

República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

**Informe**

**Número:** IF-2019-70768192-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 8 de Agosto de 2019

**Referencia:** Expediente N° 1.797.677/18

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 639/19 (RESOL-2019-639-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrantes a fojas 3/15 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **772/19.-**

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117554  
Date: 2019.08.08 14:44:23 -0300

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Producción y Trabajo

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA  
GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR,  
o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA  
serialNumber=CUIT 30715117554  
Date: 2019.08.08 14:44:28 -0300




Sindicato Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, G.N.C., Garages, Playas de Estacionamiento  
Y Lavaderos de Autos de la Ciudad Autónoma y Provincia de Buenos Aires  
Personería Gremial N° 493  
Hipolito Yrigoyen N° 2727 - (1090) Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tel: (011) 4866-1654/1631/1225


## ESCALA SALARIAL DE GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO

PERÍODO : ABRIL 2018

CATEGORIAS	BASICOS	ASISTENCIA %	MANEJO FONDOS %	POR DIA	VALOR HORA	HORAS 50%	HORAS 100%
ENCARGADO	\$ 18.456,00	8%	8%	\$ 856,36	\$ 107,04	\$ 160,57	\$ 214,09
ADMINISTRATIVO	\$ 18.308,00	8%	8%	\$ 849,49	\$ 106,19	\$ 159,28	\$ 212,37
OP. PLAYA	\$ 18.108,00	8%	8%	\$ 840,21	\$ 105,03	\$ 157,54	\$ 210,05
SERENO	\$ 17.747,00	8%		\$ 766,67	\$ 95,83	\$ 143,75	\$ 191,67
VALET PARKING	\$ 18.456,00	8%	8%	\$ 856,36	\$ 107,04	\$ 160,57	\$ 214,09
FRANQUERO	SEGÚN CATEGORIA QUE CUBRA						

- La proporción por día y hora variará, según se abonen otros conceptos remunerativos como ser antigüedad y horas extras del C.C.T. N°
- **Antigüedad:** 1% por año de antigüedad sobre el total de la remuneraciones mensuales
- **Manejo de fondos:** 8%
- **Asistencia:** 8%
- **Aporte Solidario:** 2% "a quien corresponda"
- **Aporte Mutual Sindical:** 1%
- **Cuota Sindical:** 3%
- **Seguro de Sepelio:** 1% (Resolución M.T.S.S. 9/88)

  
Andrés Eduardo Doña  
Secretario Gremial  
S.O.E.S.G.Y.P.E.

  
Carlos Alberto Acuña  
Secretario General  
S.O.E.S.G.Y.P.E.






Sindicato Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, G.N.C., Garages, Playas de Estacionamiento  
Y Lavaderos de Autos de la Ciudad Autónoma y Provincia de Buenos Aires  
Personería Gremial N° 493  
Hipólito Yrigoyen N° 2727 - (1090) Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tel: (011) 4866-1654/1631/1225


## ESCALA SALARIAL DE GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO

PERÍODO : julio 2018

CATEGORIAS	BASICOS	ASISTENCIA %	MANEJO FONDOS %	POR DIA	VALOR HORA	HORAS 50%	HORAS 100%
ENCARGADO	\$ 19.294,00	8%	8%	\$ 895,24	\$ 111,91	\$ 167,86	\$ 223,81
ADMINISTRATIVO	\$ 19.141,00	8%	8%	\$ 888,14	\$ 111,02	\$ 166,53	\$ 222,04
OP. PLAYA	\$ 18.931,00	8%	8%	\$ 878,40	\$ 109,80	\$ 164,70	\$ 219,60
SERENO	\$ 18.554,00	8%		\$ 801,53	\$ 100,19	\$ 150,29	\$ 200,38
VALET PARKING	\$ 19.294,00	8%	8%	\$ 801,53	\$ 119,91	\$ 167,86	\$ 223,81
FRANQUERO	SEGÚN CATEGORIA QUE CUBRA						

- La proporción por día y hora variará, según se abonen otros conceptos remunerativos como ser antigüedad y horas extras del C.C.T.
- **Antigüedad:** 1% por año de antigüedad sobre el total de la remuneraciones mensuales
- **Manejo de fondos:** 8%
- **Asistencia:** 8%
- **Aporte Solidario:** 2% "a quien corresponda"
- **Aporte Mutual Sindical:** 1%
- **Cuota Sindical:** 3%
- **Seguro de Sepelio:** 1% (Resolución M.T.S.S. 9/88)

  
Andrés Eduardo Doña  
Secretario Gremial  
S.O.E.S.G.Y.P.E.

  
Carlos Alberto Acuña  
Secretario General  
S.O.E.S.G.Y.P.E.





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Nº**

**TRABAJADORES DE GARAGES PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y VALET PARKING.**

**ARTÍCULO Nº 1: PARTES INTERVINIENTES:** Por la parte empleadora CAMARA DE ESTACIONAMIENTOS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (ESCABA), y por la parte gremial, FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS DE AUTOS Y GOMERÍAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (F.O.E.S.G.R.A.), Personería Gremial nº 1373, y el SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y G.N.C., GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS (S.O.E.S.G.Y.P.E.), Personería Gremial nº 493.

**ARTÍCULO Nº 2: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y PATRONAL:** Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías, se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de los Trabajadores y de los Empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el Art. 5. Las modificaciones al presente convenio, solo serán válidas si zona cordadas por la Comisión Negociadora..

**ARTÍCULO Nº 3: IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS:** ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio y la legislación vigentes, siendo nulos de nulidad absoluta los pactos u acuerdos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren sin la intervención de la Comisión Negociadora..

**ARTÍCULO Nº 4: VIGENCIA:** El presente convenio colectivo de trabajo tendrá vigencia por el término de dos (2) años de la fecha de su homologación.

**ARTÍCULO Nº 5: PERSONAL COMPRENDIDO:** Exclusivamente al Personal de empleados y obreros que se desempeñen en Actividades desarrolladas en el ámbito de Garages y Playas de Estacionamiento, y en la actividad de guardacoches o valet parking en la vía pública.

- A) ENCARGADO.
- B) OPERARIO.
- C) PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- D) SERENO.
- E) FRANQUERO.
- F) GUARDACOCHE (Valet Parking).

**ARTÍCULO Nº 6: AMBITO DE APLICACIÓN:**

Para el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**ARTÍCULO Nº 7: DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:** Las tareas son las que definen a continuación:

**ENCARGADO:** Es aquella persona que en ausencia del Empleador, Gerente, Autoridad Ejecutiva o Empresaria, o por delegación de funciones, asuma la responsabilidad de estar a cargo del personal y velar por el buen funcionamiento del establecimiento.



**OPERARIO:** Toda persona que realice tareas de conducción y ordenamiento de vehículos dentro del establecimiento, expendio de combustibles, limpieza de parabrisas, revisión del aceite del motor, agua batería, revisión de presión de neumáticos, banderilleros (en las playas que tengan dentro del plantel esta tarea). Debe cumplir con la limpieza general del establecimiento.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Los que realicen tareas de administración en el establecimiento

**SERENO:** Será el que realiza tareas de control, si realiza otra tarea percibirá le mejor remuneración que corresponda a los trabajadores tipificados en otras categorías.

**FRANQUERO:** Realiza las mismas funciones del operario que reemplace percibiendo la misma remuneración calculada en horas.

**GUARDAOACHE O VALET PARKING:** Será considerado guardacoches o valet parking al conjunto de personas que trabajando en equipo, realizan las tareas necesaria para recibir y entregar automóviles al empleador garajista, quien contrata al personal bajo las modalidades previstas en el presente convenio, para guardar los automóviles en los garages habilitados, en espacios de la vía pública destinados a tal fin, tarea que se cumplirá en eventos deportivos, recitales, hoteles, confiterías, bares, y todo otro lugar público o privado al que concurren clientes con sus automotores, bajo las modalidades que se detallaran en el capítulo específico.

**ARTÍCULO Nº 8: POLIVALENCIA E INTERCAMBIOS DE TAREAS EN CASOS ESPECIALES:** Las categorías laborales que se enumeran en el art. Nº 6º o a las que en el futuro se incorporen al mismo, no implican que los trabajadores estén rígidamente afectados a las tareas que corresponden a las mismas, sino que tal enunciado de categorías debe complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional, a fin de obtener la óptima productividad. En tal sentido las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento. Igualmente el empleador podrá, por razones de servicio, variar provisoriamente el horario del personal.

**ARTICULO Nº 9: 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.

**ARTÍCULO Nº 10: FINANCIACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y CAPACITACIÓN (FONDO CONVENCIONAL):** 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. Por 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 medio por ciento (0,5%) mensual por cada trabajador, liquidado sobre el salario básico de Encargado. Tal contribución, exista o no personal en relación de dependencia, en ningún caso podrá ser inferior al cálculo que resulte de aplicar dicho porcentaje a tres (3) sueldos básicos de la categoría Encargado. Dicha contribución empresaria se deberá depositar a favor del SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y G.N.C., GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS (SOESGYPE) Personería Gremial Nº 493, a fin de obtener el objetivo enunciado y pretendido respectivamente. Esta contribución es totalmente ajena a los aportes de cuota sindical, mutual sindical y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las Leyes de Obra Social.

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 quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

Solo se considerarán pagos válidos, a los efectos de cancelar la obligación que se instituye por el presente, aquellos que se lleven a cabo mediante depósitos realizados en la entidad bancaria que se menciona en el párrafo siguiente, con oportuna rendición de cuentas a la Entidad Sindical.

El SOESGYPE procederá a la apertura de la cuenta en la que la empleadora deberá depositar la contribución establecida en el presente artículo en el banco de la Provincia de Buenos Aires, Sucursal Plaza Miserere (que podrá ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria).

**ARTÍCULO Nº 11: CUOTA SINDICAL: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:**

Los empleadores actuarán como "Agentes de Retención" de las cuotas sindicales, tres por ciento (3%), y el uno por ciento (1%) correspondiente al seguro de sepelio, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del



trabajadores 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 N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de sepelio.

**ARTÍCULO N° 12: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Las patronales pondrán en perfectas condiciones de higiene y seguridad las instalaciones de trabajo. Deberá existir un cuarto de uso exclusivo del personal con guardarropas individuales para asegurar los bienes del trabajador. En temporada de verano, la empresa deberá proveer al personal de agua fresca. Los lugares de trabajo de lavado, engrase, cambio de aceite y gomería, deberán estar bajo techo. Al personal de la actividad que trabaje en las playas al aire libre se le habilitará una cabina en condiciones de higiene y salubridad con el objeto de protegerlo de las inclemencias climáticas. Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

**ARTÍCULO N° 13: DÍA DEL GREMIO:** Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los Empleados de la Actividad. Para el caso de aquel trabajador que deba prestar servicios, percibirá el salario conforme al régimen de los feriados nacionales.

**ARTÍCULO N° 14: 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 solo 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, aquella deberá hacerlo con la mayor corrección y debida reserva.

**ARTÍCULO N° 15:** Será responsabilidad del Encargado y de sus subordinados el buen trato, la cordialidad al usuario y mantener la limpieza del establecimiento.

**ARTÍCULO N° 16: JORNADA DE TRABAJO:** La jornada de trabajo se desarrollará durante seis (6) días a la semana conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Los feriados nacionales trabajados se abonarán al cien (100) por ciento de la remuneración normal y habitual, conforme las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo.

**ARTÍCULO N° 17:** 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.

**ARTÍCULO N° 18: RECARGO NOCTURNO:** El horario nocturno comprende desde las 21.00 hs hasta las 06.00 hs de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según ley 20.744 ART. 200 y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los



establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar el recargo nocturno de una hora al 100%.

**ARTÍCULO Nº 19: UNIFORME DE LOS TRABAJADORES:** La ropa de Trabajo de los Obreros y Empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniforme, estando a cargo del Empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano e Invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los Empleadores entregarán, libre de cargo, dos (2) uniformes anuales, los cuales serán entregados en los meses de Abril y Octubre. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente: dos (2) pantalones y dos (2) camisas. Al personal de Playas de Estacionamiento descubiertas se les proveerá de capa y botas.

**ARTÍCULO Nº 20:** Los empresarios deberán mensualmente hacer constar en los recibos de haberes todas las horas extras del trabajo del personal, sobre las que se deberán hacer los respectivos aportes al régimen de previsión y seguridad social, debiendo tenérselas en cuenta para el pago del aguinaldo en igual forma que los feriados trabajados.

**ARTÍCULO Nº 21: ANTIGÜEDAD:** Se establece de la siguiente manera: por cada año de antigüedad que el obrero cumple en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones mensuales en concepto de escalafón por antigüedad.

**ARTÍCULO Nº 22: 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 empleados y/o patrones, en ningún caso deberá descontarse faltante a los trabajadores. Ya que para hacerse cargo de la suma de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener en su labor específica. Los mecanismos de verificación y control serán instrumentados por escrito por la parte empresaria, transcurridas las 72 horas sin observaciones y/o impugnaciones los Encargados no serán responsables de eventuales faltantes.

**ARTÍCULO Nº 23: PREMIO A LA ASISTENCIA:** Al personal se le otorgará un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de 8% ( ocho por ciento). Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes en el mes, que en conjunto sumen más de diez (10) minutos. Constituyen insistencias justificadas las siguientes:

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





**ARTÍCULO Nº 24: BOLSA DE TRABAJO:** Existirá en cada Organización, tanto en la del S.O.E.S.G.Y.P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., como en las Cámaras Empresarias una Bolsa de Trabajo, donde la parte Empresaria podrá solicitar el Personal que necesite para poder cubrir cualquier categoría del presente Convenio. La Mutual – Sindical capacitará a todos los Trabajadores que integren la Bolsa de Trabajo para que puedan cubrir cualquier puesto que sea necesario al momento de su solicitud.

**ARTÍCULO Nº 25: APOORTE SOLIDARIO SINDICAL:** De acuerdo al artículo 37 de la Ley 23.551 y 9º de la Ley 14.250 se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados, consistente en un aporte mensuales del dos por ciento (2%) de la remuneración percibida por todo concepto como canon de la negociación colectiva que los beneficia por los salarios y condiciones de trabajo pactados.. La parte empresaria se constituyen un 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 Aporte Solidario.

**ARTÍCULO Nº 26: APOORTE MUTUAL SINDICAL:** Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados a la mutual del sindicato, aportarán el uno (1) mensual sobre el total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el uno (1%) sobre los salarios de los trabajadores comprendidos en el convenio, que será depositado en las cuentas especiales del S.O.E.S.G.Y.P.E., para todos aquellos empleadores con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires, y en la cuenta de la F.O.E.S.G.R.A. o en la entidad adherida que a tal fin determine para aquellos empleadores con domicilio en el resto del país, siendo responsabilidad de la parte patronal efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro los tratará el comité paritario de interpretación y negociación salarial.

**ARTÍCULO Nº 27: PERMISOS GREMIALES:** A todos los Obreros y Empleados que integren las Comisiones o Consejos paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los Obreros, Empleados y/o Delegados deban concurrir a Congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

**ARTÍCULO Nº 28: ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL:** Mensualmente los empresario comunicarán en forma fehaciente al S.O.E.S.G.Y.P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., según corresponda, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de las prestaciones de los servicios que brinda 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 Nº 27 de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la Mutual Sindical y la Obra Social.

**ARTÍCULO Nº 29: MANEJO DE FONDOS:** Al personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional mensual por riesgo de caja consistente en 8 % ( ocho por ciento).

**ARTÍCULO Nº 30: ACCIDENTES DE TRABAJO:** Los Obreros y empleados incluidos en el presente Convenio Colectivo, gozarán de los beneficios que otorgan las leyes vigentes en la materia.



**ARTÍCULO Nº 31: BONIFICACIÓN POR ENLACE:** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**ARTÍCULO Nº 32: SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS:** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**ARTÍCULO Nº 33: ENSEÑANZA MEDIA, SUPERIOR Y UNIVERSITARIA:** Todos los Trabajadores que realicen Estudios Especiales, Secundarios o Universitarios gozarán de permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la ley 20.744 o la que la reemplace.

**ARTÍCULO Nº 34: PERMISO POR TRÁMITE PRENUPIAL:** El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, 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 dos (2) días y no se computará la inasistencia.

**ARTÍCULO Nº 35: VACACIONES:** Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo normado en la legislación vigente

**ARTÍCULO Nº 36: SALARIOS:** Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad: A) Para el ámbito territorial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

- a) ENCARGADO ...
- b) OPERARIO ...
- c) PERSONAL ADMINISTRATIVO ...
- d) SERENO ...
- e) FRANQUERO ...
- f) GUARDACOCHES O VALET PARKING ...

**ARTÍCULO Nº 37: RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:** Las relaciones entre los Trabajadores y los Empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley 23.551 y su reglamentación.

A) La representación Gremial del S.O.E.S.G.Y.P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la ley 23.551.

B) 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.

C) 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. El máximo permiso por razones Gremiales no podrá exceder las ocho (8) horas mensuales (Art. 44, inc. C, Ley 23.551) similar beneficio se concederá a quienes, se desempeñen como miembros de la comisión directiva y de las seccionales del S.O.E.S.G.Y.P.E.

D) 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 esta 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 forma aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

**ARTÍCULO Nº 38: EXÁMENES PREOCUPACIONALES:** Los exámenes Pre ocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

**ARTÍCULO Nº 39: APOORTE PARA LA OBRA SOCIAL:** Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

**ARTÍCULO Nº 40: SALARIO FAMILIAR:** Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la ley nº 24.714 y sus modificaciones.

**ARTÍCULO Nº 41: JORNADA DE TRABAJO:** A los fines del cumplimiento de la Jornada de Trabajo los Empresarios llevarán 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 franco semanal. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las Horas Extras de Trabajo realizadas por el Personal, sobre las que se realizarán todos los aportes correspondientes por Ley, debiéndose tener muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma los Feriados Trabajados. De esta manera se pretende eludir que los Trabajadores se vean perjudicados en los aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago de su Sueldo Anual Complementario.

**ARTÍCULO Nº 42: PERÍODO DE PRUEBA:** Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de tres (3) meses de conformidad a lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

**ARTÍCULO Nº 43: 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 la reglamentación de la Ley 24.467.

**ARTÍCULO Nº 44: FORMACIÓN DE PARITARIAS:** 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 Nº 45:** El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.



**ARTÍCULO Nº 46:** El Comité se constituirá con cuatro (4) representantes del S.O.E.S.G.Y.P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., 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 diez (10) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de este se realicen, se computará un (1) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia las partes en forma conjunta podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

**ARTÍCULO Nº 47: FUNCIONES:** El comité paritario de interpretación y negociación salarial será 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 categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueran 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) A partir de la Homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá como función estudiar y acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días. O cuando la convoque la autoridad pública. Esta Comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación.

**ARTÍCULO Nº 48: ACTAS:** Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de estas, 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 Nº 49: CAPACITACIÓN Y JERARQUIZACIÓN LABORAL:** Las partes se comprometer a que a sesenta (60) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se reúna la Comisión Paritaria Permanente a los efectos de que en forma conjunta se instrumenten y diagramen cursos de capacitación y jerarquización laboral, tendiendo a optimizar los servicios que se prestan en los Establecimientos y que a su vez permitan que en el futuro se posibilite la inserción laboral del personal capacitado para la actividad.

**ARTÍCULO Nº 50: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:** Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco



días posteriores. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en la que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el de nacimiento.

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo a partir del sexto (6º) mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción de cajas, data entry, atención de monitores de seguridad, etc.

**DESCANSOS DIARIOS DE LACTANCIA:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

**OPCIÓN A FAVOR DE LA TRABAJADORA. ESTADO DE EXCEDENCIA:** La trabajadora con un año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- A) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venía haciendo.
- B) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el 35 % de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- C) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Para hacer uso de los derechos acordados en los B) y C), deberá solicitarlo en forma y por escrito.



En caso de nacimiento de hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley 24.726, para los cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

**ARTÍCULO Nº 51: ADOPCIÓN:** En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá 1) acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acta de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva. 2) Tratarse de un menor de hasta seis años.

**ARTÍCULO Nº 52: CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS:** Ambas partes acuerdan que la Empresa podrá Contratar Personas Discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo; ello es una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara al ciento (100) empleados o excediera sin llegar a los doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno (1) por cada cincuenta (50) empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el art. 2 de la ley 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que se corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las Leyes vigentes o futuras prescriban.

**ARTÍCULO 53: CLÁUSULA QUE REGLAMENTA LA NUEVA ACTIVIDAD GUARDACOCHES O VALET PARKING.**

A los fines de la guarda de coches los empleadores podrán utilizar:

1) Los automotores serán recibidos por el guarda coche o valet parking en los lugares de recepción enumerados en la cláusula 6 (Guardacoches o Valet Parking), y se entregará formulario de recepción al cliente, que servirá para su entrega.

2) Los automotores serán asegurados por el empleador que cubrirán todos los riesgos que pueda sufrir por el contrato de guarda.

3) Los automotores serán guardados:

a) en los garages, habilitados para tal función.

b) En la vía pública en los lugares convenidos con el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para su guarda.

c) Los empleadores cuando la guarda sea en la vía publica celebrarán convenios con las obligaciones que pacten con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en forma general o para cada evento.

d) Toda actividad no prevista en este convenio será materia de la Comisión Paritaria de Interpretación.

e) La contratación de estos trabajadores podrá ser diaria, por evento, semanal o mensual.



Ministerio de Producción  
y Trabajo  
Presidencia de la Nación

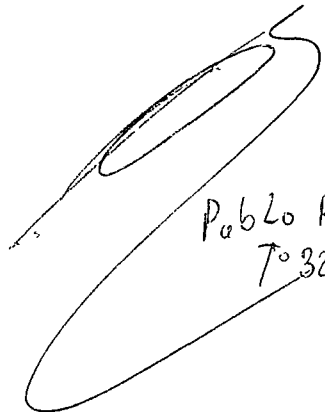


**Expediente N° 1.797.677/18**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 23 días del mes de julio de 2019, siendo las 15:30 horas, comparece espontáneamente en el **MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, Secretaría de Trabajo**, ante mi Dra. Daniela Tujague, asesora legal de la Secretaría, el Sr. Velez Pablo Rodolfo, en carácter de apoderado, en representación del **SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y GNG, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS.**

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante y concedida que le fue la palabra, manifiesta: que viene por este acto a ratificar el convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 3/15, suscriptos entre el SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y GNG, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS y la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS Y GOMERIAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA y la CÁMARA DE ESTACIONAMIENTOS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, solicitando su homologación en los términos de la ley.

Con lo que termino el acto, siendo las 15:40 horas, labrándose la presente que leída es firmada de conformidad y para constancia, ante el actuante que certifica.

  
Pablo R Velez  
T° 32 F° 538

  
Dra. Daniela TUJAGUE  
Asesora  
Secretaría de Trabajo  
Ministerio de Producción y Trabajo



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Reso 639-19 CCT 772-19

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 15 pagina/s.