CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 350

ACTIVIDAD:

Estaciones de servicio, garajes, playas de estacionamiento, lavaderos automáticos, lubricentros a similares, gomerías y minimarket o similares anexos a las estaciones de servicio.

PARTES INTERVINIENTES:

Sindicato de Obreros de Estaciones de Servicios y Garajes de Tucumán,(S.O.E.S.Y.G.A.) con Personería Gremial N° 1036, con domicilio legal en la calle Crisóstomo Álvarez N° 1278 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, provincia de Tucumán, representada por el Señor ***FRANCISCO CARLOS CAÑISARES***, ***Federación Obrero de Estaciones de Servicios ,Garajes, Playas de Estacionamientos, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) con domicilio en calle Hipólito Irigoyen 2127 de la Capital Federal, Provincia de Buenos Aires representada por los Señores CARLOS ALBERTO ACUÑA y ANDRES DOÑA*** y la ***Cámara de Comerciantes de Derivados del Petróleo Garajes y Afines (C.A.P.E.G.A.)***con Personería Jurídica según Decr. N° 1793/14, con domicilio en calle Batalla de Suipacha N° 718 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, provincia de Tucumán representada por el Sr. ***JUAN FRANCISCO MONTANARO***

ZONA DE APLICACIÓN:

Provincia de Tucumán

PATRONALES REPRESENTADAS:

105 (Ciento Cinco)

OBREROS BENEFICIADOS:

1123(Un mil ciento veintitrés)aproximadamente

AMBITO TEMPORAL

La fecha de celebración de este convenio es la del **23-06-00** y su vigencia se extenderá entre Julio de 2000 a Julio de 2002

CAPITULO I

ART. 1° -RECONOCIMINETO GREMIAL Y PATRONAL

Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas Personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como 1as únicas Entidades Representativas de los Trabajadores y de los Empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el título correspondiente en todo el territorio de la

Provincia interviniente. La aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuya actividad corresponda a cualquiera de las indicadas en el presente articulado, importará el reconocimiento automático por parte de la misma, sin admitirse alegación en contrario de la capacidad legal de la representación del SINDICATO OBRERO de ESTACIONES DE SERVICIOS Y GARAJES DE TUCUMAN, respecto de sus trabajadores dependientes y a todos los efectos legales.- La homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, importa por parte de la autoridad de aplicación el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicadas en el articulado superior. Asimismo, dicha homologación dejará sin efecto y sin ningún valor legal a cualquier disposición Contenida en otro Convenio Colectivo de Trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica de las actividades indicadas en el articulado de este acuerdo. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legales y en ejercicio de sus funciones.

"Teniendo en cuenta que las empresas representadas por CAPEGA, que explotan Estaciones de Servicios en la Provincia de Tucumán, son en un 95% Pequeñas y Medianas Empresas de acuerdo a la legislación vigente (Ley 24.467 y sus normas reglamentarias), se deja aclarado que todas las disposiciones convencionales aquí pautadas les resultan aplicables a las PYMES"

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.-

ART. 2°- VIGENCIA TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá a partir del 1° de Julio de 2000 y por dos (2)años. La denuncia a la nueva convención deberá hacerse con una anticipación de 60 (sesenta) días al vencimiento de la misma.

ART.3° - AMBITO DE APLICACIÓN:

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Tucumán.

ART.4°- PERSONAL COMPRENDIDO:

Personal que se desempeñe en: Estaciones de Servicios de Combustibles Líquidos, Gas Natural Comprimido (G.N.C.), Estaciones de Servicios de Cooperativas Agrícolas y Ganaderas que expendan al público combustibles líquidos o gaseosos, Aeropuertos, Terminales de Colectivos, Gomerías Anexas a Estaciones de Servicios, Mini Mercados, Mini Shops, Kioscos, etc. Anexo a Estaciones de Servicios, Lubricentros, Lavaderos, Lavaderos Automáticos, Personal Administrativos, Encargados Generales, Personal Técnico, Vendedores y Conductores de Automotores que actúen para la estación de servicio y toda otra actividad que se desarrolla,

cualquiera fuera su naturaleza y que se cumpla en el ámbito de espacio físico de las Estaciones de Servicios.

CAPITULO II

ART. 5° - CATEGORÍAS

1) Encargado de Turno
2) Operario / Vendedor de Playa
3) Operario / Vendedor de Servicios
4) Administrativo
5) Operario / Vendedor de Anexos (minimarket o similar)
6) Operario Conductor
7) Operario / Vendedor Gomero
8) Operario Mantenimiento G.N.C.
9) Operario / Vendedor de Lubricentros
10) Relevante, Franquero o Turnante
11) Operario Auxiliar

ART.6° -DISCRIMINACIÒN DE TAREAS

Encargado de Turno - optativo-: Estará bajo las órdenes directas de la patronal o del Supervisor General, en su caso. Será su responsabilidad el correcto comportamiento de los auxiliares y operarios de servicio en cuanto se refiere al buen trato de atención y cordialidad al público, ordenando el movimiento de vehículos y las prestaciones de los servicios de buena voluntad (Ej. : Limpieza de parabrisas, calibración de neumáticos, revisión de agua del radiador, batería y del aceite del motor, etc.)- Controlará la asistencia puntual del personal y la Registraciòn del horario de entrada y salida en las planillas correspondientes con la firma de cada uno- Es responsable directo de recepción y entrega del turno, para lo que deberá tomar las lecturas del estado de los totalizadores de los surtidores, verificar las existencias de lubricantes, aditivos y mercaderías que le sean entregadas para la venta, como así también los útiles y herramientas que se le suministren para la mejor atención al cliente.- Los datos obtenidos deberá registrarlo en las planillas correspondientes, debiendo dejar constancia de las observaciones y/o anormalidades que se pudieran producirse, tanto en la recepción como en la entrega de su turno.- Será su obligación realizar y/o verificar la correcta emisión de ticket o facturas por la totalidad de las ventas realizadas de acuerdo con la legislación vigente en la materia- Deberá realizar por sí o por medio de sus subordinados todas las tareas de mantenimiento necesarias para mantener en perfecto orden y limpieza todos los sectores del establecimiento y en caso de no realizarlos por cualquier motivo deberá informar a su superior inmediato-.Tendrá a su cargo el manejo del dinero y/o valores ingresados por ventas, servicios, cobranzas o cualquier otro concepto y será responsable de las diferencias que pudieran producirse excepto de las operaciones autorizadas expresamente por su superior y también la recepción de mercaderías y control de los tanques (Ej. Varillado etc.-)

Operario / Vendedor de Playa: Será el cobrador directo del Encargado de Turno – si existe- en la atención de la venta al público, debiendo cumplir las instrucciones generales establecidas por la Dirección del establecimiento y las directivas especiales de aquel, prestando la máxima diligencia en todo aquello que signifique un trato cordial y correcto, la prestación de los servicios de buena voluntad y el mantenimiento necesario para mantener la imagen de higiene y limpieza general.- En caso del que el operario de Playa tenga la responsabilidad del manejo del dinero, ya sea por la modalidad del trabajo del establecimiento o por delegación de funciones otorgadas por el Encargado de Turno, será responsable solidariamente con éste sobre los faltantes que pudieran producirse, salvo que su rendición se efectúe por separado.

Operario / Vendedor de Servicio: 1) Engrasador: Será considerado en esta categoría todo aquel empleado con conocimientos referidos a la tarea de engrase y lubricación de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera para el correcto mantenimiento de los vehículos; **2) Lavador:** Será considerado todo empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores; contemplándose también la extracción de barros; **3)Engrasador-Lavador:** Ídem a 1) y 2), no significando mayor categoría.-

Personal Administrativo: Es todo empleado que tenga a su cargo tareas inherentes a una correcta y eficaz gestión administrativa y comercial de la empresa, preparar los depósitos bancarios, los pagos a proveedores, confeccionar cheques, resúmenes de cuentas, balancear ingresos y egresos, liquidación de sueldos, liquidación y distribución de cuentas corrientes, revisión de planilla de ventas, control de existencias, operar sistemas de cómputos, efectuar trámites bancarios, impositivos o de cualquier índole relacionados con la actividad de la empresa, colaborando en forma directa con el Principal o par administrativo para garantizar y asegurar la continuidad de la explotación y la prestación de los servicios y atención al público en general.- Al personal que deba efectuar gestiones fuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.

Operario Conductor: Será considerado como tal operario que conduce camión de transporte de combustibles líquido, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes; también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos, será además el encargado del movimiento de los combustibles y lubricantes. Aquel operario conductor que deba trasladarse a más de los sesenta (60) Km. Además de la remuneración que se le asigne, deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada Km. Recorrido lo que en ese concepto le corresponda conforme a la reglamentación vigente.

Operario / Vendedor Gomero: Será considerado es esta categoría todo empleado que realice tareas propias de esta actividad.

Operario / Vendedor de Lubricentro: Será considerado en esta categoría todo aquel empleado que se encuentre afectado a la venta de lubricantes, aditivos y similares y/o a tareas de cambio de lubricantes y/o engrase de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz requiere en establecimientos que no se encuentren catalogados como Estaciones de Servicios.

Operario de Mantenimiento: Será considerado en esta categoría todo aquel empleado que tenga su cargo el control y mantenimiento de los compresores de G.N.C., y de todas aquellas reparaciones que se necesiten en las maquinarias de los Mini Mercados y demás negocios que operen dentro del ámbito del Establecimiento.-

Operario / Vendedor de Anexos: Será considerado aquel operario que realice tareas inherentes a ventas, servicios, cobranzas, reposición y control de mercaderías e insumos y toda actividad que se desarrolle en los negocios anexados dentro del espacio físico de todos los Establecimientos.

Operario, franquero o turnante: Tendrá las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplaza.

Operario Auxiliar: Se considerará operario auxiliar al trabajador que realice tareas de limpieza, maestranza y mantenimiento del establecimiento y cadeterìa en forma habitual o eventual.

ART. 7° – FUNCIONALIDAD E INTERCAMBIABILIDAD DE LAS TAREAS

Las tareas descriptas para cada categoría son meramente enunciativas y no limitativas de las que cada trabajador puede cumplir y desarrollar dentro del establecimiento, tendiente a la optimización de la productividad y eficiencia en la prestación de servicios y atención al público- La funcionalidad implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las descriptas y atribuidas a una categoría en particular y está reservado a los empleadores el derecho de intercambiar las tareas asignadas a cada trabajador, en procura de garantizar y asegurar la continuidad del expendio de combustibles y demás productos que se comercialicen, como así también la prestación de todos los servicios de acuerdo a los objetivos irrenunciables de mantener y aumentar la eficiencia del establecimiento.- Todo el personal, sin excepciones, deberá realizar por sí o por medio de sus subordinados todas las tareas de mantenimiento necesarias para lograr un perfecto orden, limpieza y presentación de todos los sectores del establecimiento incluida especialmente la higiene de los sanitarios.-

Deberán los empleados ser prolijos en su indumentaria y aspecto personal, respetaran la cantidad, calidad y precios de los productos y servicios que presten o vendan, actuando siempre en forma cordial y correcta en la atención del público.-

CAPITULO III

ART. 8° - REMUNERACIONES

Quedan establecidas las siguientes remuneraciones básicas para la actividad:

1) Encargado de Turno .....$ 406.00

2) Operario / Vendedor de Playa .....$ 378.00
3) Operario / Vendedor de Servicio.....$ 386.00
4) Personal Administrativo.....$ 390.00
5) Operarios / Vendedor de anexos
(minimarket o similar) .....$ 388.00
6) Operario Conductor.....$ 360.00
7) Operario / Vendedor Gomero .....$ 406.00
8) Operario de Mantenimiento G.N.C.....$ 415.00
9) Sereno.....$ 386.00
10) Relevante, franquero o turnante.....$ (*)
11) Operarios auxiliares.....$ 330.00

(*) Percibirá el salario de acuerdo a la Categoría que desempeñe.

ART. 9°: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

Por cada año de trabajo que el empleado cumpla en el establecimiento percibirá en concepto de adicional por antigüedad el 1% (uno por ciento) y del 1,2 % (uno coma dos por ciento) a partir del undécimo año . Dicho adicional se calculará sobre el total de las remuneraciones.

ART. 10° - ADICIONAL POR MANEJOS DE FONDOS:

Todo personal que maneje fondos de los empleadores percibirá un adicional por riesgo de caja $ 25.- (veinticinco pesos) por mes.-

ART. 11°- ADICIONAL POR PREMIO A LA ASISTENCIA:

A los empleados comprendidos en el presente convenio se les otorgará un adicional mensual de $ 25.- (Veinticinco Pesos) como premio a la asistencia.- Este adicional no será hecho efectivo cuando el trabajador incurra en 1 (una) falta injustificada o 3 (tres) llegadas tardes en el mes.-
Solamente serán justificadas las siguientes inasistencias:

a) Permisos gremiales
b) Licencia por matrimonio
c) Licencia anual
d) Nacimiento de hijos
e) Fallecimiento de familiares directos (padres, hijos y cónyuge)
f) Licencias especiales s/Art. 22
g) Accidente de trabajo-Licencia por accidente de trabajo

ART.12° - Adicional Por Aplicación del Sistema Establecido por el Art. 27

Los trabajadores que operen dentro del sistema de turnos rotativos, de acuerdo al Art. 27° y se desempeñen como Encargado de Turno (Categoría 1) , Operario Vendedor de Playa (Categoría 2)percibirán un adicional mensual de $ 60 (Sesenta pesos) y quienes se desempeñen como Operario Vendedor de Anexos (Minimarkert o similar- Categoría 5) percibirán un adicional de $35 (Treinta y cinco pesos) mensuales.

"Los adicionales previstos en los art. 9), 10) 11) y 12) son de carácter remunerativo"

ART. 13° - DIA DEL GREMIO

Se reconocerá el día 27 de Agosto como día de los empleados comprendidos en el presente convenio, para el caso de aquel operario que deba prestar servicio se les abonará el día con el cien (100%) de recargo.-

CAPITULO IV

ART. 14° - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cada Empresa deberá cumplir con las disposiciones vigentes en materia de seguridad hacia sus empleados, por lo que forman parte del presente convenio todas las normas, leyes, decretos y/o disposiciones que regulan tal materia.- El personal, que luego de haber intimado al principal por falta de seguridad, no hubiese respuesta alguna, podrá negarse a seguir prestando servicio hasta tanto no se corrija la anomalía.- Asimismo, el personal deberá obligatoriamente utilizar los elementos de seguridad que le sean provistos.-

ART. 15° - EXAMEN PREOCUPACIONAL

Todo trabajador comprendido en el presente convenio, deberá ser sometido a un examen preocupacional de acuerdo a las leyes de medicina laboral vigentes, debiendo comunicar a institución gremial que corresponda el resultado del mismo.-

ART.16° - UNIFORME DE LOS EMPLEADOS

La ropa de trabajo de los empleados comprendidos en el presente convenio deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de las prendas, tipo de tela y color de las mismas, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano o invierno y serán de uso obligatorio para el personal.

Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente:

a) **Para el personal de playa:** dos (2) camisas, dos(2) pantalones, un (1) par de zapatos o botines por año y una (1) campera cada dos (2)años.

b) Para el personal administrativo: el uniforme será de acuerdo a lo que disponga la empresa, correspondiéndole en la misma proporción que el resto del personal.

c) Para los lavadores y engrasadores: se les entregará dos (2) mamelucos o similares por año, una (1) campera cada dos (2) años y además a los lavadores se les proveerá de botas de goma, delantales y guantes según las necesidades de los mismos, que serán de uso individual.

d) Para el personal de Mini mercados o similares: se les proveerá dos (2) dos uniformes, un (1) par de zapatos por año y una (1) campera o saco cada dos (2) años.

e) Para el operario gomero: Le corresponde dos (2) equipos de ropa, un (1) par de botines con punta de acero por año, una (1) campera cada dos (2) años y guantes de acuerdo a las necesidades que lo requieran.-

ART.17°- REUBICACIÓN DEL PERSONAL (SEGÚN LEYES VIGENTES)

ART.18°- BONIFICACIÓN POR ENLACE (SEGÚN LEYES VIGENTES)

ART.19°- LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO (SEGÚN LEYES VIGENTES)

ART.20°- SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO (SEGÚN LEYES VIGENTES)

ART.21°- APORTES Y CONTRIBUCIONES PARA LA OBRA SOCIAL (SEGÚN LEYES VIGENTES)

CAPITULO V

DE LAS LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

ART.22° PERMISOS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO

El empleador podrá otorgar al empleado, con goce total de remuneraciones las siguientes licencias:

a)- Por casamiento de hijo.....2 días corridos
b)- Por fallecimiento de padres,
padres políticos o hermanos.....3 días corridos
Si el fallecimiento ocurriera
A más de 30 Km. Y previa
Acreditación del viaje se adicionarán.....2 días corridos.
c)- Por fallecimiento del abuelo o nieto.....1 día

"Las licencias otorgadas en este convenio lo son sin perjuicio de las legalmente reguladas"

ART. 23° PERMISOS GREMIALES

Todos los empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la patronal se hará cargo de los días que utilice para dicha función.- Lo mismo ocurrirá cuando los empleados o delegados deban concurrir a congresos a la Federación que los agrupa. Se deberá informar a la empresa con una anticipación de diez (10) días y no podrá ser superior a tres (3) días de permiso.-

ART.24°- PERMISOS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO (SEGÚN LEYES VIGENTES)

ART. 25° - VACACIONES

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

"La facultad de fraccionamiento dela licencia anual ordinaria por vacaciones que se prevé en este artículo, lo es exclusivamente a favor de las que encuadren en la calificación legal de "Pequeña o Mediana Empresa"

ART. 26° - AGUINALDO

"El sueldo anual complementario (SAC) será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminen en los meses de Junio y Diciembre de cada año".

CAPITULO VI

DEL REGIMEN DE TRABAJO

ART. 27°- TRABAJO POR TURNOS ROTATIVOS

Teniendo en consideración la modalidad de operación en la actividad de Estaciones de Servicio, en que las tareas no son interrumpidas durante las 24 horas, y de lunes a domingo, y que los empleados que se reemplazan por turnos sucesivamente unos a otros en forma coordinada y rotativa, se reconoce que el sistema se encuadra dentro de las disposiciones de la Ley N° 11.544, su decreto reglamentario y Ley N° 11.544, su Decreto Reglamentario y Ley 21.297 (Art.200)- ***El descanso hebdomentario de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al termino de cada ciclo semanal de rotación, de conformidad a las disposiciones legales vigentes y tendrá una***

duración de 36 hs. corridas. La jornada de trabajo diurna y nocturna será de 8 (ocho) horas diarias y hasta 48 (cuarenta y ocho) horas semanales considerando el promedio de 3 (tres) semanas, dicho descanso deberá coincidir por cada trabajador en día domingo por lo menos una vez al mes. ***La pausa entre la finalización e inicio de las jornadas no deberá ser inferior a 12 hs.***

ART.28° - JORNADAS DE TRABAJO DE LUNES A SABADOS

En los casos en que se opte por el trabajo en jornadas normales de lunes a sábados, el personal incluido en este sistema, concluirá la jornada laboral a las trece (13:00) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del domingo.- Los excesos sobre la jornada de trabajo legal deberá compensarse de acuerdo a lo determinado en el Art. 29.- En estos casos no será aplicable al adicional que se refiere el Art. 12 de este Convenio. En ningún caso la opción que dà este articulo podrá inferir una disminución en el salario que venía percibiendo hasta la firma de este convenio.

ART. 29°- EXCESO EN LA JORNADA DE TRABAJO

Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal, deberá compensarse de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas con el 100% de recargo.- La jornada de trabajo íntegramente nocturna, no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21:00 de un día y la hora 06:00 del siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 (ocho) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 (ocho) minutos de excesos como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201 de la LCT. Este régimen no será de aplicación para aquellos empleados que desarrollen tareas bajo el sistema de trabajo por turnos rotativos de acuerdo a lo estipulado en el Art. 27 de este convenio.

ART.30° - FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORABLES

Son días feriados y días no laborables los que fije la ley. En los días declarados feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical, en dicho días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mimos, aún cuando coincidan con domingo. En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual. En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador. En dichos días los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

ART.31°- SOCIEDADES EN LA ACTIVIDAD

Las personas que desarrollen cualquiera de las actividades comprendidas en el presente convenio, que se encuentren integradas en sociedades comerciales de cualquier tipo, deberán estar legalmente constituidas con las inscripciones de ley correspondientes, de manera que no supongan ninguna relación de dependencia con el titular del establecimiento.- En caso contrario serán considerados como

empleados, debiendo efectuar todos los aportes que establece este convenio, siendo el titular del establecimiento solidariamente responsable del cumplimiento de los mismos.

ART. 32°- INTERCAMBIO DE TAREAS

Las Empresas se reservan el derecho de intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, especialmente en caso de emergencias, accidentes y/o ausencias de operarios.- Sólo deberá cumplirse con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realizare una función con sueldo superior al de su clasificación personal.- Si la sustitución fuera por enfermedad o accidente y durara más de seis (6) meses se considerará promovido a esa categoría, salvo que la enfermedad o impedimento se prolongue por más tiempo certificado por el profesional actuante.-

ART. 33°- VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Todo el personal clasificado que se desempeña en una categoría superior con carácter permanente, percibirá automáticamente, el sueldo inicial que le corresponda a dicha categoría.- Todo empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad de un (1) año, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.-

ART.34°- REGLAMENTACIÒN GENERAL

a)- Todos los empleados de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro.

b)- Los empleados sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir que ningún empleado recibirá o podrá dar órdenes a otro empleado de la misma categoría

c)- Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros; aquella deberá hacerlo con la mayor corrección y reserva.-

ART. 35°- PERIODO DE PRUEBA

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses de acuerdo a lo previsto en el Art. 92 bis de la L.C.T. o la que le reemplace en el futuro-. El periodo de prueba de seis meses referido se considerará ampliado si por Ley se estableciera uno por más tiempo.-

ART. 36° - QUEBRANTO DE CAJA

1)- En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en turno con manejo de fondos y valores de la empresa, deberá este efectuar la denuncia ante las autoridades policiales correspondientes. Hasta tanto se clarifique el hecho ocasionado por este imprevisto, la empresa se hará responsable hasta el monto máximo autorizado para mantener en cartera determinado por el reglamento interno o comunicación fehaciente en su caso.-

2)- Asimismo en los casos en que distintas personas intervengan en el manejo de la caja o cartera del dinero (empleador, supervisor o personas ajenas) y se produjera un faltante, en estos casos no se le podrá descontar al empleado responsable.-

3)- Igualmente no será responsable por los cheques y/o valores debidamente autorizados por sus superiores jerárquicos.-

4)- Será responsabilidad de la verificación del estado de las tarjetas de créditos y/o compras aquel personal designado al efecto debidamente autorizado por el reglamento interno.-

5)- Las rendiciones de cuentas deberán efectuarse por turnos, las que deberán ser recibidas por la patronal o encargado general.- Las mismas serán revisadas dentro de los cinco (5) día posterior y en caso de existir diferencias se le notificará al encargado de turno correspondiente dentro del plazo mencionado, en caso contrario, no será responsable del faltante.-

ART. 37° - ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL

Mensualmente los empleadores comunicarán en forma fehaciente a través de las boletas de aportes al Sindicato las altas y bajas que se produzcan dentro del personal a los fines de controlar la prestación de los servicios que presta la Mutual Sindical. El incumplimiento o la demora en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago de los aportes y contribuciones que se establecen en este convenio.-

ART.38°- HORARIOS Y DESCANSOS

Los Empresarios confeccionarán mensualmente los horarios de trabajo y descanso de todo el personal, debiendo ser colocado a la vista de los mismos con la suficiente anticipación.- Asimismo se llevará una planilla por cada empleado en la que se registrará la fecha, hora de entrada y salida del empleado, categoría, fecha de ingreso y constancia de los francos otorgados- Dicha planilla será firmada de conformidad por cada empleado en le momento de su entrada y /o salida.-

ART. 39°- BOLSA DE TRABAJO (en suspenso)

Existirá en cada organización sindical dependiente del S.O.E.S.Y.G.A. una Bolsa de Trabajo donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente Convenio o para refuerzos o

suplencias, por casos de ausencias o enfermedad de los empleados.- Asimismo C.A.P.E.G.A. mantendrá su propia Bolsa de Trabajo.-

CAPITULO VII

ART. 40° - SISTEMA DE NEGOCIACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN:

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 de una Comisión Paritaria de integración y negociación salarial. Todo ello conforme a la reglamentación de la Ley 14250 y Decreto Reglamentario 199/88.

ART. 41°- VIGENCIA:

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.

ART. 42° - FUNCIONES:

El comité paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

a) Interpretar con alcance general la Convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención de aplicación.-
b) Proceder, cuando fuera necesario la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.-
c) El Comité tendrá responsabilidad de informar, a través de las Organizaciones, a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.
d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las Resoluciones del Comité.-
e) La representación Empresarial recomendará que ala firmas de al actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo a resultas de lo que resuelva el Comité.-
f) Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversia individuales originadas por la aplicación de esta Convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.-
g) Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la Comisión Paritaria tendrán autoridad de cosa juzgada.-

h) En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio, éste podrá ejecutarse ante el tribunal con competencia en materia laboral del lugar donde el acuerdo se celebró.- A tal efecto servirá el título ejecutivo el testimonio del acuerdo expedido por el presidente de la comisión paritaria.-
i) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y/o nacionales.

" Las funciones precedentemente enumeradas no excluyen la competencia de otros organismos creados por disposiciones legales"

ART. 43°- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO:

El Comité se constituirá con tres (3) representantes de la parte obrera designados por el Sindicato O.E.S.Y.G.A. e igual cantidad por la parte empleadora designados por C.A.P.E.G.A.- 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 representantes por sector.-A los efectos de las votaciones que en ámbito de ese se realicen se computará un (1) voto por cada representación.- Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia, las partes, en forma conjunta, podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.- Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del Comité, se redactar un acata con los temas tratados, siendo cada parte, en forma rotativa, responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas

ART. 44° CAPACITACIÒN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD:

De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen actuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medida que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción, dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado cursos de capacitación y/o perfeccionamiento.

ART. 45°- RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS

Dentro de cada lugar de trabajo, en los establecimientos comprendidos en el presente convenio, existirá un Delegado, el que será fiel interprete del cumplimiento, funciones, deberes y atribuciones que deben tener la parte obrera y patronal,***"En los establecimientos que exceda el número de 50 dependientes, se aplicará lo dispuesto por la Ley 23.551 de Asociación de trabajadores y su Decreto Reglamentario 46788 o las normas legales que las rijan en el futuro."***

CAPITULO VIII

ART. 46° - DEL FONDO CONVENCIONAL SOLIDARIO Y SOCIAL

Teniendo en cuenta que las entidades firmantes del presente convenio, prestan un efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses generales y particulares de los trabajadores y empleadores, abstracción de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbritar recursos económicos para continuar prestando dicha gestión que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación e intereses, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, capacidad profesional, recreativa, de asesoramiento técnico, 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 al presente, a evacuar las consultas de interés que corresponda y a recoger la inquietudes que lleguen a su conocimiento.- A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes, posibilitando la atención de los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. ***Por ello de conformidad a lo previsto en le art. 9 de la Ley 14250, convienen instituir una contribución patronal del 2% (dos por ciento) mensual liquidado sobre el total de las remuneraciones brutas abonadas*** al ***personal dependiente y cada trabajador (afiliado o no al sindicato) contribuirá con el 2% (dos por ciento) sobre las mismas remuneraciones,*** siendo responsabilidad del empleador efectuar retenciones correspondientes y depósitos de las mismas.-

Dichas contribuciones se distribuirán en la misma proporción: A FAVOR DE C.A.P.E.G.A. Tucumán, según corresponda el 2% (dos por ciento) respectivo y al SINDICATO OBRERO DE ESTACIONES DE SERVICIOS Y GARAJES DE TUCUMAN, EL 1% (uno por ciento)y F.O.E.S.G.R.A. el 1% (uno por ciento), siendo obligación de la organización sindical la distribución hasta el tercer día hábil siguiente del vencimiento mensual.

El pago de estas contribuciones se efectuará mediante depósito bancario unificado hasta el día quince (15) y /o primer día hábil siguiente de cada mes en la/s cuenta/s recaudadora/s que oportunamente se comunicarán, siendo este único sistema reconocido para acreditar el cumplimiento de pago.-

La Organización Sindical asume la obligación de garantizar las contribuciones a la Organización empresarial; para tal fin elaborara en forma mensual el padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes, reteniendo el 15% (quince por ciento) en conceptos de compensaciones de todo gasto con detalle pormenorizado de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre la que deben efectuarse los respectivos aportes.-

La Organización Sindical tendrá a su cargo la gestión recaudadora pudiendo ejercer acción legal judicial o extrajudicial para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de las contribuciones convencionales, con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdo judiciales y/o extrajudiciales, con expreso acuerdo de la Organización Empresarial.- Asimismo, ésta se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la Organización Sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre los establecimientos obligados, ya sea en forma directa o a través de terceros contratados al efecto, debiendo la

Organización Sindical prestar la colaboración necesaria para el normal desarrollo de la tarea.

ART. 47° - FONDO DE ASISTENCIA RECÌPROCA Y SOLIDARIA

Cada empleador aportará por cada empleado el 1% (uno por ciento) del ***total bruto de las remuneraciones mensuales y cada trabajador contribuirá con el 2% (dos por ciento) sobre las mismas remuneraciones en concepto de fondo de asistencia y solidaria, previsto en el Art. 9 de la Ley 14.250.***

-Estos aportes serán obligatorios sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones y estarán destinados a los incrementos de los beneficios del trabajador y su familia en medicamentos, pago de sepelios para el titular y grupo familiar primario, subsidio por fallecimiento y todo lo que se pueda otorgar al afiliado y su familia en el mejoramiento de la asistencia médica, farmacéutica, ortopédica y óptica, entrega de leche al recién nacido, uniformes, guardapolvos, útiles escolares y recreación.-El pago de contribución se efectuará mediante depósito bancario hasta el día 17 y/o el primer día hábil siguiente de cada mes en la cuenta bancaria que a tal fin abrirá al **SINDICATO OBRERO DE ESTACIONES DE SERVICIOS, Y GARAJES DE TUCUMAN** y que oportunamente se comunicará.-

ART. 48 – CUOTA SINDICAL

Se establece una cuota sindical del 3%, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del ***trabajador afiliado al sindicato.*** 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 23.551. El empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a cuota sindical y seguro de vida.