

Estaciones de Servicio

Capital Federal hasta 60 Km.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 317/99

Partes intervinientes: Asociación Estaciones de Servicio de la República Argentina (AES), y el Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (SOESGyPE). Dejan constancia que las conversaciones directas fueron llevadas a cabo dentro del marco jurídico constituido por las leyes 14250 (t.o.); decreto 108/88; ley 23546; Decreto 200/88; leyes 24467 y 25013.

Artículo 1° - 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 pertenecientes a las actividades descriptas en el artículo 4°, en todo el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y hasta 60 kilómetros de la misma. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legítimos y en ejercicio de sus funciones.

Artículo 2° - Vigencia: El presente convenio colectivo de trabajo regirá desde el 1 de junio de 1999 hasta el 30 de mayo de 2001, por el término de dos años.

Artículo 3° - Ámbito de aplicación: Para todo el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y hasta 60 kilómetros de la misma.

Artículo 4° - Personal comprendido: Personal que se desempeñe en: estaciones de servicio y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

Artículo 5° - Categorías:

Encargado de turno
Operario de playa
Operario de servicios
Personal administrativo
Operario auxiliar
Operario conductor
Operario de interior y anexos
Franquero o turnante
Sereno

Artículo 6° - Discriminación de tareas:

Sr. JAIME COLOMBRES GARMENDIA
Secretario de Conciliación
Dpto. R.L. N° 1 - D.N.C.
D.N.R.T. MTE y SS.

Recibido
25/11/15

a) Encargado de turno: Será considerada aquella persona que asumirá, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos y efectuar la verificación de los tanques, tanto subterráneos como cisternas, la reposición de productos para la venta al público, la recepción de las recaudaciones de los operarios de playa, asimismo el control y autorización de los cheques, tarjetas de crédito, supervisión de la limpieza y mantenimiento, control de los servicios de lavado y engrase, control de la lectura del estado de los totalizadores de los surtidores al comienzo y cierre del turno; del buen trato y cordialidad al público; verificación de las tareas realizadas por los operarios y confección de la planilla de caja de turno.

b) Operario de playa: Será considerado operario de playa todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, limpieza de parabrisas, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos, siendo colaborador directo del encargado de turno. El operario que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del artículo 12.

c) Operario de servicio:

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

2. Lavador: Se considerará a todo aquel empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barros de la fosa de lavado.

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

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

e) Operario auxiliar: Se considerará operario auxiliar al trabajador que realice especialmente tareas de mantenimiento del establecimiento, en forma habitual y no eventual.

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 corrientes, traslados a los bancos; será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. Aquel operario conductor que deba trasladarse a más de 60 (sesenta) kilómetros, además de la remuneración que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos y por cada kilómetro recorrido lo que en ese concepto le corresponda.

g) Operario/a de interior y anexos a estaciones de servicio: Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicio, que se realicen del control y

reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.

h) Franquero o turnante: Las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplace.

i) Sereno: Se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas de las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.

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

Artículo 7° - Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo: El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

Artículo 8° - Intercambio de tareas en casos especiales: Las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencias de personal, y siempre que existan motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento.

Artículo 9° - Tareas livianas: A todo el personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acorde a su capacidad de trabajo.

Artículo 10° - Salarios: 1) Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

CATEGORIAS	BASICOS ABRIL 2015		BASICOS JULIO 2015	
ENCARGADO	\$ 9.888.-		\$ 10.547.-	
ADMINISTRATIVO	\$ 9.562.-		\$ 10.199.-	
OP.SERVICIO	\$ 9.509.-		\$ 10.142.-	
OP. DE PLAYA	\$ 9.310.-		\$ 9.930.-	
OP.AUXILIAR	\$ 8.899.-		\$ 9.492.-	
OP.CONDUCTOR	\$ 9.206.-		\$ 9.820.-	
OP. INT. Y ANEXO	\$ 9.155.-		\$ 9.765.-	
FRANQUERO				
SERENO	\$ 9.277.-		\$ 9.896.-	

2) Se deja establecido que los incrementos voluntarios que hayan dado los empleadores a partir del 1ro de Abril de 2015, se absorberán hasta su concurrencia con las remuneraciones pactadas en éste acuerdo.

Nota: El franquero o turnante: Recibirá el salario de acuerdo a la categoría que desempeñe.

Artículo 11° - Antigüedad: Se establece que por cada año de antigüedad que el obrero cumpla en el establecimiento, percibirá 1% (uno por ciento) mensual del total de las remuneraciones básicas del 1° al 4° año, y el 2% (dos por ciento) a partir del 5° año en adelante. Se acuerda a **partir del mes de Abril de 2016**, la siguiente modificación: **Adicional por antigüedad:** por cada año aniversario de antigüedad que el trabajador cumpla en el establecimiento, contados desde su fecha de ingreso, percibirá un dos (2%) de la remuneración básica de su categoría de revista, en concepto de adicional por antigüedad, hasta alcanzar los 20 años de antigüedad inclusive. A partir de cumplir los veintiún años de antigüedad, el adicional por antigüedad será de tres por ciento (3%) de la remuneración básica de su categoría de revista, por cada año adicional de antigüedad; Queda aclarado que el incremento de la alícuota del adicional no resulta de aplicación con relación a la antigüedad acumulada hasta los primeros veinte años, periodo respecto del cual la alícuota seguirá siendo del 2% anual. A modo de ejemplo se establece que un trabajador con veinticinco años de antigüedad tiene el derecho de percibir un adicional del cincuenta y cinco por ciento (55%). Se adjunta planilla ejemplificativa que forma parte del presente, identificada como ANEXO A.

Artículo 12° - Manejo de fondos: Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente al 8 % (ocho por ciento) calculado sobre el salario básico de la categoría que corresponda.

Artículo 13° - Premio a la asistencia: A todo personal comprendido en el presente convenio, se le otorgará un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de 8% ,(ocho por ciento) calculado sobre el salario básico de la categoría que corresponda. Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o 3 (tres) llegadas tarde en el mes. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

- a) Permisos gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Nacimiento de hijo.
- d) Licencia anual.
- e) Accidente de trabajo.
- f) Fallecimiento de: madre, padre, esposa e hijos
- g) Enfermedades justificadas con certificado medico

Artículo 14° - Día de la estación de servicio: Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año como el día de los empleados de la actividad, el mismo será abonado con un recargo del 100% para los casos de aquel operario que deba prestar servicio.

Artículo 15° - Exámenes preocupacionales: Los exámenes preocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

Artículo 16° - Higiene y seguridad en el trabajo: Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

Artículo 17° - Reubicación del personal: Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

Artículo 18° - Seguro de vida complementario: Se tratará por la Comisión de Seguimiento Paritario (creada por el Artículo 53).

Artículo 19° - Bonificación por enlace: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Artículo 20° - Subsidio por nacimiento de hijos: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Artículo 21° - Subsidio por fallecimiento: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

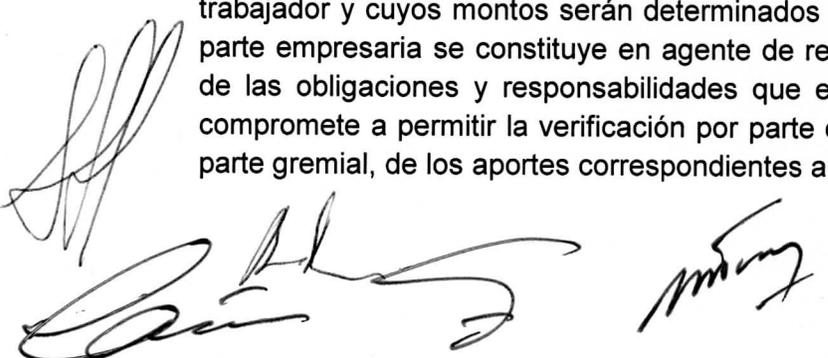
Artículo 22° - Aporte para la obra social: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Artículo 23° - Permiso con goce de sueldo: Por casamiento de hijos tendrá derecho a 1 (un) día de permiso. Por fallecimiento de padres: 3 (tres) días de permiso. En caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 100 (cien) kilómetros del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a 5 (cinco) días. Por fallecimiento de: abuelos, tíos, nietos, hermanos y hermanos políticos, tendrán derecho a un día de permiso. Por mudanza, tendrá 1 (un) día de permiso. En todos los casos mencionados anteriormente se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

Artículo 24° - Quebranto de caja: En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal, debidamente comprobado por autoridad competente, la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios obreros y empleados y/o patrones, en ningún caso deberán descontarse faltantes a los trabajadores, ya que para hacerse cargo de suma de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener su labor específica. Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de los cinco días posteriores.

Artículo 25° - Salario familiar: Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la ley 24714 y sus modificaciones, en los montos familiares que establece la Caja de Compensación del Salario Familiar para Empleados de Comercio y/o ley que lo reemplace.

Artículo 26° - 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 y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la ley 23551. 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.



Artículo 26° Bis - Contribución Patronal: Se acuerda que dentro del marco normativo del CCT 317/99 se aportará al Sindicato un 2 % de contribución de la parte empleadora sobre el total de las remuneraciones que perciba el empleado. En esta oportunidad ese 2% de contribución empleadora se abonará de la siguiente manera: el 1% a partir de diciembre de 2015, quedando conformado el aporte total por este concepto, a partir del mes de marzo de 2016.

Artículo 27° - Aporte mutuo sindical: Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados o no deberán aportar el 1% (uno por ciento) mensualmente del total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el 1% (uno por ciento), lo que será depositado en la cuenta especial del SOESGyPE, siendo responsabilidad de la parte patronal de las retenciones y de sus depósitos a su vez. Los litigios existentes y/o de futuro, los tratará el Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial.

Artículo 27° Bis – Aporte Solidario para los beneficiarios del Convenio: De acuerdo al art. 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 las asociaciones sindicales firmantes, consistente en un aporte mensual del dos por ciento (2%) 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 la cuota sindical de afiliación.

La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al aporte solidario.

Artículo 28° - Relaciones entre la organización sindical y los empleadores: Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente convenio colectivo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la ley 23551 y su reglamentación.

a) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.

b) La representación gremial del SOESGyPE, en cada establecimiento se integrará conforme a la ley 23551.

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

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

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

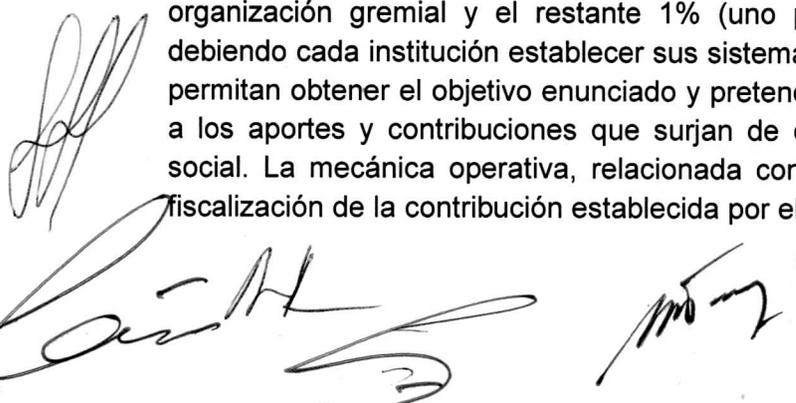
f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior

inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 16 (dieciséis) horas mensuales con goce de haberes [Artículo 44, inc. c), L. 23551], similar beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones directivas y de las seccionales del Soesgype.

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

h) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza, dentro de lo normado en el párrafo anterior, no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se formen aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

Artículo 29° - Fondo convencional ordinario: Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que 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. Para ello convienen en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, de pagar el 2% (dos por ciento) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el 1 % (uno por ciento) a la organización gremial y el restante 1% (uno por ciento) a la organización empresarial, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:



1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical signataria del presente y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 (quince) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

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

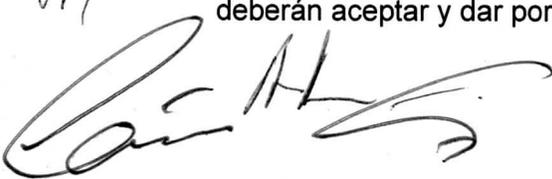
3) Sobre la cuenta recaudadora no podrán efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos de comisiones bancarias,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

4) La organización sindical asume la obligación de hacer entrega a la organización empresarial en forma mensual del padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes con detalle pormenorizado de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre lo que deben efectuarse los respectivos aportes.

5) La organización sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del 2% (dos por ciento), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con expreso acuerdo de la organización empresarial. Asimismo la organización empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la organización sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre las estaciones de servicio obligadas ya sea en forma directa o a través de organizaciones especializadas, contratadas al efecto, debiendo la organización sindical prestar la colaboración necesaria para el normal desarrollo de la tarea.

6) La organización empresarial, atento a las labores a cargo de la organización sindical relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones y actividad recaudatoria, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un 3% (tres por ciento) del importe total que mensualmente le acredite el banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a la organización sindical del día 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

 **Artículo 30° - Permisos gremiales:** A todos los obreros y empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la parte empresarial se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los obreros y empleados y/o delegados deban concurrir a congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

 **Artículo 31° - Retiro del personal preavisado:** Todos los obreros y empleados trabajadores que se encuentren "preavisados" y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la ley del contrato de trabajo.

Artículo 32° - 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 la autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la ley 20744 o la que la reemplace.

Artículo 32° Bis – Reconocimiento a la Capacitación: Se reconocerá una bonificación del 5% sobre la remuneración básica a los trabajadores que obtengan a partir de la firma del presente, título de Bachiller, Perito Mercantil ó Técnico Industrial, y a quienes obtengan títulos a nivel terciario y/o universitario.

Artículo 33° - Permiso por trámite prenupcial: El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar exámenes prenupciales, trámites de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de 2 (dos) días y no se computará la inasistencia.

Artículo 34° - Vacaciones: Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la ley 20744 o la que se encuentre vigente.

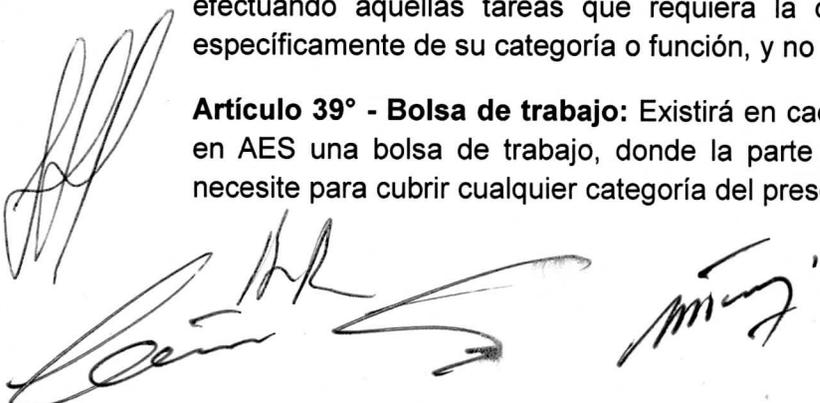
Artículo 35° - Cómputo para la antigüedad por escalafón: A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, siempre que no hubieren percibido indemnización por antigüedad y preaviso, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 36° - Altas y bajas del personal: Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente al SOESGYPE, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de la prestación de los servicios que presta la mutual sindical y la obra social del gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículo 27 de este convenio, que hacen al mantenimiento de la mutual sindical y la obra social.

Artículo 37° - Vacantes en categorías superiores: Todo personal certificado que se desempeña en una categoría superior percibirá mientras dure ese desempeño, automáticamente, el sueldo inicial que le corresponde a dicha categoría. Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

Artículo 38° - Modificaciones de las formas y modalidades del contrato: La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y clasificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función, y no implique menoscabo moral o material.

Artículo 39° - Bolsa de trabajo: Existirá en cada organización, tanto en SOESGYPE como en AES una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente convenio.



Artículo 40° - Formación de paritaria: La comisión paritaria se formará por igual cantidad de miembros representantes de la rama gremial obrera y empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este convenio en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las comisiones especiales que surgen de este convenio se regirán por las mismas pautas.

Artículo 41° - Las empresas se reservan el derecho de intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, sobre todo en caso de emergencias por enfermedad, accidentes y/o ausencia de operarios, sólo deberá cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realizare una función con sueldo superior al de su calificación profesional. Si la sustitución fuera durante más de 6 (seis) meses se considerará promovido a dicha categoría.

Artículo 42° - Uniforme de los trabajadores: La ropa de trabajo de los empleados comprendidos en el presente convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a la época de verano o invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los empleadores entregarán, libre de cargo, 3 (tres) uniformes anuales. Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente: personal de playa: tres camisas, tres pantalones, una campera y dos pares de zapatos. Personal administrativo: el uniforme será de acuerdo a lo que disponga la empresa, correspondiéndole tres uniformes por año y dos pares de zapatos. Lavadores-engrasadores: se les entregará tres mamelucos o similares, una campera y un par de zapatos, además a los lavadores se les proveerá de botas de goma, delantales, y guantes, según las necesidades de los mismos, que serán de uso individual. Al personal que desempeñe en la categoría interior o anexos, se les proveerá de tres uniformes, dos pares de zapatos y una campera o saco.

Artículo 43° - Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes 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, para el mantenimiento de la mutual sindical, obra social y Fondo Convencional Ordinario. Las estaciones de servicio que alquilen los lavaderos, engrases y cualquier otra actividad a terceros, tendrán la obligación de hacer los aportes antes mencionados, teniéndose muy en cuenta que el principal responsable es el titular:

- a) queda totalmente prohibido el trabajo a destajo y/o comisión;
- b) los empresarios darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones, en cuanto disponga el trabajo y el descanso de los menores de 18 años de edad.

Artículo 44° - Jornada de trabajo: La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Sin perjuicio de gozar del franco compensatorio según ley.

Artículo 45° - En los establecimientos comprendidos en el presente convenio, las tareas de lavado, engrase y cambio de aceite deberán concluir a las 13.00 horas del día sábado y hasta las 24.00 horas del día domingo. Los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración equivalente al 100% por cada hora de trabajo.

Artículo 46° - Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas el 100% de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21 .00 horas hasta las 6.00 horas de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de 7 (siete) horas, según ley 20744, artículo 200, y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de 8 (ocho) horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al 100%.

Artículo 46° Bis – Adicional por Tolerancia Horaria: Al trabajador que realice planillas diarias de rendición de caja y dinero, al finalizar su respectivo turno, se le reconoce bajo concepto de “compensación por tolerancia horaria”, el equivalente al valor de 9 horas mensuales, como compensación por el tiempo adicional que requerirá dicha tarea, que se abonará a partir de la homologación del presente acuerdo. Dicho valor incluye el adicional por horas extras, en su caso.-

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

Artículo 47 Bis - Las Estaciones de Servicio no despacharán ningún tipo de combustible, producto y/o mercadería al público en general, los días 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, en el horario de 22:00 hs a 06:00 hs, eximiendo a los trabajadores del sector de concurrir a sus puestos de trabajo, sin pérdida y/o descuento en su remuneración, a excepción de aquellos trabajadores que deban cumplir con una guardia mínima a requerimiento del Empleador, y a los efectos de atender el suministro de combustible solamente en casos excepcionales y para atender vehículos de emergencia (ambulancias, móviles policiales, bomberos, etc). Éstos trabajadores cobrarán esas horas al 100%.

Artículo 48° - Condiciones de trabajo: Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por obreros o empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. En todos los casos se cumplimentarán las siguientes exigencias:

a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas. Los empleadores facilitarán la reposición de las mismas a efectos de un mejor rendimiento en sus tareas, siempre que el empleado u obrero lo demande justificadamente.

b) El trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

Artículo 49° - Reglamentación general del trabajo:

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

b) Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro obrero o empleado de igual categoría.

c) Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

Artículo 50° - A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevarán obligatoriamente una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc. Y deberán constar los días en que gozará del día y medio de franco semanal, que deberá ser corrido. Asimismo, los empresarios deberán, mensualmente, hacer constar en los recibos de haberes todas las horas extras de trabajo del personal, sobre las que se deberán hacer los respectivos aportes jubilatorios, debiendo tenérselas muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma que los feriados trabajados. De esta manera se pretende eludir que los trabajadores se vean perjudicados en sus aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

Artículo 51° - Permisos especiales sin goce de sueldo: Cuando un trabajador tenga más de 12 (doce) meses de antigüedad en la empresa, ésta le podrá conceder, a su pedido justificado, 30 (treinta) días corridos sin goce de haberes, debiéndosele conservar el puesto y contar el período de ausencia como si lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.

Artículo 52° - 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 del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme a la reglamentación de la ley 24467.

Artículo 53° - El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de 30 (treinta) días de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

Artículo 54° - El Comité se constituirá con 3 (tres) representantes de SOESGyPE, 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 7 (siete) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de 2 (dos) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen se computará 1 (un) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

Artículo 55° - Funciones: El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.
- c) El Comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las Resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del convenio colectivo de trabajo y las leyes en vigencia.



d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del Comité.

e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el Comité.

f) A partir de la homologación del convenio por la Autoridad de Aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de 10 (diez) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según Artículo 52).

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

Artículo 56° - Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del Comité creado por el presente, a la finalización de éstas, se redactará un acta con los temas tratados, siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

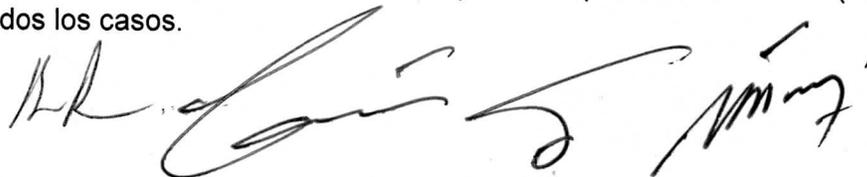
Artículo 57° - Capacitación profesional y productividad: De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas 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.

Artículo 57° Bis - Capacitación profesional: 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 es inducir la inserción laboral y profesionalización de la actividad. Además existe la necesidad de profundizar 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 la Nación ha reconocido a la Mutual 27 de Agosto como entidad educativa oficial bajo el nro 02-1717.

Las empresas nucleadas en AES podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados por S.O.E.S.G.yP.E.

Artículo 58° - De acuerdo al artículo 83 de la ley 24467 y el decreto 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de 60 (sesenta) trabajadores en todos los casos.



Artículo 59° - 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 períodos anuales. El aviso de otorgamiento deberá ser comunicado con 30 (treinta) días de anticipación a la época de licenciamiento. Asimismo las partes convienen en aquellos casos en que la licencia anual ordinaria sea de 21 (veintiún) días o más, el empleador podrá fraccionarla en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los 14 (catorce) días. En ese caso el trabajador podrá tomar el resto de sus vacaciones dentro de los 6 (seis) meses de la fecha del primer fraccionamiento y previa comunicación fehaciente de su voluntad con 30 (treinta) días de anticipación al día en que eligió gozar del resto de su licencia.

Artículo 60° - 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.

Artículo 61° - En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de 48 horas, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

Artículo 62° - Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reunieren las condiciones previstas en el artículo 83 de la ley 24467, así también las relaciones entre éstas y la entidad sindical signataria de este convenio se regirán en un todo de acuerdo en lo previsto en las Secciones II, III, IV, V, VI, VII y VIII del Título III de dicha norma legal y decretos reglamentarios 737/95 y 146/99.

Acta Acuerdo a regir a partir del mes de Abril de 2016.-

Convenio Colectivo de Trabajo 317/99 AES - SOESGYPE

Artículo 11 – Rubro Antigüedad **ANEXO A**

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

Y así sucesivamente.