

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 6 días del mes de febrero de 2006, siendo las 10:30 horas, comparecen espontáneamente ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo. Ante mí, Lic. Carlos A. LONGA, Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 2, por parte y en representación de la entidad gremial S.M.A.T.A. lo hacen los señores: Ricardo PIGNANELLI, Jorge MARELLI y Ricardo DE SIMONE, con la asistencia del Dr. Guillermo MORÁN, y, por parte y en representación de la CÁMARA DE CONCESIONARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO DEL A.C.A. constituyendo domicilio en: Florida 622, Piso 6°, Of. 22 Cap. Fed., lo hacen los señores: Jorge CARREIRA DNI N° 4.420.010 quien manifiesta ser presidente y miembro paritario, Ricardo ALVAREZ DNI N° 4.582.065, Juan Carlos CARABAJAL DNI N° 8.788.731 quien manifiesta ser secretario y miembro paritario, Nicolás MACCARONE DNI N° 4.409.262 quien manifiesta ser vocal y miembro paritario y Néstor HEDEAGER DNI N° 7.744.334 quien manifiesta ser miembro paritario, manifestando todos ellos estar acreditados en este expediente y el Dr. Diego H. ZORRAQUIN como Asesor.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, éste procede a correr vista del presente expediente a las partes aquí presentes, acto seguido se concede el uso de la palabra a las mismas las cuales de común y mutuo acuerdo MANIFIESTAN: Que toman vista y debido conocimiento de todo lo actuado en este expediente a la fecha y que vienen a acompañar un acuerdo al cual arribaran las partes en forma directa fuera del ámbito de este Ministerio y que vienen a acompañar al presente expediente en 5 (cinco) ejemplares de 32 fojas cada uno de ellos, incluido anexo, y sobre el cual todos los presentes ratifican en este acto todo su contenido y solicitando se proceda a la homologación correspondiente. Como así también el SMATA acompaña nota de fecha 06-03-06 de dos fojas por la cuál solicita se conforme Comisión Negociadora conforme normativa en vigencia.

El funcionario actuante procede a recepcionar dicha documental, incorporando el original al presente expediente constituyéndose los folios 195/233 y entregando el resto de los ejemplares a los comparecientes. Asimismo incorpora el original de la aludida nota como fojas 193/194, entregando el resto de los ejemplares a la entidad sindical.

Oídas que fueron las expresiones vertidas por ambas partes, y a esta altura del acto siendo las 11:30 horas, se cierra el mismo firmando los comparecientes, previa lectura y ratificación y en señal de plena conformidad de todo lo actuado ante mí en calidad de funcionario interviniente quien procede a COMUNICAR a las mismas que se imprimirán a estos actuados el trámite que eventualmente

///

/// corresponda, y que, previo a proceder al acto de homologación solicitada por las partes en este acto, se procederá a elaborar el proyecto de constitución de Comisión Negociadora solicitada. Quedan los comparecientes en este acto debidamente notificados.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
N° 454/06**

02/03/2006

suscripta entre el

**Sindicato de Mecánicos y Afines
Del Transporte Automotor de
La República Argentina
(S.M.A.T.A.)**

y la

**Cámara de Concesionarios de
Estaciones de Servicio
Del Automóvil Club Argentino
(A.C.A.)**

<u>INDICE</u>		
Art. 1	Vigencia Temporal	6
Art. 2	Ámbito de Aplicación	6
Art. 3	Reconocimiento representativo mutuo	6
Art. 4	Personal comprendido	8
Art. 5	Personal excluido	9
Art. 6	Discriminación de categorías laborales	10
Art. 7	Adicional por antigüedad	15
Art. 8	Relevos en categorías superiores	17
Art. 9	Las vacantes en categorías superiores	18
Art. 10	Relevos en categorías inferiores	18
Art. 11	Jornada de trabajo	19
Art. 12	Feridos, no laborables y pagos	23
Art. 13	Licencias ordinales	24
Art. 14	Asignación remuneratoria vacacional	26
Art. 15	Día del Trabajador del Automotor	26
Art. 16	Enfermedades y accidentes de trabajo	27
Art. 17	Junta Médica Paritaria	31
Art. 18	Higiene y Seguridad	32
Art. 19	Medicina preventiva	33
Art. 20	Comité de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo	34
Art. 21	Ropa de trabajo	36
Art. 22	Útiles de labor	37
Art. 23	Condiciones especiales de trabajo	38
Art. 24	Trabajo de menores	40
Art. 25	Viáticos de traslado	40
Art. 26	Remuneraciones	41
Art. 27	Salarios convenidos – Acta Acuerdo complementaria	41
Art. 28	Personal de Auxilio Mecánico	42
Art. 29	Productividad y Presentismo	44
Art. 30	Adelanto de salarios	45
Art. 31	Subsidios	45
Art. 32	Licencias (con goce de haberes)	48
Art. 33	Útiles para estudio	52
Art. 34	Citaciones	54
Art. 35	Comedor	55
Art. 36	Seguro de vida	55
Art. 37	Sistemas de reclamaciones, derechos y obligaciones	56

Art. 38	Representación Gremial	61
Art. 39	Disposiciones para ocupar la representación gremial	62
Art. 40	Estabilidad gremial sindical	63
Art. 41	Normas para el funcionamiento de la representación gremial	64
Art. 42	Comisión Interna de Reclamos, cuerpo de delegados. Funciones.	65
Art. 43	Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación	66
Art. 44	Junta Asesora de clasificación	67
Art. 45	Procedimiento de información en caso de ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador	68
Art. 46	Certificado de trabajo y certificado de servicio	68
Art. 47	Cierre voluntario de los establecimientos	69
Art. 48	Ingreso y egreso de personal	69
Art. 49	Vacantes, bolsa de trabajo, régimen de ingreso	70
Art. 50	Vitrinas o pizarra para comunicaciones del SMATA	70
Art. 51	Comunicaciones al personal	71
Art. 52	Formación profesional	71
Art. 53	Disposiciones especiales retenciones al personal	72
Art. 54	Usufructo de convenio	72
Art. 55	Permisos gremiales	73
Art. 56	Condiciones especiales para la región patagónica	74
Art. 57	Beneficios existentes superiores al convenio	74
Art. 58	Distribución de tareas de producción	75
Art. 59	Denuncia del Convenio	75

Partes intervinientes: Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina y Cámara de Concesionarios de Estaciones de Servicio del Automóvil Club Argentino.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 01 de Octubre de 2005.-

Actividad y Categoría de Trabajadores a que se refiere: Personal obrero y administrativo dependiente de empresas concesionarias del Automóvil Club Argentino.

Zona de aplicación: Todo el Territorio de la República Argentina.

Período de vigencia: Cláusulas salariales: 1° de octubre de 2005 al 30 de septiembre de 2006. Condiciones generales de Trabajo: 1° de octubre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2007.-

Cantidad de Beneficiarios: 1300 .-

APLICACIÓN DE LA CONVENCION VIGENCIA TEMPORAL

Artículo 1° - Cláusulas salariales: 1° de octubre de 2005 al 30 de septiembre de 2006. Condiciones de Trabajo: 1° de octubre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2007.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2° - El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la República Argentina, para todas las Concesionarias del Automóvil Club Argentino respecto del personal comprendido en el escalafón salarial anexo al artículo 27 del presente Convenio.

RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO

Artículo 3° - Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el Art. 2°.

a) La aplicación de la presente Convención Colectiva, por un empleador cuya actividad corresponda a cualquiera de las indicadas
///

/// en el presente artículo, importará el reconocimiento automático por parte del mismo, sin admitirse alegación en contrario de la capacidad legal de la representación del “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor”, respecto de sus trabajadores dependientes y a todos los efectos legales.

B) La homologación de la presente Convención Colectiva importa por parte de la autoridad de aplicación, el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicados en el artículo anterior.

Asimismo, dicha homologación dejará sin efecto y sin valor legal alguno a cualquier disposición contenida en todo otro Convenio Colectivo de Trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica, a alguna o algunas de las actividades indicadas en el artículo 2°.

c) No se 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.

d) Ambas partes ratifican íntegramente los acuerdos celebrados para concluir en el presente Convenio a través de las Actas celebradas el 27/10/2005 y sus complementarias, que fueran presentadas ante la autoridad de aplicación bajo el Expediente Nro.: 1142623/05. Asimismo y teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre el inicio de las negociaciones y la firma definitiva del presente, las partes considerarán las liquidaciones realizadas en dicho lapso atendiendo a las normas existentes y acordando que se practiquen los ajustes que pudieren corresponder.

PERSONAL COMPRENDIDO

Artículo 4° - Se considerará comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a todo el personal que las Empresas con la única excepción de los casos que específicamente se excluyen, conforme el art. 5° de este Convenio Colectivo de Trabajo.

PERSONAL EXCLUIDO

Artículo 5° - Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio, el personal que ocupe alguno de los puestos que se especifican a continuación:

- a)Gerente, Subgerente;
- b)Secretarias/os de Gerencia;
- c)Contador y/o Apoderado, entendiéndose por tal a todo aquel nominado por la Empresa, que tenga autorización para administrar, dirigir y contratar por cuenta de su empleador, con sueldo fijo y/o mediante participación de los beneficios.
- d)Jefes y/o Encargados y/o Capataces que dirijan o distribuyan el trabajo al personal. Dichos cargos no podrán superar el 15% (quince por ciento) del personal;
- e)Personal de Servicio de Vigilancia, entendiéndose como tal al que tenga a su cargo las tareas de vigilancia;
- f)Personal de concesiones del Automóvil Club Argentino que corresponda a otros encuadramientos sindicales.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES DIVISIÓN POR GRUPOS

Artículo 6° - El personal comprendido en el presente Convenio está dividido en dos grupos a saber:

- 1)Personal de Producción.
- 2)Personal Administrativo.

1)Personal de Producción: quedan establecidas las siguientes ramas y sus respectivas categorías para el personal de producción:

CATEGORÍAS

Auxilio mecánico:

Oficial superior: Es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de todos los equipos que se operan dentro de su ramo y asesora y enseña a todos sus

compañeros. La promoción a esta categoría deberá ser consensuada en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio.

Oficial de Primera: Es el personal de auxilio mecánico con mas de 2 años de antigüedad.

Oficial: Es el personal de auxilio mecánico cuya antigüedad esté comprendida entre un año y hasta dos.

Medio oficial: Es el personal de auxilio mecánico que ingresa, hasta un año de antigüedad.

Playeros y expendedores de combustible:

Oficial superior: Es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de todos los equipos que se operan dentro de su ramo y asesora y enseña a todos sus compañeros. La promoción a esta categoría deberá ser consensuada en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio.

Oficial de primera: Es el personal con mas de un año de antigüedad.

Oficial: Es el personal que ingresa hasta n año de antigüedad.

MECÁNICOS ACA, ESTACIONAMIENTO, CERRAJERO, ELECTRICISTA, CHAPISTA, PINTOR Y CAÑO DE ESCAPE

Oficial superior: Es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de todos los equipos que se operan dentro de su ramo y asesora y enseña a todos sus compañeros. La promoción a esta categoría deberá ser consensuada en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio.

Oficial de primera: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad.

Oficial: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad, con supervisión directa.

Medio oficial: Es el personal desde su ingreso hasta un año de antigüedad.

Aprendiz mayor: de 17 años.

Aprendiz menor: de 17 años.

GOMEROS

Oficial superior: Es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de todos los equipos que se utilizan dentro de su ramo y asesora y enseña a todos sus

compañeros. La promoción a esta categoría deberá ser consensuada en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio.

Oficial de primera: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad.

Oficial: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad, con supervisión directa.

Medio oficial: Es el personal con mas de un año de antigüedad.

Operario Inicial: Es el personal hasta un año de antigüedad.

LAVADORES Y ENGRASADORES

Oficial superior: Es el personal que se emplea en tareas técnicas completas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de todos los equipos que se utilizan dentro de su ramo y asesora y enseña a todos sus compañeros. La promoción a esta categoría deberá ser consensuada en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio.

Oficial de primera: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad.

Oficial: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad, con supervisión directa.

Medio oficial: Es el personal desde su ingreso hasta un año de antigüedad.

2) Personal administrativo: quedan establecidas las siguientes categorías:

Administrativo A: Es el personal que se desempeña cumpliendo tareas administrativas con mas de un año de antigüedad.

Administrativo B: Es el personal que se desempeña cumpliendo tareas administrativas desde su ingreso hasta un año de antigüedad.

MAESTRANZA, CHÓFERES Y SERENOS

Categoría única: Será denominada según la función.

OPERARIO MÚLTIPLE

Desarrollará su actividad cubriendo todos los aspectos operativos de la atención servicial a Socios. Tendrá activa participación en la recuperación de la cartera societaria.

Implementación: En un plazo de 90 días de firmado el presente convenio, se integrará una comisión mixta de función y seguimiento, que creará los mecanismos de implementación a través de capacitación permanente, y organización de las acciones serviciales y promocionales.

De manera tal que como su nombre lo indica este operario estará capacitado para desempeñar todas las funciones operativas requeridas.

Oficial superior: Es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de todos los equipos que se utilizan dentro de su ramo y asesora y enseña a todos sus compañeros. Esta categoría deberá ser consensuada en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio.

Oficial de primera: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad.

Oficial: Es el personal que se desempeña con la idoneidad necesaria en todas las tareas encomendadas de acuerdo a su especialidad, con supervisión directa.

Medio oficial: Es el personal desde su ingreso hasta un año de antigüedad.

Aprendiz:

Estas nuevas categorías que se implementan a partir de la firma del presente convenio serán de aplicación en los empleados que se incorporen a las nóminas de las empresas o asciendan de categorías con remuneraciones inferiores, las mismas serán supervisadas por la comisión de seguimiento e interpretación del presente Convenio.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar mediante nota la intervención de la Comisión de seguimiento e interpretación del presente Convenio para su ascenso de categoría antes de los dos (2) años.

ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

Artículo 7° - El personal percibirá sobre la base de un salario básico acordado de \$1.100, un adicional por antigüedad de acuerdo a la siguiente escala:

AÑOS	PORCENTAJE	AÑOS	PORCENTAJE
1	1 %	16	16%
2	2%	17	17 %
3	3%	18	18 %
4	4 %	19	19 %
5	5 %	20	20 %
6	6 %	21	21 %

7	7 %	22	22 %
8	8 %	23	23 %
9	9 %	24	24 %
10	10 %	25	25 %
11	11 %	26	26 %
12	12 %	27	27 %
13	13 %	28	28 %
14	14 %	29	29 %
15	15 %	30	30 %

Este adicional se abonará conjuntamente con la remuneración normal y habitual a partir del primer día del mes inmediato posterior a aquel en el que el personal cumpla el primer año de antigüedad en la empresa.

Practicándose los incrementos correspondientes a cada año de antigüedad el primer día del mes inmediato posterior a aquel en el que el trabajador cumpla tal antigüedad.

Para el supuesto de que hubiere período discontinuo de trabajo, como consecuencia de reincorporaciones de personal se sumarán, a los efectos de este beneficio por antigüedad, todos los períodos anteriores trabajados para la Empresa o establecimiento a partir del primer mes de trabajo.

Entre la nueva escala de porcentajes de antigüedad y la anterior del C.C.T. 45/89, existe una diferencia en los 10 primeros años, que se reconocerá a quien le corresponda, con una suma fija de dinero a razón del uno por ciento por año y con un tope máximo de DIEZ POR CIENTO según la antigüedad al 1-10-2005, dicho porcentaje se aplicará sobre la base del monto básico de \$1.100 .-

RELEVOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Artículo 8° - Todo el personal clasificado que pase a reemplazar a otro, en tareas especialmente determinadas en una categoría superior, percibirá la remuneración inicial que corresponda a dicha categoría, a partir de la primera jornada normal de trabajo de efectuado el relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo.

Si dicho relevo cumpliera 120 días, continuos o alternados, durante la vigencia del presente convenio, automáticamente quedará incorporado a la categoría de dicho relevo. Este período se leva a 180 días en el caso de aprendices ayudantes y cadetes.

LAS VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Artículo 9° - Los cambios a categorías superiores serán cubiertas por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior, con mayor capacidad y antigüedad en ellas que demuestren poseer los conocimientos necesarios.

En caso de discrepancia en cuanto a su preparación y su cumplimiento, intervendrá la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio, si el candidato indicado para ascender no reuniera las condiciones requeridas, la vacante será ocupada por el trabajador que le siga en el orden inmediato de capacidad, antigüedad y así sucesivamente.

Todo personal clasificado que desempeñe tareas de una categoría superior, con carácter permanente, percibirá automáticamente el sueldo que le corresponda a dicha categoría.

RELEVOS EN CATEGORÍAS INFERIORES

Artículo 10° - Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de categoría e importen un menoscabo moral.

Si ocasionalmente o cuando no hubieren tareas continuas en su categoría, tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

El personal administrativo que en el desempeño de su labor habitual debe desarrollar actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, siempre dentro de su especialidad, podrá ser designado en todos los trabajos que dentro de dicha labor habitual sea necesario, pero sin perjuicio de la categoría en que estén clasificados.

El personal que tenga que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual, contará con la cooperación del personal adecuado.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11° - a) Con relación a la jornada de trabajo, las empresas se ajustarán a las Leyes vigentes y a esta C.C.T., estableciendo ambas partes que la jornada laboral será de hasta 48 horas semanales con un tope de 196 horas mensuales.

b) Aquellas empresas que a la fecha de suscripción del presente convenio se encuentren operando los días sábados, podrán continuar con dicha modalidad, distribuyendo la jornada horaria a razón de ocho horas diarias

de lunes a viernes y de cinco horas los sábados, teniendo presente como límite horario semanal la cantidad de 48 horas.

c) En aquellos nuevos establecimientos que se habiliten a partir de la firma del presente convenio colectivo de trabajo, la jornada de los mismos será encuadrada dentro de las particularidades de la zona donde se instale la nueva concesionaria, debiendo respetarse las formas de lo establecido en los puntos a) o b) de este artículo, según sea el caso de la jornada de trabajo que se adopte. Si hubiera discrepancia respecto de este tema, el mismo será sometido para su tratamiento en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio. La superación de este límite horario semanal hará que se considere a las horas suplementarias trabajadas como horas extraordinarias y liquidadas y abonadas como tales según la legislación vigente, en ningún caso la sumatoria de horas mensuales normales podrá superar el módulo de 196 horas.

d) Podrá organizarse el trabajo por equipos y/o en turnos rotativos, en el Auxilio Mecánico. En este caso las empresas deberán optar entre las siguientes variantes: 6x2 de ocho horas diarias (seis días laborados, dos francos) y 2x2 (dos días laborados y dos francos) de 12 horas diarias. Estas modalidades especiales de trabajo serán compensadas por su naturaleza, con las siguientes sumas: a) un incremento del 32,50 % (treinta y dos con 50/100 por ciento) aplicable sobre la suma salarial básica de pesos un mil ciento noventa y ocho con 49/100 para el caso del Oficial Superior, sobre la suma salarial básica de pesos un mil noventa y ocho con 11/100 para el caso de las categorías de Oficial de Primera y la de Mecánico de Mantenimiento Flota, sobre la suma salarial básica de pesos un mil cuarenta y ocho con 30/100 para el caso del Oficial, sobre la suma salarial básica de pesos ochocientos cuarenta y cuatro con 52/100 para el caso del Mecánico de categoría Inicial hasta un año, y b) al resultado antes indicado se le agregará la suma fija de pesos doscientos uno, conformando un básico integrado total que se encuentra detallado en la Planilla Anexa de Escalas Salariales.

e) Podrá organizarse el trabajo por equipos y/o en turnos rotativos en el rubro expendedores de combustibles y podrá tener las siguientes modalidades: 6x2 (seis días trabajados y dos francos) de ocho horas diarias y 2x2 (dos días laborados y dos francos) de 12 horas diarias, estas modalidades especiales de trabajo serán compensadas por su naturaleza, con un incremento del 18,50 % (dieciocho con 50/100 por ciento) aplicable sobre la suma salarial básica de pesos novecientos cuarenta y seis con 84/100 para el caso de la categoría de Oficial Superior; sobre la suma de pesos ochocientos noventa y ocho con 73/100 para la categoría de Oficial de Primera, sobre la suma de pesos

setecientos diecisiete con 30/100 para la categoría inicial hasta un año de antigüedad, conformando un básico integrado total que se encuentra detallado en la Planilla Anexa de escalas Salariales.

Los ciclos de rotación serán fijados con la antelación que maca la L.C.T., Leyes y Decretos en vigencia, este plazo podrá ser modificado si contara con la conformidad expresa del trabajador.

f)La Empresa concederá a su personal, una pausa paga de 30 minutos por turno para almorzar, la que será concedida a partir de la media jornada de trabajo.

g)El trabajo nocturno será remunerado de acuerdo a las disposiciones de la L.C.T., Leyes y Decretos reglamentarios.

h)Para modificar o en defecto establecer nuevos horarios, solamente podrá ser mediante acuerdo entre el S.M.A.T.A. y la Cámara de Concesionarios de Estaciones de Servicio del Automóvil Club Argentino.

i)En todos los supuestos previstos en el presente artículo, se dará estricta observancia a las normas relativas a pausas mínimas entre jornadas laborales, descanso semanal, descanso anual y todas aquellas que se refieran a la preservación de la salud Psicofísica de los trabajadores. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajo por equipos y/o por turnos rotativos, se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema. La interrupción de la rotación, al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación de modalidad.

La liquidación de haberes se practicará en forma mensualizada y sobre la base de un total de ciento noventa y seis (196) horas mensuales, criterio base utilizado para la fijación de las Escalas Salariales detalladas en el Art. 27 del presente Convenio.

FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES

Artículo 12° - El personal que efectúe tareas los días feriados, no laborables y el 24 de Febrero “Día del Trabajador del Automotor” cobrará las horas laboradas con el 100 % de recargo. Los días 24 y 31 de diciembre los trabajadores cumplirán sus horarios habituales, dejando sus tareas con una antelación que les permita llegar a su domicilio particular con tiempo suficiente para los tradicionales festejos, según la distancia que exista entre su domicilio y su lugar de trabajo y con la aprobación de la Comisión de Interpretación y Seguimiento. En tales fechas se definirán dotaciones especiales rotativas y suficientes que cubran los servicios demandados entre

las 22:00 horas del 24 y del 31 de diciembre y las 6:00 horas del día siguiente.

Las partes garantizan el cumplimiento de las pautas operativas y logísticas que el servicio demande durante los 365 días del año atento a su característica. Las empresas y los representantes del S.M.A.T.A. se comprometen a cumplir y hacer cumplir que en tales días se cubrirán las necesidades serviciales en forma rotativa con dotaciones desde el cincuenta por ciento del plantel operativo, si los servicios lo permiten.

Las concesionarias garantizarán que cada trabajador descanse efectivamente la mitad de los feriados y días no laborables considerados.

LICENCIAS ORDINARIAS

Artículo 13° - a) VACACIONES: Las vacaciones anuales se acordarán en los períodos establecidos por las disposiciones legales vigentes, conforme a la antigüedad del personal.

Para determinar la extensión de las mismas, atendiendo a la antigüedad del personal en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador el 30 de Abril del año subsiguiente al que correspondan las mismas.

1) Las vacaciones serán comenzadas en la forma prevista por la legislación vigente, teniendo en cuenta que de cada dos vacaciones una deberá ser otorgada en período de verano.

2) Todo personal que ingrese antes del 1° de julio y el 31 de diciembre de cada año, se registrará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y con las mejoras convencionales existentes.

5) Remuneración de las Vacaciones

Las vacaciones anuales ordinarias se retribuirán de conformidad con lo dispuesto en el Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 y sus modificatorias), con las particularidades que se indican en los párrafos siguientes:

A los efectos del cálculo vacacional, se entenderá que integra la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, tales como – a mero título enunciativo – escalafón por antigüedad, horas extraordinarias, adicional por producción, u otras remuneraciones accesorias, cualquiera fuere su origen.

Cuando el trabajador hubiere percibido remuneraciones accesorias variables, se procederá conforme a lo establecido en el apartado c) del artículo 155 L.C.T.

6) Las vacaciones ordinarias serán ajustadas a la siguiente escala:

a) De 15 (quince) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años.

b) De 22 (veintidós) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 5 (cinco) años, no exceda de 10 (diez) años.

c) De 29 (veintinueve) días corridos, cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 (diez) años, no exceda de 20 (veinte) años.

d) De 36 (treinta y seis) días corridos, cuando la antigüedad exceda de 20 (veinte) años-

ASIGNACIÓN REMUNERATORIA VACACIONAL

Artículo 14° - a) Conjuntamente con la liquidación de vacaciones de cada trabajador, se abonará una suma bruta de pesos novecientos setenta y dos, para cada dependiente de todas las categorías en concepto de Asignación remuneratoria Vacacional. En el caso del personal afectado a Auxilio Mecánico y que se desempeñe bajo la modalidad de Trabajo por Equipos y/o en Turnos Rotativos, dicho monto ascenderá a pesos un mil doscientos quince. En todos los casos el empleado podrá solicitar su liquidación parcial anticipada en tres cuotas proporcionales, dentro del año calendario.

DÍA DEL TRABAJADOR DEL AUTOMOTOR

Artículo 15° - Se instituye el 24 de Febrero de cada año como el día del "Trabajador del Automotor", el que deberá ser abonado por las Empresas de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio.

En el caso que dicha jornada quedara comprendida dentro del período legal de vacaciones, éstas se extenderán un día más.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 16° - Las empresas se ajustarán a las leyes vigentes en la materia. Todo personal que falte por enfermedad o accidente producido dentro o fuera del horario de trabajo, percibirá la remuneración normal y habitual.

En los casos de inhabilitación temporal para el trabajo, la retribución se abonará de acuerdo con el salario que le corresponda en actividad.

El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la empresa.

En los casos en que por su carácter de urgencia, el control médico no pudiera realizarse por no encontrarse el afectado en su domicilio o en el que haya indicado a la empresa, por haber concurrido al consultorio médico particular que lo asiste o cualquier otra institución de carácter médico asistencial solicitará nuevamente médico a la empresa.

El afectado deberá presentar certificado médico en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para desarrollar sus tareas. Se entregará constancia de la recepción del certificado médico.

El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables deberá ser realizado por médico con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará en el horario de 8 a 20 hs.

La empresa efectuará la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional ante la autoridad competente dentro del plazo de cinco (5) días de producido aquél. Cuando se determine la existencia de incapacidad producida por accidente o enfermedad o enfermedad profesional, la empresa abonará el monto de la misma sin deducciones por jornales percibidos y con total sujeción a la legislación vigente al momento del hecho.

Además será abonado al trabajador el pago íntegro de los salarios correspondientes a los días de trabajo perdidos por éste. En todos los casos de accidentes o enfermedades profesionales, el establecimiento abonará el salario íntegro por todo el tiempo de trabajo perdido por el afectado, de acuerdo a las leyes vigentes.

Cuando se determinare la existencia de incapacidad parcial y temporaria, para el desempeño de las tareas habituales del afectado, la empresa procurará suministrarle tareas acordes con su limitación según dictamen del servicio médico. En todos los casos se tratará que esas tareas correspondan a la categoría de convenio del afectado y de no haberlas se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible. Terminada la causa que originó su incapacidad el afectado volverá a su puesto y tareas habituales.

El trabajador que falte a sus tareas por causa de enfermedad deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de la jornada de trabajo por cualquiera de los medios fehacientes que se indican a continuación:

Telegrama: A los efectos del cómputo de la hora de aviso se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.

Teléfono: En este caso quien dé aviso solicitará el nombre del receptor de la llamada y confirmación de la hora en que fue recibido.

Por tercera persona: En este caso el encargado de dar aviso se presentará a la empresa en la cual proporcionará los siguientes datos: apellido y nombre del enfermo, número de tarjeta y motivo de la ausencia, debiendo el empleador entregar constancia de dicho aviso con expresa mención de la hora de recepción.

Personalmente: En este caso, la empresa entregará al trabajador constancia de dicho aviso con expresa mención de la hora del mismo.

Cuando la empresa no ejerza su derecho de control médico al personal afectado, éste con la sola presentación de la certificación de su médico particular o de cualquier institución médico-asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontraba imposibilitado, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al período que justifique su certificado médico.

Todo gasto administrativo (denuncia o choque, etc.) emergente de el/los accidentes de trabajo deberá ser abonado por la empresa sin excepción.

El pago de haberes correspondientes a enfermedad y/o accidentes debidamente justificados y comunicados se hará efectivo el día determinado por la empresa para el pago de haberes del personal en servicio. Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para concurrir al lugar de trabajo a percibir sus haberes por enfermedad y/o accidente, el pago se efectuará en el domicilio o lugar donde se asista. En caso en que el trabajador quedare impedido a proseguir sus tareas por causa de una enfermedad de cualquier tipo y/o accidente de trabajo de cualquier índole que produzca una discapacidad permanente y ocasionare por tal motivo el retiro definitivo de la empresa, aparte de la indemnización que le correspondiere por ley y/o cláusulas convencionales, se le abonarán dos (2) meses más de haberes básicos correspondientes a su categoría.

JUNTA MÉDICA PARITARIA

Artículo 17° - Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad y cuando ésta supere los 15 días, la empresa podrá someter el

caso por ante la Junta Médica Paritaria, creada por este Convenio Colectivo de Trabajo. Si no lo hiciera se entenderá que acepta el criterio profesional del médico del trabajador.

A los efectos de este artículo se crea la Junta Médica Paritaria que estará integrada por un médico que designe el SMATA, un médico que designe la patronal y un tercer médico que será designado por la autoridad competente y/u otra que la Paritaria determine, de la zona de que se trate.

Esta Comisión deberá reunirse y estudiar el caso dentro de las 48 hs., dando dictamen en el menor tiempo posible y especialmente expedirse sobre:

a) Enfermedad del paciente;

b) Origen de la dolencia y su vinculación o no con el trabajo efectuado.

c) Incapacidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el lapso en que se expida la Junta Médica Paritaria, el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, no pudiendo considerarse falta o violación del contrato de trabajo un dictamen favorable a la posición de la empresa.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 18° - El establecimiento pondrá sus instalaciones de trabajo y edificios en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad, con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente.

En aquellos establecimientos que han dado cumplimiento al párrafo anterior deberán mantener sus instalaciones adecuadamente.

La empresa proveerá para aquellos trabajos que lo requieran de autoelevadores y/o rampas.

Proveerá servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría y lavamanos de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación y en número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo a su cantidad, etc., como así también suministrará agua fría para beber en época de verano, habilitándose los bebederos y/u otro elemento idóneo que reúna las condiciones de higiene, en un todo de acuerdo a la Ley 19.587 y su decreto reglamentario.

En cada establecimiento, en lugar apropiado y cómodo se instalarán guardarropas en cantidad suficiente al personal que se ocupe y en condiciones de higiene y salubridad.

Asimismo, la empresa proveerá al personal de los elementos de higiene necesarios, conforme a la actividad desarrollada.

MEDICINA PREVENTIVA

Artículo 19° - Las empresas tendrán la obligación de suministrar al personal sin cargo alguno los medios de la medicina preventiva de acuerdo a lo que establecen las leyes y reglamentaciones vigentes en la materia, a lo que se agregará la correspondiente identificación sanguínea, para lo cual arbitrarán los medios necesarios para que el personal pueda concurrir al Instituto Oficial que corresponda para determinar la misma.

Todos los gastos que demande esta cláusula convencional serán absorbidos por la empresa más el jornal del trabajador.

Las empresas contarán con los medios indispensables para la atención médica de urgencia, instalando para ello en cada sector un botiquín de primeros auxilios y una camilla portátil con frazada en cada dependencia.

En caso de accidente en el lugar de trabajo las empresas se harán responsables de la atención médica del trabajador y su posterior traslado si éste fuera necesario.

Las empresas deberán proveer a cada trabajador una credencial identificatoria en la que conste actividad, empresa, número de documento, grupo sanguíneo, alergias, etc. Además, teléfono o lugar donde avisar en caso de urgencia.

COMITÉ DE HIGIENE, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 20° - Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida, integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo.

a)**Misión:** Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

b)**Constitución:** Estará constituido por cinco (5) miembros representantes del Sindicato y cinco (5) miembros por la representación empresaria, en el ámbito nacional.

Este comité reglamentará su funcionamiento dentro de los 60 (sesenta) días posteriores a su creación.

c)**Funciones:** -Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el Orden del Día.

-Elaborar un plan anual de prevención.

-Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo.

-Verificar el cumplimiento de las normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del Comité, las Leyes y las reglamentaciones. En caso de no existir éstas, las de igual carácter que en el orden internacional recomiende la O.I.T.

-Participar en lo atinente a la implementación de nuevas tecnologías, construcción de nuevas instalaciones, etc., atendiendo a la protección de los trabajadores.

-Programar y desarrollar cursos de capacitación de los trabajadores en esta materia, tendientes a desarrollar entre ellos el concepto de la prevención de riesgos y de nuevas técnicas.

-Intervenir en la confección de estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

ROPA DE TRABAJO

Artículo 21° - Las empresas tendrán la obligación de proveer anualmente a todo el personal la vestimenta y útiles de labor que resulten necesarias para el normal desarrollo de sus actividades. En caso de deterioro de los elementos y ropa de trabajo la empresa deberá reemplazarlos en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas.

En todos los casos, los equipos de trabajo son de propiedad de la empresa, por lo tanto se deberá entregar el equipo usado, para solicitar su reposición. En lo referente a ropa de trabajo el personal no podrá usar las mismas en tareas ajenas a las determinadas por las empresas, siendo su uso obligatorio dentro de la jornada de trabajo.

ÚTILES DE LABOR

Artículo 22° - El establecimiento deberá suministrar las herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de los trabajos. La entrega de herramientas y elementos de trabajo se harán previo inventario y entregando una copia del mismo al trabajador.

El control de herramientas y elementos de trabajo se hará cuando lo determine la empresa, previo aviso al personal con un plazo no menor de 24 hs.

En el caso de roturas y/o desgaste de herramientas y/o elementos de trabajo las empresas harán la reposición de los mismos sin cargo alguno al trabajador.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO (LUGARES Y/O TAREAS INSALUBRES)

Artículo 23° - El polvo, vapores y emanaciones deberán ser captadas por medios mecánicos y/o apropiados en el propio lugar de origen y evacuados al exterior y los lugares donde se efectúen tareas insalubres estarán perfectamente aislados de los demás.

Al personal afectado a estos lugares insalubres se les suministrará sin cargo alguno, los medios que los resguarden de los perniciosos efectos de esos agentes nocivos. Los sitios peligrosos serán advertidos con avisos visibles, las máquinas estarán instaladas en forma que ofrezcan el menor peligro posible con barandas protectoras para el personal, cuando corresponda y en general se adoptarán las medidas tendientes a prevenir accidentes. Cada establecimiento deberá tener los elementos sanitarios indispensables para la atención de urgencia.

Los establecimientos procederán a dar cumplimiento a lo establecido precedentemente en la forma, modo y tiempo que permitan las características de cada local, de acuerdo con la representación del Comité de Higiene y Seguridad.

La empresa suministrará al personal de la sección pintura, ropa adecuada para la tarea y la máscara correspondiente, debiendo renovar la máscara en forma periódica. Para pinta parcialmente, se autoriza la realización del trabajo en espacios libres de otras tareas, siempre que se encuentre en perfectas condiciones de ventilación y que no se permita que otro personal trabaje en la misma unidad ni en las cercanías.

Todo personal que trabaje con soplete de pintura por un período mínimo de cuatro (4) horas diarias se le asignará un horario de seis (6) horas con una remuneración mensual equivalente a una jornada de ocho (8) horas.

Se establece la obligatoriedad de instalar calefactores y/o ventiladores, y/o extractores a consideración del Comité de Higiene y Seguridad que corresponda.

En los lugares donde se produce sopleteo, el Comité de Higiene y Seguridad determinará los líquidos y elementos a usar.

Las empresas de auxilio mecánico deberán proveer los elementos de seguridad de acuerdo a las normas vigentes: rotativa visible y en buen estado de conservación; conos reflectantes (dos como mínimo) y destelladores bien visibles y en buen estado de conservación, etc.

Todos ellos para cumplir tareas en caminos, rutas y/o sitios peligrosos.

El Comité de Higiene y Seguridad determinará el examen preventivo de los trabajadores según el tipo de tareas y sustancias que se utilizan y/o todas aquellas cuestiones que no hubieran sido previstas en estos artículos.

TRABAJO DE MENORES

Artículo 24° - El establecimiento dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de 18 años.

VIÁTICOS POR TRASLADO

Artículo 25° - Al personal que con motivo de tareas encomendadas por el establecimiento fuera del lugar habitual de trabajo y exceda su horario

normal de trabajo en virtud de la distancia, se le reconocerá un viático suficiente para su cumplimiento.

En su caso al personal se le deberá asegurar un lugar adecuado para pernoctar y asearse.

Este personal en su jornada de trabajo se ajustará a las disposiciones de ley.

SALARIOS – CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES **REMUNERACIONES**

Artículo 26° - Se considera remuneración a los efectos del presente convenio todo ingreso que percibiere el trabajador en dinero o especie u otra forma susceptible de apreciación pecuniaria como retribución por su actividad personal en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, asignación remuneratoria vacacional, salarios, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación y suplementos adicionales, viáticos y gastos de representación, premios, adicionales, bonos y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

Atendiendo a tal carácter, estas remuneraciones serán pasibles de descuentos, contribuciones y aportes de la seguridad social y sindical, legales o convencionales.

SALARIOS CONVENIDOS

Artículo 27° - La Comisión Negociadora Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo SMATA – Concesionarios del Automóvil Club Argentino, acuerdan en el marco de la negociación colectiva lo siguiente, con referencia a los salarios del personal encuadrado en dicho Convenio Colectivo (Se adjunta planilla Anexa por separado).

PERSONAL DE AUXILIO MECÁNICO

Artículo 28° - Los trabajadores que se desempeñen en tareas de Auxilio Mecánico percibirán por cada servicio de auxilio mecánico efectivamente realizado la suma de PESOS TRES (\$3.-). En el caso de servicios prestados con Camiones y mediante la modalidad de Trabajo por Equipos y/o por Turnos Rotativos exclusivamente, dichos servicios se abonarán a PESOS CUATRO (\$4.-) por cada remolque y a PESOS CINCO (\$5.-) cada Puesta en Marcha. Los trabajadores que se desempeñen con camionetas

Repuesteras percibirán, además del valor indicado por servicio, un adicional equivalente al DIEZ POR CIENTO del monto facturado, neto de impuestos, por la venta de repuestos que cada trabajador haya realizado, sin contar la venta de Baterías. Respecto de estas se abonará una suma fija de PESOS CINCO (\$5.-) por cada Batería facturada por cada trabajador. Los trabajadores que operen con Camionetas Repuesteras cuyas Bases se encuentren en el Gran Buen Aires.

Estos ítems se liquidarán mensualmente con los demás rubros que integran su remuneración.

Las sumas que se perciban en éste caso se computarán en el cálculo del sueldo anual complementario y de las jornadas vacacionales.

En caso que la empresa no provea el equipo de auxilio mecánico, la misma tomará para liquidar el adicional por servicio, el promedio de auxilios efectuados por los restantes trabajadores dentro del mismo turno y el mismo plantel.

Los trabajadores que desempeñen tareas de reparación o mantenimiento (chapa, pintura, electricidad, mecánica, gomería, etc.) en los equipos de auxilio mecánico, percibirán mensualmente un adicional equivalente al valor de producción de cien servicios de auxilio remolque camión.

PRODUCTIVIDAD – SERVICIO DIFERENCIAL

Artículo 29° - MANO DE OBRA: Se establece una participación del personal en la productividad de las Empresas del diez por ciento (10%) del importe total neto de impuestos, de la facturación mensual sobre la mano de obra, que cada trabajador efectúe. En el caso de los lavaderos que trabajen en lavaderos automáticos el porcentaje será del (5%), en los lavaderos manuales el porcentaje estará comprendido entre el cinco y el diez por ciento conforme lo establezca la Comisión de Interpretación y Seguimiento. Estos adicionales se liquidaran mensualmente, conjuntamente con las remuneraciones normales. Se excluye de este adicional a los trabajadores que se desempeñan en las ramas de Auxilio Mecánico, Playeros, Expendedores de Combustibles y el personal que no este afectado a tareas de producción. Tales remuneraciones mencionadas

precedentemente se tomarán en cuenta a todos los efectos legales y convencionales, incluyendo el calculo de Sueldo Anual Complementario y de los jornales vacacionales.

SERVICIO DIFERENCIAL: los trabajadores dependientes de empresas concesionarias con base en las Provincias del Neuquen, Río Negro, Chubut; Santa Cruz u Tierra del Fuego percibirán la suma de PESOS CIEN mensuales en concepto de Servicio Diferencial.

ADELANTO DE SALRIOS

Articulo 30° - Los trabajadores podrán solicitar un adelanto de hasta el cincuenta por ciento (50%) de sus haberes básicos, después del quince (15) y hasta el veinte (20) de cada mes que las empresas otorgarán. Para el supuesto que el último día de plazo coincida con feriado y/o franco el adelanto será abonado el día hábil anterior.

SUBSIDIOS

Articulo 31° - **A) POR CASAMIENTO:**

El personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a los subsidios previstos en la Ley 18.017, sus modificatorias y actualizaciones, con mas la suma de Pesos doscientos ochenta

B) POR SALARIO FAMILIAR:

Rige de acuerdo a lo establecido en la Ley 18.017 y sus modificatorias. De igual beneficio gozará el personal femenino cuyo esposo se encuentre incapacitado. Los beneficios deberán probar fehacientemente ante el empleador su derecho al cobro del subsidio, en la forma que determine la Caja de Subsidios Familiares para el personal de Comercio.

C)POR NACIMIENTO:

En caso de nacimiento de hijos, el personal percibirá los subsidios previstos por la Ley 18.017, y sus modificatorias y actualizaciones, con mas la suma de pesos doscientos ochenta.

En el caso de que al realizar el parto la/s criatura/s no tuviera/n vida o falleciera/n post-parto, se le deberán abonar los subsidios correspondientes a nacimiento y fallecimiento en cada caso.

D)POR FALECIMIENTO DE CÓNYUGE E HIJOS:

El personal percibirá un subsidio equivalente a pesos quinientos sesenta.

E) POR FALLECIMIENTO DE PADRES Y PADRES POLÍTICOS A CARGO:

El personal percibirá un subsidio equivalente a pesos quinientos sesenta.

B) POR NACIMIENTOS DE HIJOS/AS: El personal masculino tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia extraordinaria.

C) POR MATERNIDAD: La mujer gozará por maternidad de una licencia paga de cuarenta y cinco (45) días pre-parto y cuarenta y cinco (45) días post-parto, pudiendo acumularse para el supuesto necesario ambos periodos. Vencida la licencia post-parto acordada en el presente artículo la mujer trabajadora podrá ejercer la opción que otorga el artículo 183 de la Ley de contrato de Trabajo (del estado de Excedencia).

D) POR FALLECIMIENTO DE CONYUGUE, HIJO/A Y PADRES: Se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de cuatro (4) días.

En el caso de fallecimiento de la cónyuge del trabajador al momento del parto, este gozará de una licencia de diez (10) días pagos.

E) POR FALLECIMIENTO DE HERMANOS/AS, PADRES POLÍTICOS: Se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por un término de cuatro (4) días.

Tanto el permiso concedido en el inc. D) cuanto el del E) se extenderán a seis (6) días cuando el desenlace ocurra a más de cien (100) Km. de distancia.

F) POR EXAMEN: el personal que realice estudios especiales, secundarios o universitarios, gozará de permiso pago de haberes los días que tenga que rendir el examen, debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia al acto.

G) Cuando el personal concurra a dar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación.

H) El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial gozará de un (1) día de licencia paga.

I) Del establecimiento otorgará dos (2) días de permiso pago al personal. Que deba mudarse de vivienda con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión.

J) Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo, si así no se procediera se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente.

Aquel personal que se encuentre radicado fuera del radio de acción del correo, ya sea para comunicaciones postales o telegráficas, constituirá obligatoriamente un domicilio especial, para la recepción de la correspondiente de referencia.

K) BOMBERO VOLUNTARIO: el personal que se encuentre adscrito en la dotación de bomberos voluntarios de su respectiva localidad y que falte a sus tareas en la empresa, por tener que cumplir con sus funciones específicas en siniestros, percibirá el salario correspondiente mas los recargos de leyes vigentes y/o cláusulas convencionales, contra la presentación de certificación policial del siniestro

L) ENFERMEDADES FMILIARES: Por enfermedad del cónyuge, hijos/as y padres a cargo, en caso debidamente justificados por el medico de la empresa se concederá al trabajador un permiso con goce de haberes, que no podrán ser inferiores a los percibidos normalmente, hasta un máximo de (15) jornadas de trabajo, continuas o alternadas, dentro del periodo de un (1) año calendario.

M) SIN GOCE DE HABERES: Los empleadores contemplarán la posibilidad de otorgar licencia sin goce de sueldo al personal que por motivos especiales debidamente justificados deban atender problemas particulares.

UTILES PARA ESTUDIO

Artículo 33) – El personal para gozar los beneficios del presente artículo debe cumplimentar los mismos requisitos que para la recepción del salario familiar correspondiente.

La empresa entregará a mas tardar el 28 de Febrero de cada año a todo trabajador que tenga hijos cursando estudios en pre-escolar, primarios o secundarios, los siguientes elementos:

Pre-escolar: dos (2) guardapolvos con bolsitas correspondientes; un (1) par de zapatillas 1ra. marca; una (1) caja de crayones y una (1) caja de témperas. Además el 30 de julio de cada año, un (1) equipo de gimnasia de buena calidad.

Primario: dos(2) guardapolvos, dos (2) lápices negros N°2; un (1) cuaderno tapa dura N°100 forrado; una (1) goma lápiz-tinta; un 1 sacapuntas;1 sobre de papel glasé común,

1 regla; 1 escuadra numerada; 1 tijerita de metal;1 goma de pegar; 12 etiquetas autoadhesivas; 1 caja de fabercito o similar de 12 unidades; 1 caja de ceritas de 12 unidades; 1 repuesto Canson N° 5; 1 caja de 12 pinturitas; 1 repuesto rayado de 100 hojas ; 1 lapicera estilográfica a cartucho; 1 caja de cartuchos: 1 goma lápiz ; 2 bolígrafos azules; 1 carpeta de dibujo N°5; 1 carpeta N°3 laminada; 1 par de zapatillas 1era. Marca y 1 mochila.

Además el 30 de julio de cada año, un equipo de gimnasia de buena calidad.

Secundario: 2 repuestos hojas rayadas de 500 hojas; 1 lapicera estilográfica a cartucho; 1 par de zapatillas de cuero 1ra. marca.

Además el 30 de julio de cada año, un equipo de gimnasia de buena calidad.

En los casos de escolaridad diferenciada la empresa podrá entregar otros materiales y/o útiles que resulten de mas utilidad a los beneficiarios que los previstos en éste artículo.

CITACIONES

Artículo 34) – el establecimiento abonará al personal con la certificación de los salarios correspondientes, cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, o los Ministerios u organismos Provinciales, citado por la Comisión Paritaria de Interpretación o a la revisión médica para el Servicio Militar Obligatorio o la Secretaría de estado de Salud Pública de la Nación u organismos equivalentes en las provincias, a los efectos de los reconocimientos para medicina preventiva. Regirá también esta disposición

para las citaciones judiciales y la Comisión Paritaria para la renovación de este convenio.

COMEDOR

Artículo 35) – el establecimiento facilitará un lugar adecuado y proporcionado al personal que ocupe en condiciones de salubridad e higiene para que este pueda almorzar instalando cocinas y heladeras para uso del mismo, incluyendo los artefactos mencionados precedentemente, que se adecuaran a las modalidades regionales habituales con ventilación y calefacción. También se proveerá de elementos de aseo. Los turnos para la utilización del lugar se harán de acuerdo entre las empresas y la Comisión Interna.

SEGURO DE VIDA

Artículo 36) – La empresa se hará cargo del costo de la póliza del Seguro de Vida e incapacidad total y permanente de cada trabajador dependiente.

El monto de la indemnización no podrá ser menor a tres Salarios Básicos para el cálculo

De la antigüedad de \$1.100 (Pesos Un mil Cien).

Queda entendido que este Seguro de ninguna manera reemplaza o absorbe al Seguro de Vida Obligatorio instituido por Ley.

REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMAS DE RECLAMACIONES DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Artículo 37) – ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente a trabajador alguno delante de las terceras personas.

Las medidas disciplinarias con causa debidamente justificada serán: apercibimiento, amonestación, suspensión, despido. Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado y con expresión de motivos por duplicado, guardando el afectado en su poder el original y entregando la copia firmada por la parte correspondiente a la manera de acuse de recibo con la aclaración expresa, que esa firma al pie de la notificación no implica la aceptación o rechazo de los cargos. Si el afectado tuviera, no obstante

alguna duda podrá previamente consultar a la Comisión Interna de Reclamos, Delegados y/o SMATA.

La culpabilidad o responsabilidad del personal se establecerá por resolución debidamente fundada y la Comisión Interna de Reclamos, o delegados intervendrán en todos los casos a pedido del afectado, por ante la empresa como primera instancia, para la reconsideración de la medida, siendo las demás instancias, resortes propios del Sindicato.

No se podrán aplicar sanciones a los delegados sin causa debidamente justificada y sin previa comunicación a la Organización Sindical para la realización de una instancia previa de conciliación.

La instancia conciliatoria mencionada deberá tener lugar dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de notificado el SMATA por parte del empleador, la instancia debe agotarse en un solo acto. El plazo de setenta y dos (72) horas podrá prorrogarse cuando debidamente justificado, lo solicite la autoridad sindical.

La no observancia del empleador significará la inexistencia de la sanción que se pretende aplicar.

El personal comprendido en el presente convenio, al mismo tiempo que acepta los derechos y mejoras que el mismo se le reconoce, deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando ayuda y colaboración para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso y mejoramiento.

Debe tenerse presente que la contribución mínima que se le reclama a todos y cada uno significa cooperar en la solución del problema de la producción, en vista de lo cual deberá realizar los trabajos que se encomienden, dentro de sus funciones específicas.

Cada una de las Empresas, para que el trabajador pueda dar cumplimiento a lo mencionado precedentemente, proveerán de todas las herramientas necesarias, equipos indispensables y lugar adecuado para el normal desarrollo de las tareas.

La actuación del personal deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Es obligación principal de todo el personal entregar su trabajo correctamente efectuado, siendo considerado falta el tratar de hacer pasar un trabajo que le conste inútil, impropio o defectuoso o que ocasione la inutilización de ese trabajo.

Una vez efectuado el trabajo por el operario, supervisado y aprobado por el personal superior, no se podrá imputar al trabajador lo impropio o inútil del mismo.

b) Todo personal deberá ser económico en el uso de los materiales de trabajo, prolijo en el cuidado de los útiles que emplee, siendo todo operario o personal responsable de la atención, conservación y lubricación de las maquinas o herramientas que le estén afectadas en forma permanente.

El personal de auxilio mecánico, colaborará con las empresas, en la medida de sus posibilidades, en lo que se relacione con sus respectivos móviles y en lo que atañe a mecánica de emergencia, a fin de tratar de evitar inconvenientes para el normal desarrollo de sus funciones específicas, como así también deberá verificar, al comenzar su turno, el buen estado de los equipos, en lo que se refiere a niveles de aceite, agua, neumáticos, etc.

c) El personal no podrá tomar directamente los materiales que requieren la realización de un trabajo, debiendo siempre solicitarlo al almacén o sección respectiva. Todo material sobrante, aun después de terminada una reparación, debe devolverse al lugar de origen.

d) Es obligación de todo personal, sin excepción, comunicar al superior inmediato toda circunstancia anormal o peligrosa que observare, avisar de herramientas o materiales abandonados o expuestos fuera del lugar habitual y dar parte de los efectos personales que hallare.

e) En todas las secciones donde se efectúen trabajos que, por su naturaleza requieran precauciones especiales, las empresas colocarán avisos permanentes cuyas instrucciones deberá cumplir el personal. En consecuencia, será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que las empresas pondrán a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes, muy especialmente en lo que se refiere al uso de caretas, anteojos protectores, balizas, conos de seguridad, etc.

f) Es obligación de todo el personal, incluso el personal superior y de vigencia, la corrección en el trato mutuo, recibir y cumplir en forma correcta las órdenes de un superior, así como también la correcta presentación del personal, en cuanto a su aseo y vestimenta.

g) Queda establecido para todo el personal que no podrá abandonar sus tareas sin causa justificada y, particularmente, para mudarse de ropa, lavarse o prepararse antes del término del horario de trabajo, salvo que la índole de las tareas lo haga necesario.

h) El personal deberá permanecer en la sección en que trabaja, y no podrá trasladarse de su lugar a otras secciones, salvo que ello sea motivado por necesidades propias de las tareas que cumpla, debiendo, en tales casos, dar aviso a su superior inmediato de dicho traslado y motivo del mismo.

En el caso del personal de auxilio mecánico, éste deberá permanecer en sus respectivos equipos móviles a la espera de las órdenes correspondientes, y en un radio de diez (10) cuabras del último servicio realizado. La ejecución

de trabajos particulares por cualquier miembro del personal será considerada falta.

i) La revisión del personal y de los bultos o paquetes que lleven al entrar o salir de las distintas empresas, se hará de acuerdo a lo que determina el Régimen de Contrato de Trabajo (Arts. 70-71 y 72).

J) Toda agresión física dentro de la empresa hace pasible, a los que la hayan efectuado, de las sanciones disciplinarias que correspondieren.

k) Queda prohibido a todo el personal durante la jornada de trabajo, realizar tareas que no sean inherentes a sus funciones específicas.

l) Ningún superior deberá reconvenir disciplinariamente a trabajador alguno, delante de terceras personas de mayor o menor jerarquía que la del afectado o en presencia de personas extrañas.

ll) El personal deberá estar en su puesto de trabajo, en el horario señalado por la empresa para la iniciación de su tarea.

m) Durante las horas de trabajo, no estará permitido al personal entablar discusiones, vender rifas o efectos de cualquier naturaleza, realizar colectas y, en general, todo aquello que sea ajeno al trabajo en sí. En caso de tener que realizar colectas, éstas se llevarán a cabo únicamente por los integrantes de la Comisión Interna de Reclamos o el Cuerpo de Delegados.

REPRESENTACIÓN GREMIAL

Artículo 38) – El personal comprendido en el presente convenio, tendrá su representación en cada estación y/o base de auxilio mecánico por intermedio de la Comisión Interna de Reclamos, integrada por tres (3) miembros titulares, y dos (2) suplentes.

Habrá una Comisión Interna de Reclamos para el personal.

En caso de que el número de delegados elegidos por el personal respectivo no alcanzare para elegir la Comisión Interna de Reclamos, el Cuerpo de Delegados o el Delegado ejercerán sus funciones con los mismos derechos y obligaciones de la Comisión Interna de Reclamos.

DISPOSICIONES PARA OCUPAR LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

Artículo 39) – Para ocupar el cargo de delegado e integrar Comisión Interna de Reclamos, el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes y el estatuto Social del SMATA.

En cada empresa que cuente con un número no inferior a diez (10) trabajadores, se podrá designar representante gremial. En la empresa que no cubra dicha cantidad, habrá un delegado.

En las empresas que cuenten, como mínimo, con diez (0) trabajadores, la representación gremial se ajustará a la siguiente escala:

- a) de 10 a 30 trabajadores: un (1) delegado;
- b) de 31 a 60 trabajadores: dos (2) delegados;
- c) de 61 trabajadores en adelante: El Sindicato podrá convocar a elecciones para designar un (1) delegado más por cada (30) trabajadores, a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso b) de este artículo.

En las empresas en que se cumpla mas de un turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo, respetándose la escala establecida precedentemente.

ESTABILIDAD GREMIAL SINDICAL

Artículo 40) – Los delegados del personal, los miembros de las Comisiones Internas de Reclamos y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato. Vencido éste, la estabilidad gremial se extenderá por un año más.

Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin previa comunicación con la Organización Sindical.

NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

Artículo 41) – La empresa informará a la representación gremial de inmediato, la aplicación de las medidas de carácter disciplinarios/as, como los casos de despido o transferencia de personal a una distinta sección del establecimiento. Los actos de la representación gremial se ajustaran a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las reuniones con la representación gremial se realizarán en los horarios de trabajo que en cada establecimiento convengan las partes.
- b) Plantearán las cuestiones a la empresa, solicitando su intervención por intermedio del Jefe inmediato superior a la persona que la Dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.

- c) La empresa estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas excluido el día de la presentación. Cuando la índole del asunto formulado haga que la empresa no pueda contestar dentro del plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente, dentro de las cuarenta y ocho horas (48) horas subsiguientes.
- d) En los accidentes de curso normal, tales como accidentes de trabajos, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc. La reclamación solo podrá ser sometida a la empresa por la representación gremial, cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento.
- e) Todas las representaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre la representación gremial y la empresa, serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.
- f) Los representantes gremiales podrán plantear excepcionalmente en forma verbal asuntos a la empresa, solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.

COMISION INTERNA DE RECLAMOS.
CUERPO DE DELEGADOS . FUNCIONES.

Artículo 42) – son funciones de los miembros integrantes, las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de las leyes.
- c) Velar para que se cumplan las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo emergentes de leyes laborales y de éste convenio.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) No tomar decisiones de carácter coercitivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación empresaria y con la intervención del SMATA.
- f) Elevar los reclamos a la autoridad designada por la Empresa sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

La empresa dará las facilidades necesarias al Cuerpo de Delegados para el mejor desempeño de sus funciones específicas.

Principalmente dotará de un local adecuado donde los delegados desarrollarán sus tareas gremiales.

COMISIÓN PARITARARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Artículo 43) – Deberá formarse en un plazo de 30 días de firmado el presente convenio una Comisión paritaria de seguimiento e Interpretación a los efectos de la interpretación

y/o aplicación en todo el territorio del país, del presente convenio.

Esta comisión se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrada por 3 (tres) miembros de SMATA y tres (3) miembros de la Cámara de Concesionarios de Estaciones de Servicio del Automóvil Club Argentino.

JUNTA ASESORA DE CLASIFICACIÓN

Artículo 44) – La Comisión Paritaria de Interpretación en los casos que estimara conveniente, podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un representante del SMATA y otro de la Cámara de Concesionarios de Estaciones de Servicio del Automóvil Club Argentino. En el desempeño de sus funciones esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar informes, antecedentes, o elementos de carácter ilustrativo sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc., del personal a examinar y consultar junta o separadamente a las autoridades del establecimiento y a la Comisión Interna de Reclamos.

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión Paritaria de Interpretación, la quién definitiva resolverá la cuestión planteada.

Todo el personal que de acuerdo a la resolución de la Comisión Paritaria de Interpretación, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás que se considerarán necesarias para ser promovido a la categoría superior, podrá

solicitar a la Comisión Paritaria de Interpretación un nuevo examen, luego de un periodo no menor de 90 (noventa) días.

PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN EN CASO DE RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Artículo 45) – La empresa deberá, en caso de despidos con invocación de justa causa, contemplados por las leyes vigentes, notificar el mismo al trabajador y al sindicato permitiendo al afectado, por sí o través del sindicato, a que en un plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas formule el descargo correspondiente.

CERTIFICADO DE TRABAJO Y CERTIFICADO DE SERVICIOS.

Artículo 46) - Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a hacer entrega al trabajador dentro de un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles a partir de la desvinculación, de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el Art. 80 de la L.C.T (t.o. 1976) sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

CIERRE VOLUNTARIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 47) – Todos los cierres o fiestas dispuestos por voluntad del establecimiento que no coincidan con días feriados según el calendario o declarados feriados o de asueto por las autoridades de la Nación o de las Provincias, dará derecho al personal a percibir el sueldo jornal correspondiente.

INGRESO Y EGRESO DEL PERSONAL

Artículo 48) – Los empleadores deberán notificar por escrito a la representación gremial y al SMATA el ingreso y egreso de todo el personal, dentro de los 7 (siete) días hábiles de ocurrido este. En el mismo término harán saber las bajas que se produzcan. En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de su ingreso, la rama y categoría en que reviste, y el sueldo o jornal que percibe.

VACANTES, BOLSA DE TRABAJO, REGIMEN DE INGRESO

Artículo 49) – Cuando se produzcan vacantes, estas serán cubiertas preferentemente, con el personal del establecimiento, teniéndose en cuenta las condiciones de capacidad para desempeñar eficazmente el trabajo y foja deservicio.

El sindicato y sus respectivas delegaciones y seccionales, organizaran un sistema de trabajo. Cuando los empleadores requieran la incorporación de personal, solicitarán en caso de que la vacante no pueda ser cubierta por el personal de la empresa, a dichas bolsas de trabajo la nómina de aspirantes inscriptos dentro del oficio y categoría, a fin de darle preferencia en igualdad de condiciones a otros aspirantes para cubrir la vacante.

VITRINAS O PIZARRA PARA COMUNICACIONES DEL S.M.A.T.A.

Artículo 50) – En los establecimientos se colocará, en un lugar visible para todo el persona, dos vitrinas o pizarrones cuyas medidas no podrán ser inferiores a 1 metro por 1,20 metros, donde las autoridades del sindicato, conjuntamente con los delegados y el representante del sector empresario, acordarán la ubicación de las mismas. Todas las Comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor.

Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada.

COMUNICACIÓN AL PERSONAL

Artículo 51) - En los establecimientos que ocupen personal comprendido en el presente convenio, deberá colocarse en lugar visible para dicho personal, una copia de las categorías y de los salarios y sueldos estipulados en el presente convenio.

DISPOSICIONES ESPECIALES **RETENCIONES AL PERSONAL**

Articulo 53) – Las empresas deberán retener mensualmente a todo el personal encuadrado dentro de este Convenio Colectivo de Trabajo los

aportes correspondiente a la cuota sindical establecida por SMATA y las leyes sociales vigentes.

USUFRACTO DE CONVENIO

Artículo 54) - El S.M.A.T.A., en los términos de lo normado en el Art. 9, párrafo 2do, de la ley 14.250 (t.o. por decreto 108/89), establece una contribución solidaria a favor de la organización sindical y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, consiste en el aporte del 3 (tres) %, de su renumeración por mes por trabajador. La cifra mencionada se ajustara en la misma proporción de las escalas salariales que las partes convengan.

Asimismo y en función de lo previsto en el Art. 9, primer párrafo, de la ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el convenio a firmarse que se encontraren afiliados sindicalmente S.M.A.T.A., en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales, y culturales de la organización gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

La Cámara de Concesionarios previa homologación del presente acuerdo por parte de la Autoridad Administrativa de trabajo – acuerda que las empresas actúen como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo aquellas depositar los importes

pendientes a favor del S.M.A.T.A. , en las cuentas que a continuación se indican: para la capital Federal y Gran Buenos Aires y para los ámbitos jurisdiccionales de las delegaciones del Consejo Directivo Nacional, en la cuenta 21854 que esta entidad posee en el Banco de la Nación Argentina Sucursal Plaza de Mayo. Para el interior del país en las cuentas en las que se depositan habitualmente los aportes por cuota sindical en cada una de las seccionales. Los depósitos se deberán realizar en la misma forma y plazo que el establecido para la cuota sindical. Esta cláusula tendrá vigencia temporal hasta el 30 de Septiembre de 2007, fecha de vencimiento de las cláusulas generales de este convenio.

PERMISOS GREMIALES

Artículo 55) – La empresa a solicitud del SMATA otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos quince (15) días continuos o alternados durante el año calendario, permiso gremial con goce de haberes para cumplir sus tareas gremiales.

Los permisos estipulados en el presente artículo deberán ser solicitados por SMATA con 24 hs. de anticipación.

CONDICIONES ESPECIALES REGION PATAGONICA COEFICIENTE ZONAL

Artículo 56) – Los trabajadores dependientes de empresas concesionaria con base en las Provincias del Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y que desarrollen sus tareas en dichas provincias, percibirán un adicional del 30%(TREINTA POR CIENTO) el que será adicionado a las renumeraciones, proporcionado en su caso al periodo sujeto a renumeración dentro de cada mes.

Artículo 57) - Las diferencias de salarios que se concedan a partir de la firma del presente convenio, serán mantenidas a aplicar la próxima convención colectiva, salvo que hayan sido dadas a cuenta de la misma y que tal carácter se encuentre fehacientemente documentado.

DISTRIBUCIÓN DE TAREAS DE PRODUCCIÓN

Artículo 58) – La empresa procurará distribuir armónicamente el proceso de tareas de producción del personal a lo largo del año de manera de no producir reducciones de los niveles de empleo.

Artículo 59) – Las mejoras estipuladas en el presente convenio no significaran dejar sin efectos beneficios superiores que pudiera tener

anteriormente el personal comprendido en el mismo, siempre que no fueran acumulativas. Las diferencias de salarios que se concedan partir del presente Convenio serán mantenidas al aplicar la próxima Convención Colectiva, salvo que hallan sido dadas a cuenta de la misma y que tal carácter se encuentre fehacientemente documentado.

DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 60) – Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo de Trabajo con una anticipación no menor de 60 (sesenta) días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendientes a la concertación de una nueva convención.

Queda establecido por el presente artículo la plena vigencia de todos y cada una de las cláusulas del presente Convenio hasta la homologación de una nueva convención entre partes.

Artículo 61) – Las partes acuerdan que en un plazo de treinta días conformaran una comisión paritaria que tendrá a su cargo la introducción de bonificaciones para los trabajadores, que contemplen presentismo; producción: comisión por ventas; introducción de nuevos socios; etc. A su vez, esta Comisión evaluará su incidencia en la mejora de las prestaciones serviciales.