no incurra en una (01) falta injustificada y/o tres (03) llegadas tarde al mes. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes: Permisos gremiales, licencia por matrimonio, licencia anual, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares, enfermedades justificadas con certificado médico y accidentes de trabajo."

B.- En tratamiento del punto 2º), el COMITÉ PARITARIO DE INTERPRETACION Y NEGOCIACION establece, como criterio uniforme de interpretación de lo establecido en el artículo 17 bis del CCT 488/07, que las que las horas trabajadas los días sábados

12.278564
Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGYPE

después de las 13 horas y hasta la hora 24 (veinticuatro) del día domingo, serán liquidadas como horas extraordinarias, es decir, con un adicional del ciento por ciento (100%) de cada hora trabajada.

A tal efecto, este COMITÉ PARITARIO DE INTERPRETACION Y NEGOCIACION SALARIAL propone que las partes signatarias del CCT 488/07 convoquen a la comisión negociadora del convenio colectivo para modificar el artículo en cuestión, de conformidad con el criterio interpretativo expresado en la presente acta. A tal efecto se propone que el texto del mencionado artículo sea el siguiente:

ARTÍCULO 17 BIS: Para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, con excepción de los que cumplan tareas de lavado, engrase y cambio de aceite, la jornada de trabajo será: de lunes a sábados hasta las 13.00 horas. Las horas trabajadas los días sábados después de las 13.00 horas y los días domingo hasta la hora 24 (veinticuatro), se liquidarán con un adicional del cien por ciento (100%) de cada hora trabajada, cumpliendo las modalidades de trabajo vigentes de conformidad con lo establecido en la Ley 20.744 ."

Por las razones expuestas el COMITÉ PARITARIO DE INTERPRETACION Y NEGOCIACION SALARIAL dispone:

1º) Establecer como norma de interpretación que para la liquidación de los adicionales establecidos en los artículos 12, 13 y 14 del CCT 488/07, se tomará en cuenta la remuneración bruta básica de Convenio establecida para la distintas categorías laborales.

2º) Que las horas trabajadas los días sábados después de las 13 horas y hasta la hora 24 (veinticuatro) del día domingo, serán liquidadas como horas extraordinarias, es decir, con un adicional del ciento por ciento (100%) de cada hora trabajada ,

3º) Que se convoque a la comisión negociadora del convenio colectivo para proceder a la modificación de los mencionados artículos, conforme los textos propuestos en la presente acta.

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

No existiendo otro punto por tratar, las partes suscriben dos ejemplares, del mismo tenor y al mismo efecto.

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

DNI 10.273.564

DNI 12.666.489

IF-2019-96299501-APN-DNRYRT#MPYT

CONVENIO COELECTIVO DE TRABAJO

488/ 07

SOESGYPE – FOESGRA

SINDICATO DE ESTACIONES DE SERVICIO

F.E.C

FEDERACION DE ENTIDADES DE COMBUSTIBLES

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
FOESGRA

IF-2019-97758932-APN-DGDMT#MPYT

Silvio Ezeiza Alonso
DNI 10.278.564

DNI 10278.564

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 488/07

ENTIDADES INTERVINIENTES: Por la parte empleadora. FEDERACION DE ENTIDADES DE COMBUSTIBLES (F.E.C.), COMPARECEN LOS Sres. Luis Alberto Malchiodi, Honorio Jesús Herrera, con el patrocinio letrado del Dr. Fabián Alejandro Tobalo y por la parte sindical, el **SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y G.N.C., GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS de AUTOS (SOESGYPE) Personería Gremial 493**, representado en este acto por CARLOS ALBERTO ACUÑA, SERGIO CANTERO, PABLO HERNAN MARTINEZ y WALTER ACUÑA, y la **FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS DE AUTOS Y GOMERÍAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOESGRA)** Personera Gremial 1373, representada por CARLOS ALBERTO ACUÑA , ANDRES DOÑA , MARCELO GUERRERO
ARTICULO 1°: PARTES INTERVINIENTES: Por el sector Empresario, FEDERACION DE ENTIDADES DE COMBUSTIBLES (F.E.C.) Personería Jurídica N° 5823 Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires, con domicilio en calle 15 N° 1334 de la ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, y por el sector Gremial, EL SINDICATO OBREROS ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO y lavaderos de autos (S.O.E.S.G. y P.E.) y la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS DE AUTOS Y GOMERÍAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOESGRA) Personera Gremial 1373) Personería Gremial N° 493, con domicilio en calle Hipólito Irigoyen N° 2727, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en representación del personal legitimado a representar, conforme a la UNIDAD DE NEGOCIACION COLECTIVA constituida entre las partes.

ARTICULO 2°: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y PATRONAL: Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas Personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los Trabajadores y de los Empleadores de la actividad en todo el ámbito territorial de la Provincia de Buenos Aires. No se realizarán modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas por las partes intervinientes, mediante sus representantes legítimos y en ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 3°: IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS: Ningún Trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio y leyes vigentes, quedando nulos los pactos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren en el futuro fuera de este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 4°: AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA: Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo será de Aplicación en todo el territorio de la Republica Argentina, y el plazo de vigencia será de dos (2) años, a partir de su homologación. Sin perjuicio de la vigencia pactada, las partes se comprometen a realizar revisión de salarios y rubros de incidencia sobre el mismo. Para el supuesto de que se produzcan situaciones extraordinarias e imprevisibles, en la economía del país, que tengan incidencias en los salarios y/o cualquier parte de la actividad, el comité analizará tal situación aun antes de que se produzca el vencimiento de tratamiento de salarios.

ARTICULO 5°: PERSONAL COMPRENDIDO: Personal que se desempeña en Estaciones de Servicios y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

ARTICULO 6°:
CATEGORIAS:
A) ENCARGADO DE TURNO
B) OPERARIO DE PLAYA (DE G.N.C. Y/O LIQUIDOS)
C) ADMINISTRATIVO
D) OPERARIO DE INTERIOR Y ANEXOS
E) OPERARIO DE SERVICIOS
F) OPERARIO CONDUCTOR

IF-2019-97758932-APN-DGDMT#MPYT
Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE
CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.R.A.

G) OPERARIO MANTENIMIENTO
H) OPERARIO SERENO

ARTICULO 7° — DISCRIMINACION DE TAREAS: El presente convenio rige las relaciones entre las empresas comprendidas en el Art. 5° y el personal bajo relación de dependencia de las mismas y comprenderá a todos los trabajadores, salvo los Gerentes, Sub-Gerentes o cualquier personal jerárquico, que no responda a las categorías descriptas, que son los representantes de empresas.

A) ENCARGADO DE TURNO: Es el responsable de la recepción y entrega de sus respectivos turnos, siendo su deber efectuar el control de la lectura del estado de los totalizadores de los surtidores al comienzo y cierre de cada turno, verificar el stock de lubricantes, aditivos y mercaderías que le sean entregada para la venta, ordenar el movimiento de vehículos en la playa, controlar y dar instrucciones a sus colaboradores directos (operarios de playa, servicio, mantenimiento y auxiliar) confeccionar las planillas diarias de rendición de caja al finalizar su turno, la atención de venta al público, deberán emitir y entregar los comprobantes fiscales de las ventas que se realicen, dar un trato cordial y correcto a los clientes, controlar el mantenimiento de la buena imagen del establecimiento con respecto a limpieza e ige higiene en general, la prestación de los servicios de buena voluntad, cumplir las instrucciones generales establecidas por la dirección de la empresa y las directivas especiales de la misma, informar a la dirección de la empresa de producirse anomalías durante su turno, siendo responsable del manejo de dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos y débitos y de cualquier otro valor autorizado por la empresa, ya sea por modalidad de trabajo de la misma, y percibirá el adicional por manejo de fondos. Existirá como mínimo en cada establecimiento, cuatro (4) dependientes categorizados como encargados de turno, correspondiendo uno (1) a cada turno y un (1) relevante, salvo que el establecimiento no permaneciera abierto las 24 horas, en ese caso será proporcional a las horas de trabajo en el establecimiento.
B) OPERARIO DE PLAYA DE G.N.C. Y/O LIQUIDOS: Es todo trabajador que realice tareas de expendio de combustibles, lubricantes e insumos para el automotor, y que tenga a su cargo y bajo su responsabilidad prestar servicio de limpieza de parabrisas, revisado y reposición de los diversos fluidos del automóvil, de la presión de aire en neumáticos, etc., debiendo mantener limpios los lugares y elementos de trabajo correspondiente a su sector, respetar la cantidad y calidad de los servicios que preste y actuar siempre en forma cordial y correcta en la atención de los clientes y que siendo colaborador directo e inmediato del encargado de turno recibirá instrucciones de éste a efectos de mantener una correcta coordinación de las tareas encomendadas. Deberá además emitir y entregar los comprobantes fiscales de las ventas que realice.
C) ADMINISTRATIVO: Es todo trabajador que tenga a su cargo las tareas inherentes a una correcta y eficaz gestión administrativa y comercial de la empresa, siendo responsable de la coordinación de actividades del resto del personal, preparar los depósitos bancarios, los pagos a proveedores, confeccionar cheques, resúmenes de cuentas, balancear ingresos y egresos, liquidación de sueldos; liquidación, distribución y cobranzas de cuentas corrientes, operar sistemas de cómputos, efectuar trámites bancarios, impositivos o de cualquier índole, relacionados con la actividad de la Empresa, colaborando en forma directa e inmediata con el encargado de turno o par administrativo, para garantizar y asegurar la continuidad de la explotación y la prestación del servicio y atención al público en general, cumplir las instrucciones generales establecidas por la dirección de la empresa y las directivas especiales de la misma.
D) OPERARIO DE INTERIOR Y ANEXOS: Será considerado aquel operario que realice bajo la supervisión del Encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencia de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior de los anexos.
E) OPERARIO DE SERVICIO: E-1.— Lavador y Engrasador. Es todo trabajador que preste servicio en tareas de limpieza, lavado, secado, engrase, cambio de aceite y filtros en toda clase de vehículos automotores, siendo colaborador directo e inmediato del encargado de turno, también debe mantener limpio los lugares de trabajo correspondiente a su sector, y debe actuar cordial y correctamente en la atención al público. E-2.- Lubricentro: Es todo trabajador afectado a la venta de lubricantes, filtros, aditivos y similares y/o a tareas de engrase, cambio de aceite y filtros en toda clase de vehículos automotores, en establecimientos que no se encuentren catalogados como Estaciones de Servicio y se encuentren comprendidos en el presente convenio. E-3.- Gomero: Es todo trabajador que realice tareas propias de esta actividad.
F) OPERARIO CONDUCTOR: Será considerado como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes; también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corriente, traslado a los bancos, será además el encargado del movimiento de combustibles, lubricantes y mercaderías varias. Aquel operario conductor que deba

trasladarse a más de cien (100) km además de la remuneración que se le asigne, deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos, consistentes en el reintegro de los desembolsos, contra la entrega de los comprobantes correspondientes.

G) OPERARIO DE MANTENIMIENTO: Es todo trabajador que realice tareas exclusiva de limpieza arreglos y mantenimiento en: oficinas, sanitarios, salones de venta, playas y espacios verdes que se encuentren dentro del perímetro del establecimiento. Dichos operarios podrán ser incorporados con el sistema de media jornada laboral.
H) OPERARIO SERENO: Es todo trabajador que realice única y exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia en el establecimiento. Si cumpliera otras funciones distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerará Encargado de Turno, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante la jornada laboral para desempeñar tareas varias y/o se lo recategorizará de acuerdo a las tareas que le sean asignadas.

ARTICULO 8°: MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO: El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior, salvo cuando las necesidades del servicio exijan una colaboración ocasional o en los supuestos previstos por el art. 89 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 9°: INTERCAMBIOS DE TAREAS EN CASOS ESPECIALES: La empresa se reserva el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficacia del establecimiento.

ARTICULO 10°: TAREAS LIVIANAS: A todo el personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acorde a su capacidad de trabajo.

ARTICULO 11°: SUELDO BASICO POR CATEGORIA: Se establece los siguientes Sueldos básicos mensuales, para las categorías acordadas por las partes

SALARIOS:

CATEGORIAS	BASICOS ABRIL 2019	BASICOS JULIO 2019	BASICOS SEPTIEMBRE 2019
ENCARGADO	$ 32.258.00	$ 34.562.00	$ 36.866.00
ADMINISTRATIVO	$ 31.364.00	$ 33.605.00	$ 35.845.00
OP.SERVICIO	$ 31.266.00	$ 33.456.00	$ 35.686.00
OP. DE PLAYA	$ 30.689.00	$ 32.881.00	$ 35.073.00
OP.AUXILIAR	$ 29.548.00	$ 31.658.00	$ 33.779.00
OP.CONDUCTOR	$ 30.394.00	$ 32.566.00	$ 34.736.00
OP. INT. Y ANEXO	$ 30.247.00	$ 32.407.00	$ 34.568.00
FRANQUERO	SEGUN LA TAREA	QUE CUMPLA	
SERENO	$ 30.583.00	$ 32.767.00	$ 34.952.00

Las partes establecen los siguientes importes de sueldos básicos mensuales para cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio Colectivo que en planilla adjunta se acompaña y que forma parte integrante de las mismas.

IF-2019-97758932-APN-DGDMT#MPYT

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
SOESGyPE

ARTICULO 12°: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Por cada año aniversario de antigüedad que el trabajador cumpla en el Establecimiento, percibirá un DOS POR CIENTO (2%) del total de las remuneraciones brutas básicas mensuales, en concepto de escalafón por antigüedad cuando no sea superior a los 10 años y el 2,5% cuando la antigüedad sea superior a los 10 años, y el 3% cuando la antigüedad sea superior a los 15 años.

ARTICULO 13°: ADICIONAL POR MANEJO DE FONDOS: Todo trabajador que maneje fondos del empleador (dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos, tarjetas de débitos o cualquier otro valor) percibirá un adicional del 8% sobre el total de las remuneraciones brutas básicas mensuales . Los trabajadores de las distintas categorías, percibirán el adicional por manejo de fondos, siempre y cuando manejen dinero de la empresa y realicen cobros mediante tarjetas de créditos y débitos, cheques, cuentas corrientes, vales, y de cualquier otro sistema de cobranza implementado por la empresa.

ARTICULO 14°: ADICIONAL POR PREMIO A LA ASISTENCIA: Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente convenio percibirá un adicional mensual del 8% sobre el total de las remuneraciones brutas básicas mensuales , siempre y cuando no incurra en una (01) falta injustificada y/o tres (03) llegadas tarde al mes. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes: Permisos gremiales, licencia por matrimonio, licencia anual, nacimientos de hijos, fallecimiento de familiares, enfermedades justificadas con certificado médico y accidentes de trabajo.

ARTICULO 15°: ADICIONAL POR TOLERANCIA HORARIA: Todos los trabajadores que realice planillas diarias de rendición de caja y dinero al finalizar sus respectivos turnos, se le reconoce bajo el concepto de COMPENSACION POR TOLERANCIA HORARIA, el pago de un adicional fijo de seis (6) horas extras mensuales al cincuenta por ciento (50%) de su valor ordinario, como compensación por el tiempo adicional que requerirá dicha tarea.

ARTICULO 16°: ADICIONAL POR TEMPORADA: Todo trabajador comprendido en el presente convenio percibirá un adicional mensual del 7% sobre el total de las remuneraciones básicas percibidas durante los meses de diciembre a marzo de cada año en concepto de ADICIONAL POR TEMPORADA. Zona determinada y/o regulada por Organismo Nacional o Provincial.

ARTICULO 17°: Los trabajadores que cumplan , tareas de Lavado, Engrase y Cambio de Aceite, deberán concluir a las 13:00 hs los día sábados debiendo comenzar a trabajar nuevamente los días lunes a las 00,00hs , si prestaran tareas los días sábados después de las 13 hs y hasta las 00.00 hs del lunes percibirán una remuneración equivalente al 100% por cada hora de trabajo

ARTICULO 17 BIS: Para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, con excepción de los que cumplan tareas de lavado, engrase y cambio de aceite, la jornada de trabajo será: de lunes a sábados hasta las 13.00 horas . Las horas trabajadas los días sábados después de las 13.00 horas y los días domingo hasta hora 24 (veinticuatro), se liquidarán con un adicional del cien por ciento (100%) de cada hora trabajada, cumpliendo las modalidades de trabajo vigentes .

ARTICULO 18°: En virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán aplicar en forma estricta la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (t.o. 1976, la Ley de Jornada Legal de Trabajo N° 11.544, su Decreto Reglamentario N° 16.155/33), atento que conforman el orden público laboral aplicable a todos los trabajadores alcanzados por el presente.

ARTICULO 19°: Todo exceso sobre jornada de trabajo, será compensada de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas al 100% de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas de la mañana siguiente, la jornada nocturna tiene una duración de siete (07) horas, según Ley20.744 artículo 200 y/o vigentes.

ARTICULO 20°: DEL DIAGRAMA HORARIO: La distribución de las horas de trabajo es facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, ya sean fijos o rotativos, se notificarán y exhibirán a todo el

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.R.A.

personal dependiente en forma anticipada de cuarenta y ocho (48:00) horas y en lugares visibles del establecimiento. Todo ello sin perjuicio de aquellos casos de trabajadores que hubieren convenido con el empleador un régimen de turno fijo, especialmente cuando el trabajador deba realizar estudios en instituciones educativas, tanto sea de capacitación específica, o estudio de carácter secundario, terciario, universitario o en instituciones de tal carácter

.ARTICULO 20 BIS : Las Estaciones de servicio no despacharan ningún tipo de combustible producto y/o mercadería al publico en general , los dias 24 de Diciembre y 31 de Diciembre en el horario de 22.00hs a 6.00 hs , eximiendo a los trabajadores del sector de concurrir a sus puestos de trabajo , sin perdida y/o descuento en su remuneración , a excepción de aquellos trabajadores que deban cumplir con una guardia minima a requerimiento del Empleador , y a los efectos de atender el suministro de combustible solamente en casos excepcionales y para atender vehículos de emergencia (ambulancias , móviles policiales , bomberos etc , estos trabajadores cobraran esas horas al 100/% .

ARTICULO 21°: QUEBRANTO DE CAJA: En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos (dinero, cheques, vales, tarjetas de créditos, tarjetas de débitos o cualquier otro valor) de las empresas comprendidas en el presente convenio y siendo estos hechos debidamente comprobados ante las autoridades competentes, será el empleador quien se hará cargo de todos los perjuicios que dicho acontecimiento le ocasionare al establecimiento. Igualmente en los casos que manejen el dinero de las cajas personas ajenas al turno correspondiente, en ningún caso se le descontarán faltantes a los trabajadores, ya que para hacerse cargo de sumas de dinero, debe manejar los fondos el trabajador que se haga responsable de acuerdo a la categoría asignada a su labor específica. Asimismo, para el supuesto de faltante de fondos, será responsable en forma solidaria, la totalidad del personal que tuvo en dicho turno manejo de fondos. Las rendiciones de las cajas de cada turno se realizarán en planillas diarias, las que se controlarán dentro de cinco (5) días de efectuada la rendición, los faltantes serán notificados a los trabajadores por nota y en el mismo término. En caso de faltantes o sobrantes en las cajas, los trabajadores tienen derecho a solicitar el control personal de las planillas diarias de rendición, a efectos de detectar dichas diferencias. Los sobrantes de dinero que se produzcan en las cajas, se acreditarán a los trabajadores responsables de las mismas y se compensarán con los faltantes determinados.

ARTICULO 22°: DIA DEL GREMIO: se reconocerá el día 27 de agosto de cada año como EL DIA DE LOS EMPLEADOS DE LA ACTIVIDAD el mismo será abonado con un recargo del 100% para el caso de aquel operario que deba prestar servicio.

ARTICULO 23°: DEL ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES. LABORALES. RECAUDOS LEGALES: El Empleador deberá formar un legajo personal por cada trabajador en relación de dependencia. Dicho legajo deberá contener todas las documentaciones legales y personales correspondientes a cada trabajador respecto a su relación laboral con la empresa, desde el ingreso hasta la baja de cada trabajador.

ARTICULO 24°: DE LAS PRESUNCIONES POR OMISION DE RECAUDOS: La falta de exhibición a requerimiento judicial, administrativo o de la entidad gremial de los registros laborales impuestos por la Ley al empleador, será tenida como falta grave a favor de las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que debían contar en tales asientos.

ARTICULO 25°: ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL: La parte Empresaria deberá comunicar fehacientemente al sindicato cada vez que se produzca una alta o baja del personal para control de éste en los servicios que presta la entidad sindical y los servicios médicos asistenciales que presta la obra social. Dicha comunicación deberá realizarse dentro del mes en que se produzca el cese o la iniciación de actividades por algún trabajador.

ARTICULO 26°: DE LA OBLIGACION DE EXHIBIR DOCUMENTACION: A simple requerimiento de la entidad sindical y de la obra social a través de los inspectores y dirigentes habilitados para ello y/o inspección formal de la autoridad administrativa provincial o nacional, el empleador deberá exhibir en la sede del establecimiento los recaudos legales y documentaciones precedentemente señalados, como así también acreditar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales. Corresponde obligatoriamente que los legajos del personal y demás recaudos legales descriptos permanezcan en el domicilio de la empresa y/o en el lugar donde se encuentre la administración de ésta.

IF-2019-97758932-APN-DGDMT#MPYT

Carlos Alberto ARRUEBARRENA ALBERTO ACUÑA
Subsecretario General SECRETARIO GENERAL
SOESGyPE F.O.E.S.G.R.A.

ARTICULO 27°: CONDICIONES DE TRABAJO: En todos los casos los trabajadores cumplimentarán las siguientes exigencias dentro del horario de trabajo:
a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas y útiles de trabajo y el empleador deberá facilitarles su reposición a los fines de un mejor rendimiento de sus tareas, siempre que el trabajador lo solicite justificadamente.
b) Los trabajadores de cada categoría se encargarán de mantener limpio el sector donde desarrollan sus tareas habituales.

c) Los trabajadores dispondrán de una pizarra o transparente en los vestuarios y/o lugares de trabajos adecuados, de común acuerdo que han de establecer la patronal y el delegado obrero, a los efectos de que los trabajadores reciban la información gremial correspondiente.

ARTICULO 28°: Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajustan a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes previsionales y/o establecidos por este Convenio de Trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este convenio.

ARTICULO 29°: PERIODO DE PRUEBA: Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante se ajustará a lo establecido por el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo o la norma que en el futuro pudiere reemplazar a ésta.

ARTICULO 30°: Existirá en cada organización, tanto en la entidad sindical, como en la cámara empresaria, una bolsa de trabajo, donde las empresas podrán solicitar el personal que necesite para cubrir vacantes en cualquier categoría del presente convenio.

ARTICULO 31°: REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO

a) Todos los Trabajadores deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y respeto.
b) Los Trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones relacionados con el trabajo por vía jerárquica, es decir que ningún trabajador recibirá órdenes de otro de igual jerarquía.

c) Ningún superior podrá observar o llamar la atención a un trabajador en presencia de compañeros de trabajo o de tercera, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección, respeto, discreción y debida reserva.
d) Por la obligación de servicio continuo de la actividad, el personal afectado a las tareas de turno, permanecerá en su lugar de trabajo hasta la concurrencia de su relevo. Debiéndose abonar en forma extraordinaria el tiempo excedente.

e) El trabajador está obligado a: 1) Denunciar y mantener actualizado su domicilio real. 2) Comunicar personalmente o por terceros en caso de enfermedad inculpable, accidente de tránsito o de cualquier otra naturaleza que pueda padecer, dicha comunicación deberá realizarla en el transcurso de la jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir.
3) Presentar el certificado médico correspondiente dentro de las veinticuatro (24) horas de producido el incidente. 4) Someterse al control médico del empleador, si así éste lo decidiera, y/o de la compañía aseguradora (A.R.T.). 5) Notificarse en forma personal de toda comunicación que le sea dirigida por el empleador con motivo de la relación de trabajo. En tales casos el trabajador recibirá el original de dicha comunicación y deberá dejar constancia de su entrega en la copia de dicho documento, que retendrá el empleador.

ARTICULO 32: DEL UNIFORME DE LOS TRABAJADORES: La ropa de trabajo será uniforme, y de uso personal e individual de cada trabajador, estando a cargo del empleador el costo y la elección del modelo, tipo de tela y color de las prendas, las que serán de uso obligatorio como así también los delantales de goma, botas, zapatos, guantes de goma, casco y camperas. Los empleadores proveerán, libre de todo cargo, según los puestos de trabajo los siguientes elementos: A) Tres uniformes anuales uno por cada cuatrimestre, que serán entregados en los meses de enero, mayo y septiembre de cada año. El uniforme anual para cada persona se compone de Tres camisas, tres pantalones, dos pares de zapatos, una campera. B) Delantal y botas de goma

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SEC. GRAL.

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.R.A.

de uso individual en la sección de lavado y engrase. C) Se le proveerá guantes de goma al lavador. La calidad de los mismos estará adecuada a la función que desempeña cada trabajador. El equipo completo descrito deberá entregarse dentro de los diez (10) días hábiles siguiente del ingreso al establecimiento de cada trabajador. En cada categoría el empleador deberá proporcionar los elementos especiales que la actividad requiera. Todo trabajador debe ser prolijo e higiénico en su indumentaria y aspecto personal.

ARTICULO 32 Bis: DEL UNIFORME DE LOS TRABAJADORES
Toda la indumentaria proporcionada al trabajador deberá estar confeccionada con materiales que otorguen efectiva protección contra los riesgos habituales de la actividad, en particular, contra la acción de productos tóxicos, corrosivos, inflamables y/o irritantes; debiendo evitarse el uso de materiales fácilmente combustible y/o permeables a la acción de químicos peligrosos que pudieren emplearse en la actividad habitual del establecimiento. La indumentaria proporcionada a los trabajadores en ningún caso podrá afectar el, decoro y dignidad de los mismos, ni podrá perseguir la finalidad de subordinar al aspecto personal y/o atractivo sexual del o la dependiente al cumplimiento del objetivo de captar y/o mantener la afluencia de clientela.

ARTICULO 33°: DE LAS CERTIFICACIONES DE TRABAJO: Al momento de la desvinculación laboral del trabajador, el empleador se obliga a entregar el correspondiente certificado de trabajo, como así también la certificación y cesación de servicios y remuneraciones debidamente certificada la firma del empleador por la entidad bancaria conforme lo dispuesto por el artículo 80 de la L.C.T.

ARTICULO 34°: DE LAS LICENCIAS ANUALES ORDINARIAS: Las licencias anuales (vacaciones) serán pagas y se otorgarán y abonarán conforme lo prescripto por la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, se notificarán por escrito con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y se pagaran al momento de su goce; de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador calculada desde su ingreso al 31 de diciembre de cada año.
a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea menor de cinco (5) años.
b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez(10)años.

c) veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.
d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el empleo del trabajador sea mayor de veinte (20) años.

La licencia anual ordinaria a pedido expreso del trabajador, podrá ser fraccionada, en la medida que el mismo goce de vacaciones en época de verano una vez cada dos períodos anuales. El fraccionamiento mencionado procederá siempre que el trabajador goce de una licencia anual de 21 días o más. La primera fracción de licencia no podrá ser inferior a los catorce (14) días. en ese caso el trabajador podrá gozar del resto de sus vacaciones dentro de los seis (6) meses subsiguientes a la fecha del primer fraccionamiento.
En todos los casos, el Empleador deberá contemplar y atender las comunicaciones escritas de los trabajadores que se hayan anotado en contingentes de turismos o colonias de vacaciones, siempre que no afecte simultáneamente a más del diez (10%) por ciento de la dotación de personal del establecimiento.

ARTICULO 35°: LICENCIAS ESPECIALES: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:
a) Por nacimiento de hijo tres (03) días corridos. b) Por matrimonio diez(10)días corridos.
c) Para rendir exámenes en enseñanza media, superior y universitaria dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza, oficial o autorizados por organismo nacional o provincial competente, y el beneficiario deberá acreditar ante el empleador dentro de los 30 días, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

ARTICULO 36°: PERMISO CON GOCE DE SUELDO: a) Fallecimiento de padre, madre, cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, hijos/as o hermanos/ as minusválidos o menores de edad que se encuentren a cargo directo del trabajador, la patronal otorgara permiso con goce de sueldos de tres (3) días corridos, siendo a cargo del trabajador acreditar el hecho que genera el permiso. Dicho permiso se extenderá a cinco (5) días corridos cuando el fallecimiento se produzca a más de trescientos (300) kilómetros de distancia. b) Por casamiento de hijos/as, fallecimiento de suegro/a, abuelos/ as, tíos/as, nietos/as,

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.R.A

hermanos/as y cuñados/as, como así también por mudanza, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días de permiso con goce de sueldo, que no se computarán como inasistencia.

ARTICULO 37°: PERMISOS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO: Cuando un trabajador tenga más de doce (12) meses de antigüedad en la empresa, ésta le concederá a pedido del trabajador, formulado por escrito y con una anticipación no inferior de diez (10) días corridos, de hasta treinta (30) días de licencia sin goce de sueldo, debiéndosele conservar el puesto y constar el período de ausencia, como si hubiera trabajado a los efectos de la antigüedad en la firma. Este derecho sólo podrá ejercerse cada tres (3) años calendario y no podrá solicitarse simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de una misma empresa.

ARTICULO 38°: PERMISO PARA TRAMITES PRENUPCIALES: El Personal femenino o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial gozará una licencia paga por el tiempo que demande dicho trámite, teniéndose en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la que no podrá exceder de dos (2) días corridos.

ARTICULO 39°: EXAMENES PREOCUPACIONALES: Estos exámenes se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes al efecto.

ARTICULO 40°: REUBICACION DEL PERSONAL: las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

ARTICULO 41°: BONIFICACION POR ENLACE: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

ARTICULO 42°: SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

ARTICULO43°: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

ARTICULO 44°: APORTES Y CONTRIBUCIONES PARA LA OBRA SOCIAL: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto.

ARTICULO 45°: SALARIO FAMILIAR: Se aplicará de acuerdo a lo que establezcan las leyes vigentes en ese concepto.

ARTICULO 46°: APORTE SOLIDARIO: de acuerdo al Artículo 37 de la Ley 23.551 y 9° de la Ley 14.250 se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de la Asociación Sindical Firmante, consistente en un aporte mensual del (2%) dos por ciento de la remuneración percibida por todo concepto. Respecto de los trabajadores afiliados el aporte dispuesto en el presente artículo será compensado hasta su concurrencia con el aporte establecido en el artículo 49 del presente. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al Aporte Solidario.

ARTICULO 47°: APORTE MUTUAL SINDICAL: Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados o no deberán aportar el 1% mensual sobre el total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el 1%, lo que será depositado en las cuentas especiales del S.O.E.S.G.Y P.E., para todos aquellos empleadores con domicilio en la Provincia de Bs. As. Siendo responsabilidad de la parte patronal efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro los tratará el comité paritario de interpretación y negociación salarial.

ARTICULO 48: FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO: Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar dentro de sus áreas de actuación e intereses, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, capacitación

profesional, recreativa, de asesoramiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de trabajadores y empleadores comprendidos en el presente convenio, estén o no afiliados a las entidades signatarias, a evacuar las consultas de interés particular o general que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello convienen en instituir una contribución mensual a cargo exclusivo del empleador del TRES POR CIENTO (3%) sobre el total de las remuneraciones brutas mensuales abonadas al personal dependiente. De dicha contribución empresaria se destinará el dos por ciento (2%) a favor de la FEDERACION DE ENTIDADES DE COMBUSTIBLES (F.E.C.) y el restante UNO POR CIENTO (1%) a favor del SINDICATO DE OBREROS ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, (S.O.E.S.G.y P.E.) y los montos resultantes de la mencionada contribución empresaria, se depositarán en la cuenta recaudadora, que tenga la entidad sindical, habilitada al efecto en el Banco de la Provincia de Buenos Aires Suc. Casa Matriz o en cualquier sucursal de dicha entidad bancaria y/o donde las entidades signatarias lo designen hasta el día 15 y/o el primer día hábil siguiente de cada mes en boletas de depósito que cada entidad distribuirá a tal fin. De lo recaudado por el presente artículo, previa deducción de los gastos de operatoria bancaria que origine dicha cuenta recaudadora, se instruirá a la entidad bancaria para que transfiera las dos terceras partes de dicho monto a la cuenta que F.E.C. posea en dicha institución y/o en otra cuenta que la misma indique. Los gastos bancarios serán soportados en forma proporcional en relación al ingreso de cada entidad.

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

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

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

2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Provincia de Buenos Aires, casa matriz (que de común acuerdo podrán ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad Bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdo judiciales o extrajudiciales.

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

4) F.E.C. y S.O.E.S.G. Y P.E., tendrán a su cargo a través de una OFICINA RECAUDADORA creada al efecto la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del TRES POR CIENTO (3%) con más actualizaciones, e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales.

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

IF-2019-97758932-APN-DGDMT#MPYT

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
C.G.T.R.A.

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

ARTICULO 49°: RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES: Los empleadores actuarán como "Agentes de Retención" de las cuotas sindicales (3% y 1% de Seguro de Sepelio, y 2% de contribución de la parte empleadora). Sobre el total de las remuneraciones que perciba el empleado, cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de sepelio.

ARTICULO 50°: SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO: El mismo será tratado por el comité paritario establecido en el presente convenio.

ARTICULO 51°: DE LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLE: Los Trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo gozarán de los beneficios y licencias que otorga la Ley de Contrato de Trabajo, como así también deberán cumplir con las obligaciones emergentes de dicha legislación en vigencia.

ARTICULO 52°: DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES: Los empleadores y trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo quedan sometidos al régimen de la ley nacional N° 24.557, sus decretos reglamentarios, resoluciones de la superintendencia de A.R.T. y de las leyes que en el futuro las deroguen total o parcialmente en materia de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales.

ARTICULO 53°: DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: El Empleador deberá cumplir las pautas y limitaciones establecidas en la legislación vigente, como así dispondrá un lugar adecuado para guarecerse de las inclemencias del tiempo.

ARTICULO 54°: DE LAS TAREAS LIVIANAS Y ADECUADAS: Tanto en los casos de enfermedades o accidentes inculpables, como a requerimiento de la aseguradora de riesgo del trabajo en casos de accidentes de trabajo, accidente in itinere o enfermedades profesionales, el Empleador deberá proveer de tareas livianas o adecuadas al trabajador afectado, reasignando lugares y actividades por un término máximo de sesenta (60) días corridos y todo ello sin perjuicio de la vigencia y aplicación de las normas legales vigentes y la concesión del plazo de conservación de empleo cuando se cumplieran las licencias pagas correspondientes a cada una de las contingencias descriptas, conforme surge establecido por la Ley de Higiene y Seguridad Industrial y su Decreto reglamentario. Sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Contrato de Trabajo en materia de enfermedad inculpable (artículos 208, 209, 210, 211 y 212).

ARTICULO 55°: DE LA ACTIVIDAD SINDICAL: El Empleador está obligado a respetar el cargo, función, actividad y estabilidad sindical de los delegados, de los miembros de comisión directiva, de las comisiones paritarias de la entidad gremial signataria y de los congresales instituidos y en ejercicio de su mandato; como así también su estabilidad legal, conforme al régimen vigente establecido por la ley Nacional N° 23.551/88 y las normas legales que en el futuro deroguen total o parcialmente dicho régimen. Dentro de cada lugar de trabajo de los comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo con personal afiliados al S.O.E.S.G. y P.E. se designará un (1) delegado obrero por cada quince operarios comprendidos en el presente convenio, el que será fiel intérprete del cumplimiento de las funciones, deberes y atribuciones que deben tener las partes de las relaciones laborales.

ARTICULO 56°: PERMISOS GREMIALES: A todos los trabajadores que integren las comisiones, consejo o comisiones paritarias, la patronal les abonará las horas o los días que utilicen para cumplir con dicha función; lo mismo ocurrirá cuando los trabajadores congresales o delegados deban concurrir a congresos de la federación que la entidad sindical esté adherida.

ARTICULO 57°: Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este convenio serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

ARTICULO 58°: De acuerdo al artículo 83° de la ley 24.467 y el decreto 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de hasta sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

ARTICULO 59°: SISTEMA DE NEGOCIACION, INTERPRETACION y DISCUSION: A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme a la reglamentación de la Ley 24.467. El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio de las partes.
El Comité se constituirá con tres (3) representante del S.O.E.S.G. y P.E. e igual cantidad por la parte empleadora, asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representante por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia las partes en forma conjunta podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTICULO 60°: FUNCIONES: El Comité Paritario de negociación salarial será el encargado de:

a) Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.
b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que fueren creando durante la vigencia del presente.
c) El comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones de trabajadores y/o empresarias, de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del convenio colectivo de trabajo y las leyes en vigencia.
d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del comité.
e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan duda, ante la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el comité.

f) A partir de la homologación del convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá la función de estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación.
g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propia, municipales, provinciales y nacionales. h) Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de éstas, se
redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsables de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido con sus firmas.

ARTICULO 61°: DEL CONTROL Y CUMPLIMIENTO: El control y cumplimiento del presente convenio colectivo estará a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y de la autoridad de aplicación en la que éstas deleguen o la futura legislación determine.

ARTICULO 62°: DEL DOMICILIO DE LAS PARTES: Las partes signatarias de este convenio colectivo fijan sus respectivos domicilios en el inicialmente denunciado.

ARTICULO 63°: DIA FEMENINO. El personal femenino gozará de un (1) día de licencia paga por mes calendario.

ARTICULO 64°: PROTECCION DE LA MATERNIDAD. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores, sin embargo la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.R.A

caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto el período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.
La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en la que conste la fecha presunta del parto, o requerir .su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los Sistemas de Seguridad Social.

Garantizase a toda mujer, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.
Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 y 112 meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso el de nacimiento. Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo a partir del sexto mes cumplido del mismo.
A modo de ejemplo, se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativas, atención de recepción cajas, data entry, atención de monitores de seguridad, etc.
DESCANSO DIARIO DE LACTANCIA: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora, para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la Empresa, de común acuerdo, podrán que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una hora.
OPCION A FAVOR DE LA TRABAJADORA. ESTADO DE EXCEDENCIA: La trabajadora con un año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venía haciendo.
b) Renunciar a su trabajo en la Empresa, percibiendo una compensación por tiempo de servicio, consistente en el 25% de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.

c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. d) Para ser uso de los derechos acordados en los incisos b) y e), deberá solicitarlo en forma y por escrito.
e) En caso de nacimiento de hijo con síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios Previstos por la Ley
24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

ARTICULO 65°: ADOPCION: En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá: 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva. 2) Tratarse de un menor hasta seis (6) años.

ARTICULO 66°: CONTRATACION DE DISCAPACITADOS: Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a los doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno (1) por cada cincuenta (50) empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el artículo 2° de la Ley 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

ARTICULO 67°: RECONOCIMIENTO A LA CAPACITACION: En reconocimiento al valor de la formación del personal comprendido en la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan otorgar a todo trabajador que acredite haber concluido estudios secundarios, terciarios y/o universitarios, las siguientes bonificaciones:

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SUESGYBE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.B.A

Título Secundario: 5% de de la remuneración Básica.
Título Terciario: 10% de la remuneración Básica.
Título Universitario: 15% de la remuneración Básica.
Hacemos la siguiente aclaración.
En ningún caso los títulos serán acumulativos, se pagará siempre el de mayor valor. Las bonificaciones serán abonadas compatibles o no con la actividad que realiza.

ARTICULO 68: BOLSA DE TRABAJO: Es objetivo permanente de las organizaciones firmantes el mejoramiento de la calidad del servicio y las prestaciones al consumidor, así como la responsabilidad social de las empresas en inducir la inserción laboral y la profesionalización de la actividad.
Además existe la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de seguridad para lograr condiciones de trabajo seguras y formar ambientes de trabajo libre de incidentes.

En base a dichos principios, es indispensable articular acuerdos que contribuyan al desarrollo del sector mediante políticas dinámicas, que protejan a las empresas pymes y a los trabajadores.
El centro de capacitación de la Mutual 27 de agosto dependiente del S.O.E.S.G. Y P.E. dicta cursos de formación profesional destinados a trabajadores del sector y a personas con interés de insertarse en el mismo.
El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Nación reconoció a la Mutual 27 de agosto como entidad educativa oficial bajo el N° 02-1717.
Las empresas nucleadas en FEC podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados; asimismo FEC y SOESGYPE administrarán y promocionarán en forma conjunta una bolsa de trabajo que incluya a personas capacitadas con el objetivo de beneficiar con personal calificado a las empresas pymes del sector.

ARTICULO 69°: ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR Y UNIVERSITARIA: todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pago de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado todo ello se ajustará a las disposiciones leales establecidas por la ley 20.744 o la que la reemplace.

ARTICULO 70°: ADICIONAL DE COMERCIALIZACION: En los establecimientos en los que se perciba un cargo adicional por mayores costos de comercialización, todo trabajador percibirá un adicional del 16,5% sobre el total de las remuneraciones .

ARTICULO 71°: ADICIONAL POR CAPACITACION: Los trabajadores comprendidos en la presente convención que hayan realizado cursos de capacitación para atención de estaciones de servicios y anexos, dictados por las partes signatarias, certificados por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, percibirán el 3% mensual en concepto de dicho adicional calculado sobre el total de las remuneraciones básica mensuales.

ARTICULO 72°: ADICIONAL POR CARENCIA DE TRANSPORTE PUBLICO: Aquellos establecimientos que se encuentren a más de 4 kilómetros del centro de la ciudad y que estén situados en rutas y/o autopistas, la empresa facilitará el transporte de los trabajadores y/o otorgará un 5% de adicional sobre el total de remuneración mensual básica a fin de paliar la carencia de transporte público.

ARTICULO 73°: ADICIONAL POR PUBLICIDAD: Cuando el empleador disponga la utilización de publicidad adicional a la indumentaria del trabajador por mandato de las distintas petroleras o por cuenta propia, los elementos de uso personal deberán adecuarse a la vigente normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo, y el trabajador que deba exhibir dichos elementos de publicidad será acreedor de un adicional del 5% del total de las remuneraciones mensuales básica, durante todo el tiempo que subsista tal obligación de uso.

ARTICULO 73° BIS : CONDICIONES ESPECIALES PARA LA REGION PATAGONICA: Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo , que realicen tareas en forma permanente o transitorias en el La Pampa , Carmen de Patagones (Pcia de Buenos Aires) Neuquén y Río Negro , Neuquén , Río Negro percibirán un 20% adicional sobre el total de la remuneración básica de convenio , Los que presten tareas en la provincia de Chubut percibirán un adicional de un 25% de la remuneración básica de convenio , y los que trabajan en las provincias de Santa Cruz , Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur , percibirán un adicional de un 40% de la remuneración básica de convenio

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
CARLOS ALBERTO ACUÑA
SOESGyP SECRETARIO GENERAL
F.O.E.S.G.R.A.

ARTICULO 74°: SANCIONES: El incumplimiento por parte del operario de playa de GNC de las normas reglamentarias para el expendio de GNC será reputado a los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo como faltas que por su gravedad no ameriten la continuación del vínculo laboral.

ARTICULO 75°: Las partes signatarias del presente en un todo de acuerdo con el contenido del mismo, solicitan a la autoridad administrativa la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo.

Julio Cesar Alonso
DNI 12.666.483

Carlos Alberto Acuña
Secretario General
SOESGyPE

CARLOS ALBERTO ACUÑA
SECRETARIO GENERAL
S.G.R.A.

DNI 10.278.161