



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Informe

Número:

Referencia: Expediente N° 1.564.864/13

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 4/18 (RESOL-2018-4-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón del Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/15 vuelta del Expediente N° 1.783.787/17 agregado como foja 464 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **753/18.-**



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N°

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los _____ días del mes de Diciembre del año 2017

Partes integrantes: Por la parte gremial, la Unión del Personal de Prestadores de Servicios al Automotor de la Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, (UPPSABACABA), Legajo 7673, Personería Gremial N° 1748, Inscripción Gremial N° 2177. Rama: Trabajadores de lavaderos artesanales-manual del automotor, representada como Paritarios, los señores: Fedor S. Moncayo Roig DNI 14.379.678, Mariano Alberto Larretape DNI 26.616.553, Juan Miguel García DNI 08.186.720, Blasi Julio Cesar DNI 12.573.981 y por la parte Empleadora, la Cámara de Lavaderos del Automotor de la Republica Argentina (Ca.L.A.R.A.) Personería Jurídica 00742/2012 de la IGJ, representada por los Paritarios: Lunati Pablo Alejandro DNI 18.362.213, Lucci Angel DNI 14.751.353, Miño Eduardo DNI 11.804.551. Eduardo Martin Basteri, DNI 24113850 -----

Reconocimiento gremial y patronal

Artículo 1 – Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el Art. 4, para todo el territorio de los Partidos de Tres de Febrero, Vicente López, Gral. San Martín y San Isidro de la Provincia de Buenos Aires. Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerdan el presente Convenio y leyes vigentes, quedando nulos los pactos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren en el futuro fuera de este Convenio Colectivo de Trabajo.-----

Vigencia

Artículo 2 – El presente Convenio Colectivo de Trabajo de Partes, regirá desde el día de su homologación por el término de dos (2) años. Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan que el convenio mantendrá su vigencia en todas sus partes, en forma posterior a su vencimiento, hasta tanto sea suscripta una nueva convención que la sustituya o la reemplace.-----

Ámbito de aplicación

Artículo 3 – Para todas las localidades, de los Partidos de: Tres de Febrero, General San Martín, Vicente López y San Isidro, de la Provincia de Buenos Aires.-----

Personal comprendido

Artículo 4 – Personal que se desempeñe en lavaderos artesanal-manual del automotor.-----

Artículo 5 - Los lavaderos artesanales del automotor, deberán contratar a cinco (5) empleados como mínimo y no podrán establecer jornadas laborales superiores a la establecida en la ley de jornada de trabajo. La cantidad de personas que deben emplearse para realizar esta actividad, se fijará, para los lavaderos grandes, medianos y chicos. Serán considerados Lavaderos del Automotor: **A)** "grandes", cuya superficie afectada está comprendida con más de cuatrocientos (400) metros cuadrados, que deberán contratar como mínimo a diez (10) trabajadores, por turno de ocho horas. Los lavaderos del Automotor: **B)** "medianos", cuya superficie afectada está comprendida entre los doscientos (200) y los cuatrocientos (400) metros cuadrados, deberán contratar a siete (7)



empleados, por turno de ocho horas. Los Lavaderos del Automotor: C) "chicos" son aquellos establecimientos cuya superficie afectada exclusivamente al lavado del automotor, sea menor a doscientos (200) metros cuadrados y se determinó que serán necesarios cinco (5) trabajadores por turno de ocho horas. En los tres tipos de lavaderos del Automotor se deberá sumar a un (1) empleado más si el comercio posee un sector destinado a la espera, donde se ofrezca algún tipo de refrigerio, comidas, etc. A los efectos de lo aquí establecido se entiende por "superficie afectada" el lugar dónde se desarrollen las tareas de lavado en forma específica, no computando el lugar de espera donde se ofrezca refrigerio o comidas, ni tampoco aquellos espacios que tengan otra finalidad específica que no sea el desarrollo de las actividades comprendidas en el presente convenio. En caso de discrepancia sobre la "superficie afectada" en un establecimiento, las partes pactan que la misma será dirimida por el comité paritario de interpretación y negociación establecido en el art. 50 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, ajustándose a la Resolución N° 3422/2012 de la A.F.I.P. -----

Categorías

Artículo 6 – A) Encargado de turno, B) Operario lavador, C) Operario interior y exterior, D) Operario de refuerzo, E) Sereno, F) Aprendiz, G) Personal administrativo y H) Operarios nocturnos.-----

Discriminación de tareas

Artículo 7 – A) Encargado de turno: será considerado encargado aquella persona que asumiera, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos, atención a los clientes, control de los servicios de

lavado. **B) Operario lavador:** se considerara a todo aquel empleado que efectuó el lavado de automotores, en relacionadas con el lavado de carrocería y de motores. **C) Operario interior y exterior:** será considerado aquel operario que realice, toda actividad, que desarrolle en el interior o en los exterior del automotor. **D) Operario de refuerzo:** se encuadra en contrato de trabajo eventual (Art. 99 LCT), se considerara en esta categoría el operario que cumpla tareas en los períodos específicos para satisfacer actividades concretas y en relación, en servicios extraordinarios, por ejemplo por cuestiones de cobertura de francos, climáticas, o modalidades de la actividad principal, que sea necesario reforzar al personal permanente. Su salario será el que indique la escala salarial de la categoría que cubra y le serán abonados de acuerdo a los días trabajados que no pueden ser inferiores a los catorce días mensuales. Regirá para estos trabajadores las mismas condiciones legales y contractuales que establecen las leyes vigentes y el presente C.C.T. **E) Sereno:** se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. **F) Aprendiz:** realizará las tareas que establecen las normativas legales vigentes, Ley 25.013 y complementarias, bajo las condiciones allí establecidas. Estas tareas serán las adecuadas a la categoría, tendrán en consideración edad, condiciones físicas y tenderán a la formación del trabajador, cualquiera sea su categoría laboral. El mismo tendrá hasta una duración máxima de tres (3) meses. **G) Personal administrativo:** serán considerados como tales, a todos los trabajadores, que realicen tareas relacionadas, a la administración general del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración, las provisiones de los insumos, consumos, cobranza de todo tipo de ventas o servicio, como también la

atención del mini mercado y/o bar. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas afuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad. **H) Operarios Nocturnos:** Los trabajadores que desarrollen la actividad en lavaderos artesanal-manual del automotor, en horario nocturno, su regulación quedara sujeta a la normativa estipulada en el Artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744-----

Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo.

Artículo 8 – El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.-----

Antigüedad

Artículo 9 – Se establece de la siguiente manera: **A)** El uno por ciento (1%) por año, cuando la antigüedad no supere los tres (3) años. **B)** El uno coma cinco por ciento (1,5%) por año cuando, la antigüedad sea superior a los tres (3) años, e inferior a los siete (7) años. **C)** El dos por ciento (2%) por año, cuando la antigüedad sea superior a los siete (7) años e inferior a los diez (10) años. **D)** El dos coma cinco por ciento (2.5%) por año, cuando la antigüedad sea superior a los diez (10) años, con un tope del treinta por ciento (30%) total.-----

Manejo de fondos

Artículo 10 – Todo personal que maneje fondos de los empleadores, como el encargado o el asignado a percibir el pago que se realiza por el servicio prestado, percibirá un adicional por riesgo de caja, equivalente

al cero cinco por ciento (0,5%) de la recaudación, que serán abonados mensualmente.-----

Premio a la asistencia

Artículo 11 – Se otorgara premio a la asistencia a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, consistente en una bonificación especial del diez (10%) que serán abonados mensualmente como premio a la asistencia. Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres llegadas tardes contemplándose treinta minutos mensuales. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes: **A)** Permisos gremiales. **B)** Licencia por matrimonio. **C)** Nacimiento de hijo. **D)** Licencia anual. **E)** Accidente de trabajo. **F)** Enfermedades justificadas. **G)** Fallecimiento de: madre, padre, esposa e hijos.-----

Día del Gremio

Artículo 12 – Se reconocerá el día 10 de Mayo de cada año, como el día del Trabajador de la actividad, el mismo se abonará con un recargo del cien por ciento (100%) para el caso de aquel operario que deba prestar servicios.-----

Exámenes preocupacionales

Artículo 13 – Se acuerda entre la Cámara y el Sindicato, que los estudios preocupacionales, podrán realizarse en la “Asociación Mutual Sindical UPPSABA, Matricula 2460 del INAES, quedando a cargo de los empresarios los gastos del mismo al momento de realizarse. Todo dentro de disposiciones y leyes vigentes.-----



Reubicación del personal

Artículo 14 – Los trabajadores deberán ser provistos de las herramientas de mano necesarias y dispositivos adecuados para la realización de las tareas requeridas. Las herramientas de mano entregadas a los trabajadores para el desarrollo de sus tareas serán devueltas cuando así se le requiere. **Capacitación y formación profesional:** Las empresas tenderán a planificar anualmente programas de capacitación para los trabajadores tendientes al perfeccionamiento de estos en la realización de sus tareas. El personal que revista en la categoría lavador deberá ser también considerado para su inclusión en programas de capacitación técnica. -----

Dadores de sangre

Artículo 15– Los dadores de sangre quedarán liberados de la prestación del servicio el día de su cometido, con derecho a percibir la remuneración correspondiente. El trabajador deberá notificar fehacientemente al empleador en tiempo y forma. No se admitirá más que un día de licencia por año aniversario por esta causa.-----

Bonificación por enlace

Artículo 16 -. El Personal con una antigüedad mínima de seis (6) meses, que contraiga matrimonio, gozará de diez (10) días de licencia extraordinaria con goce de haberes. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta-comprobante del matrimonio. El interesado deberá solicitar esta licencia con quince (15) días de anticipación. Cuando el matrimonio se contrajere en el período autorizado por las disposiciones legales vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá, con previo aviso de quince (15) días, integrar ambas

licencias en forma conjunta y consecutiva, que será obligación del Empleador otorgárselas.-----

Subsidio por Nacimiento de hijos

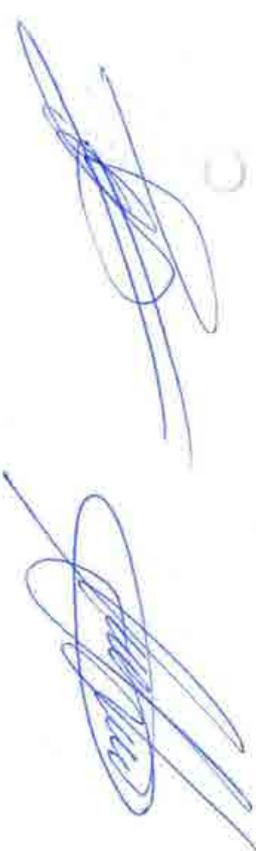
Artículo 17 – Por nacimiento de hijos del personal dependiente de la Empresa, los Empresarios otorgarán a los mismos, dos (2) días de licencia pagos.-----

Subsidio por fallecimiento

Artículo 18 – En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos con residencia en el país, el Personal tendrá derecho a tres (3) días corridos de licencia pagos, En el supuesto que el deceso se produjera en lugares fuera de la residencia del trabajador y este necesite para el traslado. Los días que excedan de lo que corresponde abonar, conforme lo establecido en este ítem, no serán abonados, pero se computaran trabajados a todos los efectos legales-----

Contribución Solidaria

Artículo 19 – Contribución Solidaria: Los Empleadores deberán retener del total de las remuneraciones de la totalidad del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo el dos (3%) por ciento, en concepto de Contribución Ordinaria de carácter solidaria, a partir de la firma del presente convenio, ello a los fines de que el Sindicato pueda cumplimentar con sus objetos y fines sociales. La suma así retenida deberá ser depositada a la orden del Sindicato en la cuenta N° 1010003243 del Banco de la Nación Argentina y comprende específicamente al personal que no se encuentre afiliado a la Entidad Gremial.-----





Permiso con goce de sueldo

Artículo 20 – Por nacimiento de hijo, tendrá derecho a tres (3) días de permiso el padre. Por casamiento de hijo tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por fallecimiento de esposa e hijos tendrán derecho a cinco (5) días de permiso. Por fallecimiento de padres tres (3) días de permiso, en caso que el fallecimiento tenga lugar a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco (5) días. Por fallecimiento de hermanos directos dos (2) días de permiso. Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos y hermanos políticos, tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por mudanza tendrá un (1) día de permiso. En todos los casos antes mencionados se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.-----

Quebranto de caja

Artículo 21 – 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, salvo si el trabajador percibe el correspondiente adicional por falla de caja. Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de las 72 horas posteriores.-----

Salario familiar

Artículo 22 – Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.-----

Cuota sindical

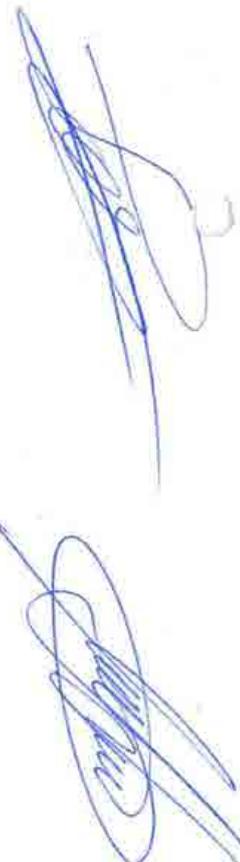
Artículo 23 – Se establece una cuota sindical del tres (3%) por ciento, para los afiliados a la entidad gremial, el cual fue aprobado mediante asamblea, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador, cuyos montos serán determinados por 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 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.-----

Aporte Cuota Mutual Sindical.

Artículo 24 – Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, deberán aportar en forma voluntaria una cuota mutual sindical, del uno y medio por ciento (1,50%) mensual (Res. M. Trabajo 09/88), sobre el total de las remuneraciones que perciba del trabajador. El empresario aportara el uno por ciento (1%), como cuota mutual en forma voluntaria. Siendo responsabilidad de la parte patronal las retenciones y de sus depósitos a su vez. El empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores, que a tal fin determine la parte gremial, los aportes correspondientes a la cuota mutual sindical voluntaria.-----

Asignación por Fallecimiento y Sepelio

Artículo 25 – Para todo el personal comprendido en este convenio, se establece una asignación de carácter voluntario, del servicio de sepelio, en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Asimismo, se establece una asignación por



fallecimiento, de carácter voluntario, que será actualizada periódicamente y brindada a través de la póliza colectiva de Seguro de Vida. Para la finalización del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte voluntario a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución voluntaria a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes calculados, sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores por un capital uniforme por persona, actualizable, como mínimo, por la variación de los salarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que cubrirá única y exclusivamente a su titular. Lo que perciba la UPPSABA, con la imputación indicada, no podrá tener otro destino, que el previsto. -----

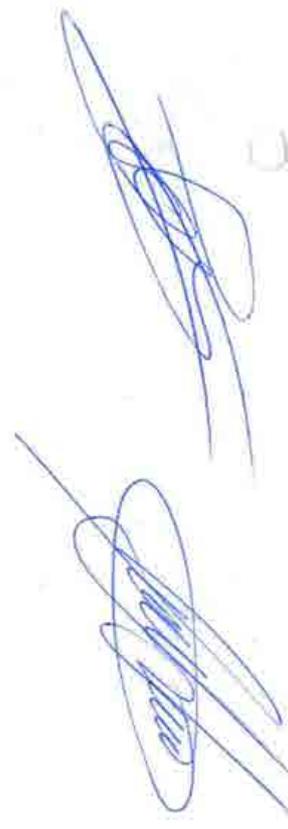
Tareas livianas

Artículo 26 – A todo personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acordes a su capacidad de trabajo.-----

Relación entre la organización sindical y los empleadores

Artículo 27 – Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley 23.551 y sus reglamentaciones. **A)** La organización gremial tomara intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar soluciones a los mismos y recomponer los intereses afectados. **B)** La representación gremial de la UPPSABA, en cada establecimiento se integrara conforme la Ley 23.551. **C)** Las

designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción. **D)** En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria. **E)** La representación gremial del establecimiento tomara intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser plateados en forma directa ante el empleador o la persona que este designe. **F)** El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicara esta circunstancia a su superior inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constara el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 16 horas mensuales, con goce de haberes (art. 44, inc. C. Ley 23.551). El beneficio de Licencia Gremial, con goce de sueldo, se concederá a quienes, se desempeñen como miembro de la Comisión Directiva y de las seccionales de la UPPSABA. **G)** Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horario de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos, y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización en la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical. **H)** En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a esta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales.-----



Artículo 29 – Cuando el trabajador haya sido preavisado, el mismo tendrá los efectos propios previstos en la Ley 20.744. Se recomienda a los fines administrativos de la entidad gremial, que se provea a la misma las altas y las bajas que se produzcan en el establecimiento, a los fines de prestaciones de la Obra Social y del Gremio. -----

Enseñanza primaria, media, superior o universitaria

Artículo 30 – Todos los trabajadores que realicen estudios especiales primarios, secundarios o universitarios, gozarán de permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar tal circunstancia con el correspondiente certificado emitido por autoridad competente. Todo ello se ajustara a las disposiciones legales establecidas por la Ley 20.744 o la que la reemplace.-----

Permiso por trámite prenupcial

Artículo 31 – Al personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar tramites prenupciales o tramites de casamiento, se le otorgara licencia con goce de haberes por él termino que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad. Dicha licencia no podrá exceder los dos días y no se computará la inasistencia.-----

Vacaciones

Artículo 32 – Las licencias anuales pagas se otorgaran de acuerdo a lo determinado en la Ley 20.744 o la que se encuentre vigente. Sin perjuicio de ello, y en virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia



anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril de cada año. El cómputo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en la Ley 20.744 y en función de su antigüedad en la empresa, efectuándose en todos los casos en días corridos. La licencia por vacaciones deberá ser iniciada a partir del primer día hábil posterior al franco semanal, que en cada caso correspondiera en virtud del régimen de jornada que se aplicara. El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1° de octubre y el 30 de abril de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos. La empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a siete (7) días corridos, todo ello sin perjuicio por lo establecido en la Ley 20.744.-

Computo para la antigüedad por escalafón.

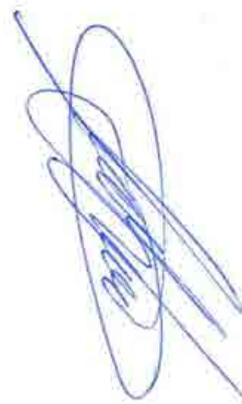
Artículo 33 – A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el Art. 9 del presente Convenio. Siempre que no hubieran percibido indemnización por antigüedad y preaviso.-----

Vacantes en categorías superiores

Artículo 34 – Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, automáticamente percibirá, todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.-----

Bolsa de trabajo

Artículo 35 – Es objetivo permanente de las organizaciones firmantes es el mejoramiento de la calidad del servicio y las prestaciones al consumidor. Así como la responsabilidad social de las empresas es inducir la inserción laboral y la profesionalización de la actividad. Además existe la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de seguridad para lograr condiciones de trabajo seguras y formar ambientes de trabajo libres de incidentes. Sobre la base de dichos principios es indispensable articular acuerdos que contribuyan al desarrollo del sector mediante políticas dinámicas, que protejan a las empresas PyMEs y a los trabajadores. El centro de capacitación de la Asociación Mutual UPPSABA, Matricula 2460 B. A., dependiente de la U.P.P.S.A.B.A, dictara cursos de formación profesional destinados a los trabajadores del sector y a personas con interés de insertarse en el mismo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha reconocido a la Asociación Mutual U.P.P.S.A.B.A. como entidad educativa oficial, inscripta en el REGICE, expediente N° 98395036/2014, como entidad educativa del M. T. E y S.S. Las empresas nucleadas en Ca.L.A.R.A., podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados, asimismo la U.P.P.S.A.B.A., administrarán y promocionarán en forma conjunta una bolsa de trabajo que incluye a personas capacitadas con el objetivo de beneficiar con personal calificado a las empresas PyMEs del sector. Las organizaciones firmantes se comprometen a poner en marcha los comités mixtos de higiene y seguridad del trabajo a los fines de proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores y el capital de las empresas.-----





Comisión Paritaria

Artículo 36 – La comisión paritaria se formara 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 registrarán por las mismas pautas. (Arts. 14 y 15 Ley 14.250, Art. 4 Ley 23.546)-----

Uniforme de los trabajadores

Artículo 37 – La ropa de trabajo de los obreros y empleados comprendidos en el presente convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano e invierno. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres uniformes anuales, uno cada cuatro meses y otro más opcional, si hubiere necesidad. Se entiende por ropa de trabajo es la siguiente: **El Lavador:** será proveído de: tres delantales impermeables, tres campera, tres pares botas de goma, tres gorra impermeable, guantes especiales para el trabajo, antiparras y barbijos. **Interior y anexo:** será proveído de tres remeras, tres buzos, tres pantalones, tres pares de botas de gomas, tres campera. La no aplicación de este artículo será punible conforme a la Ley 20.744 L.C.T. En caso de que el trabajador llevase leyenda publicitaria del establecimiento en el cual se desempeña, deberá ser compensado económicamente, con un cero cinco por ciento (0,5%), de su salario mensual.-----

Jornada de trabajo

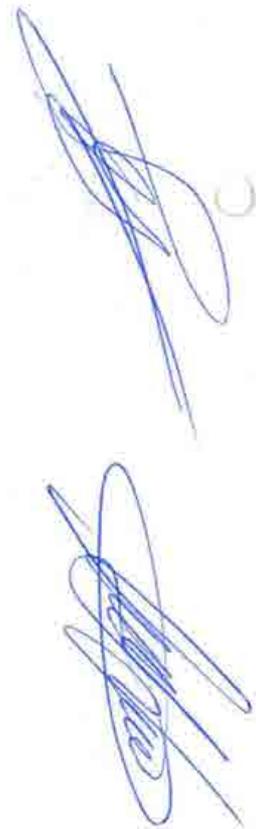
Artículo 38 – La jornada de trabajo legal tanto en horas diurnas como nocturnas quedan sujetas al contenido, alcances y efectos de la legislación vigente en materia laboral, salvo en lo expresamente previsto en el presente convenio.-----

Trabajo prestado por integrantes de una Sociedad

Artículo 39 - El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos conforme a lo dispuesto en el art. 102 LCT. En dicho supuesto, se aplican las consecuencias previstas en la legislación vigente frente a supuestos de fraude laboral, debiéndose efectuar todos los aportes establecidos en este convenio y de conformidad con las leyes aplicables.-----

Artículo 40 – En materia de jornada de trabajo se aplicará el art. 190 LCT en supuestos de trabajos nocturnos con las reformas introducidas por ley 26.390/08 vigente en cuanto a trabajo de menores. La extensión de la jornada importa la aplicación de la ley 11.544 y de conformidad a los arts. 196, 197, 198, 199 y 200 LCT. En el caso de horas suplementarias se aplicará la norma prevista por el art. 201 LCT, salvo en lo expresamente previsto en el presente convenio.-----

Artículo 41 – En los días feriados el régimen quedara sujeto a la normativa estipulada por la Ley 20.744.-----





Condiciones de trabajo

Artículo 42 – Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por obreros o empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. Ello siempre y cuando las condiciones laborales lo permitan. En los casos de fuerza mayor debidamente acreditada las empresas tendrán derecho a intercambiar y/o reasignar tareas entre su personal siempre teniendo en mira la mejor y más eficiente atención al público y invariablemente preservando las condiciones morales y/o económicas del trabajador de conformidad con lo dispuesto por los arts. 62, 63, 64, 65 y 66 LCT. En todos los casos el empleador deberá abonar toda diferencia salarial por categorías cuando el empleado realizare una tarea superior derivada del esquema de reasignación.-----

Reglamentación general del trabajo

Artículo 43 – **A)** Todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre si un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro. **B)** Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir, que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro obrero o empleado de igual categoría. **C)** Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.-----

Artículo 44 – A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevaran una planilla de horarios y descansos, en la que se

registrara el horario de descansos, en la que se registrara el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc. y deberán constar los días en que gozará del franco y medio semanal. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las horas extras 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 del sueldo anual complementario.-----

Permisos especiales sin goce de sueldo

Artículo 45 – Cuando un trabajador tenga más de doce meses de antigüedad en la empresa, esta le podrá conceder, a su pedido justificado, hasta treinta días corridos sin goce de haberes, debiéndosele conservar el puesto y contar el período de ausencia como si lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.-----

Sistema de negociación, interpretación y discusión

Artículo 46 – **A)** 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 ley vigente. **B)** El comité entrara en funcionamiento dentro del plazo de treinta días de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes. **C.** El comité se constituirá con igual cantidad de representantes por parte de la U.P.P.S.A.B.A. y la parte empresaria.



Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete días de anticipación. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de este se realicen, se computará un voto por cada representante. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.-----

Funciones

Artículo 47 – El comité paritario de interpretación y negociación salarial será el encargado de: A) Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio. B) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar 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) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el comité. F) A partir de la homologación del convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá como función estudiar y 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 siete días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según art. 50).

G) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y nacionales **H)**

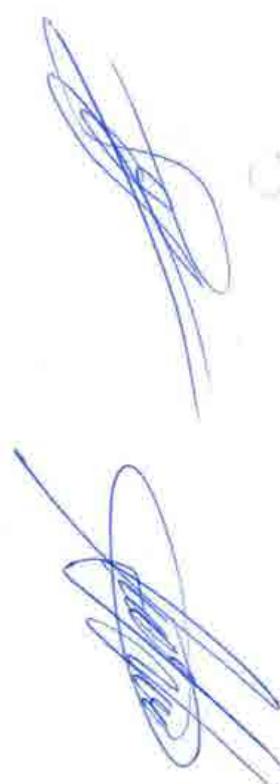
Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de estas, se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.-----

Artículo 48 – Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes. -----

Artículo 49 – En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores podrán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de 48 horas, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto.-----

Período de prueba

Artículo 50 – El período de prueba tendrá una duración de tres (3) meses a partir del primer día que el empleado preste servicios en la empresa y se establece que en el supuesto caso de despido incausado, en ese





período, se abonará y otorgarán quince (15) días de preaviso, todo ello conforme el régimen general según leyes vigentes.-----

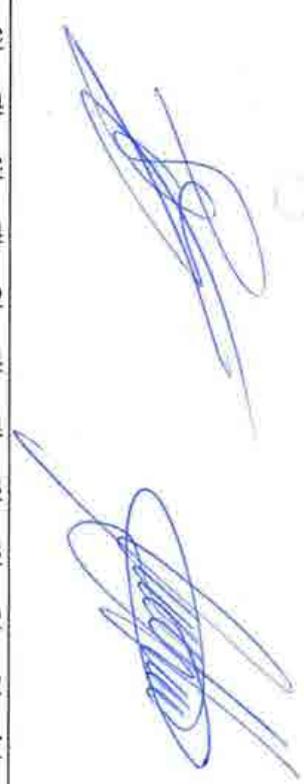
Entrega de certificados, art. 80, L.C.T.

Artículo 51 – Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a poner a disposición del trabajador, dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles a partir de la desvinculación, los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a lo que alude el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.-----

Protección de la maternidad

Artículo 52 – Queda prohibido el trabajo del personal femenino, durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal 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. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social. Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. Se presume, salvo prueba en contrario, que

el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio 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 según certificados médicos. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción cajas data entry, atención de monitores de seguridad, etcétera. **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 establecer que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una hora. Opción a favor de la trabajadora estado de excedencia: la trabajadora con un (1) 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 veinticinco por ciento (25%), 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 al año. **D)** Para hacer uso





de los derechos acordados en los inc. B y C deberán solicitarlo en forma y por escrito. **E)** En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma. El personal femenino podrá gozar de un (1) día de licencia paga por mes calendario. El personal femenino estará obligado a avisar con cuarenta y ocho (48) horas de antelación el día que gozará de esta licencia. En caso de presentación de certificado de embarazo, esta licencia dejará de tener efecto hasta la culminación del embarazo. El presente derecho caduca cuando la mujer cumpla los 50 años de edad.-----

Adopción

Artículo 53 – En caso de adopción, el trabajador, tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá: **1º)** Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva. **2º)** Tratarse de un menor hasta seis (6) años.-----

Contratación de discapacitados

Artículo 54 – 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 en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, sí la dotación no llegara a 100 empleados o excediera sin llegar a los 200 y así sucesivamente. Es decir que corresponderá uno por cada cincuenta 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 de

corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.-----

Reconocimiento a la capacitación

Artículo 55 – Como reconocimiento a la capacitación se reconocerá un premio dinerario a favor del empleado que, mientras se encuentra prestando servicios, obtenga el título primario, secundario o el título universitario. En tales casos el empleado será premiado, por cada título obtenido, con un sueldo básico convencional correspondiente a la categoría que revista al momento de la obtención. Dicho premio se otorgará en dos (2) pagos, en los meses de marzo y setiembre siguientes a la obtención del respectivo título. El premio tiene carácter no remunerativo. Es requisito para la obtención del premio que los títulos sean oficiales y tener al menos un (1) año de antigüedad en la empresa. El sindicato y la Cámara se comprometen a incentivar a los empleados de la actividad para la capacitación constante a fin de profesionalizar la actividad.-----

Propinas.

Artículo 56- Las partes coinciden en ratificar la total prohibición del personal comprendido en el presente convenio colectivo, de recibir sumas dinerarias de los clientes que utilicen los servicios de cada establecimiento. En esta prohibición, quedan expresamente incluidas las denominadas propinas en sus distintas modalidades posibles, todo ello a los fines previstos en el artículo 113 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo. A todo evento y en consecuencia, expresamente se establece



que no podrá pretenderse, invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral. -----

Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal.

Artículo 57- Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad. Asimismo se comprometen a combatir en conjunto la competencia desleal en sus dos tipos: clandestinidad y evasión. Dentro de la competencia desleal se debe velar por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que se puedan mejorar el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado al ser humano. Al poner en peligro al sector, dicha competencia desleal debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación. Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial o autoridades administrativas si correspondiere.-----

Todos los trabajadores comprendidos en este C.C.T, son mensualizados,

Se adjunta al presente Convenio Colectivo de Trabajo N° _____ / _____, el ANEXO I, referido al artículo 58, el cual especifica, el salario por categorías. -----


ANGEL Lopez


LAUREANO LAURETAPÉ
Secretario Adjunto
Sindicato U.P.P. & A.B.A.
Laureano Ordoñez
Sec. Adjunto

ANEXO I. Del Convenio Colectivo de Trabajo N° / .

Salarios

Artículo 58 – Conforme con lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004), la escala salarial precitada, forma parte del acuerdo pactado entre, la Unión del Personal de Prestadores de Servicios al Automotor de la Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, (UPPSABSCABA), Legajo 7673, Personería Gremial N° 1748, Inscripción Gremial N° 2177. **Rama:** Trabajadores de lavaderos artesanales-manual del automotor, representada como Paritarios los señores: Fedor S. Moncayo Roig DNI 14.379.678, Mariano Alberto Larretape DNI 26.616.553, Juan Miguel García DNI 08.186.720, Blasi Julio Cesar DNI 12.573.981 y por la parte Empleadora, la Cámara de Lavaderos del Automotor de la República Argentina (Ca.L.A.R.A.) Personería Jurídica 00742/2012 de la IGJ, representada como Paritarios los señores: Lunati Pablo Alejandro DNI 18.362.213, Ángel Lucci DNI 14.751.353, Miño Eduardo DNI 11.804.551. Eduardo Martin Basteri, DNI 24113850, quedan establecidos los siguientes salarios, para los trabajadores de la actividad de lavaderos artesana-manual del automotor:

- A. Encargado de turno:** \$ 14.237,78.
- B. Operario lavador:** \$ 13.384,28.
- C. Operario de interior y anexo:** \$ 11.275,20.
- D. Personal administrativo:** \$ 11.275,20.
- E. Operario de refuerzo** \$ 11.275,20.
- F. Operario nocturno lavador, nocturno:** \$ 14.237,78 más (10%)
- G. Operario de interior y exterior nocturno:** \$ 14.237,78 más 10%.
- H. Sereno:** \$ 14.237,78, más 10%.
- I. Aprendiz** \$ 11.275,20.

Estos salarios serán convalidados, a partir el día 30 de Agosto de 2018,

El importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado por la presente, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004). Que el segundo párrafo del art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, le imponen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo. Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres (3) el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra", en uso de las atribuciones conferidas en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y el Dto. 628/05. Las partes acreditan la representación que invocan, con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado texto ordenado.

PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACION:

Todo tipo de tareas efectuadas por un empleado en materia de manipulación de residuos tóxicos, estará sujeta al cuidado de las condiciones humanas del trabajador; en todos los supuestos en que se plantearen controversias en la realización de dichas tareas y no sean solucionadas en primera instancia por los representantes obreros, se dará intervención inmediata a la COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, quién en cada caso en particular determinará la misma atendiendo lo expuesto por cada una de las partes que así lo requirieren.-----

Se firman cinco (5) ejemplares de un mismo tenor a un solo efecto a los () días del mes de Agosto del año 2018.





UNIÓN DEL PERSONAL DE PRESTADORES DE SERVICIOS AL AUTOMOTOR
DE LA PROVINCIA BS. AS. Y CIUDAD AUTONOMA DE BS AS
UPPSABAYCABA: PERSONERÍA GREMIAL N° 1748 – LAVADEROS DEL AUTOMOTOR

SEDE CENTRAL: CALLE YATAY N° 742 (C1184ADN) C. A. B. A. TELEFONO: 6380-4406 FAX: 4-865-3533
infouppsaba@yahoo.com.ar - www.uppsaba.org.ar

CAMARA DE LAVADEROS DEL AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA
Ca.L.A.R.A. - PERSONERIA JURIDICA N° 00742 (IGJ)

Sede Central: calle Moreno N°4609, Caseros - Tres de -Febrero – Pcia de Buenos Aires – Tel: 4713-4667
calara@live.com.ar

ESCALA SALARIA:

Entre: La Cámara de lavaderos del Automotor de la Republica Argentina (CaLARA) y el Sindicato: Lavaderos del Automor (UPPSABAYCABA)

AGOSTO DE 2018

CATEGORIA	SALARIOS BASICO	ASISTENCIA 10%	MOV. DE FONDOS 0,5%	JORNAL POR DIA	JORNAL POR HORA	JORNAL HORAS 50%	JORNAL HORAS al 100%
ENCARGADO DE TURNO	\$ 14.237,78	\$ 1.423,78	-----	\$ 547,60	\$ 68,45	\$ 102,77	\$ 136,90
OPERARIO LAVADOR	\$ 13.384,28	\$ 1.338,28	-----	\$ 514,78	\$ 64,34	\$ 96,48	\$ 128,68
OPERARIO INT. Y TERMINACION	\$ 11.275,20	\$ 1.127,52	-----	\$ 433,66	\$ 54,20	\$ 81,20	\$ 108,40
ADMINISTRATIVO	\$ 11.275,20	\$ 1.127,52	-----	\$ 433,66	\$ 54,20	\$ 81,20	\$ 108,40
OPERARIO REFUERZO	\$ 11.275,20	\$ 1.127,52	-----	\$ 433,66	\$ 54,20	\$ 81,20	\$ 108,40
SERENO	\$ 14.237,78	\$ 1.423,78	-----	\$ 547,60	\$ 68,45	\$ 102,77	\$ 136,90
APRENDIZ	\$ 11.275,20	\$ 1.127,52	-----	\$ 433,66	\$ 54,20	\$ 81,20	\$ 108,40

Siendo el día:..... del mes de del año.....

ANGEL LUCCI
Camara Ca.L.A.R.A.

FEDOR M. ROIG
Sindicato UPPSABAYCABA

2018

ANEXO II

ARTICULO 59: PREVENCION DE LAS ADICCIONES

A) LAS EMPRESAS y EL SINDICATO impulsaran el análisis y la promoción de acciones que contribuyan a la prevención de adicciones, como alcoholismo, tabaquismo, consumo de sustancias psicoactivas, ludopatía y otras que pudieran afectar la salud psicofísica del trabajador y/o alterar el normal desempeño de sus tareas y/o poner en riesgo la integridad de otras personas o del capital físico de LAS EMPRESAS.-----

B) ACCIONES PARA LA PREVENCION DE ADICCIONES ESPECÍFICAS.

EL SINDICATO y LAS EMPRESAS acuerdan instrumentar acciones en conjunto tendientes a prevenir el consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas, a fin de lograr un ambiente de trabajo saludable y seguro para todos los trabajadores.-----

El alcance de estas acciones es de aplicación en todas LAS EMPRESAS que ejerzan el control de las operaciones, incluyendo a todos los contratistas y sub contratistas nucleados en la Cámara de Empresas que desarrollen la actividad de Lavaderos del Automotor (Calara).-----

Con tal fin LAS EMPRESAS con acuerdo de EL SINDICATO podrán disponer exámenes médicos preventivos en los momentos y en los ámbitos referenciados precedente, siempre bajo la conducción del personal de Salud Ocupacional de LAS EMPRESAS y cumpliendo estrictamente con condiciones de confidencialidad y el protocolo técnico correspondiente.

Con el fin de aclarar los conceptos de las sustancias que se intenta prevenir se establecen las siguientes definiciones, las cuales son meramente enunciativas y no limitantes en ningún sentido:

SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: Son todas aquellas sustancias cuyo empleo altere las funciones del sistema nervioso, afectando las capacidades de las personas generando riesgo para sí o para terceros, sea que el uso de estas no esté autorizado por la legislación vigente, o que quien las utiliza no cuente con la autorización medica correspondiente y debidamente documentada.-----

ALCOHOL: Se entiende por tal cualquier bebida que contenga alguna graduación alcohólica, incluyendo alcohol etílico o etanol.-----

El consumo, posesión, compra, venta y distribución de las sustancias descritas precedentemente queda terminantemente prohibida dentro de las instalaciones de LAS EMPRESAS. Asimismo queda estrictamente prohibido prestar servicios bajo los efectos de las sustancias detalladas en el presente artículo.-----

Las partes se comprometen a realizar campañas de prevención en las distintas dependencias de LAS EMPRESAS y sus contratistas, tendientes a informar y educar a los trabajadores sobre los efectos a corto, mediano y largo plazo del consumo problemático de las sustancias previamente descritas.-----

Estas campañas como los controles que las partes dispongan no tienen un fin persecutorio sino netamente preventivo, educativo y de protección de la salud, de ahí el estricto requisito de confidencialidad respecto a la identidad de trabajadores que pudieren incurrir en las acciones mencionadas.-----

C) PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

Las partes acuerdan en condenar toda forma de Violencia Laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica.-----

EL SINDICATO y LAS EMPRESAS se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.-----

Por otra parte, promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento al órgano competente en la materia.-----

D) ASIGNACION POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador cualquiera sea su antigüedad y edad, LAS EMPRESAS abonarán a sus derechohabientes una asignación especial cuyo monto varía según las circunstancias determinantes. Cuando el fallecimiento del trabajador se produzca por el hecho o con motivo de las tareas a cuyo desempeño está afectado, o que de algún modo debía realizar, o sea que estas hayan obrado como factor determinante, agravante o desencadenante, se trate de accidente o de enfermedad o de sus secuelas o reagravaciones; corresponderá una asignación equivalente a lo establecido en la normativa de la empresa o la que en el futuro la suplante.-----

E) RECONOCIMIENTO AL PERSONAL POR ACOGIMIENTO A BENEFICIOS PREVISIONALES

LAS EMPRESAS reconocerán al personal que egrese para acogerse a los beneficios jubilatorios establecidos en la legislación vigente, una gratificación económica de 13 remuneraciones mensuales, normales y habituales (Orden 186/2 o aquella que en un futuro la reemplace). Respecto de los servicios especiales prestados por los trabajadores al amparo de los distintos regímenes diferenciales por actividad, y en virtud de los cambios de tecnología, las partes acuerdan que será válido el registro de tales antecedentes en soporte informático (SAP o el que en el futuro lo reemplace), solicitando a tal efecto la validación de esta metodología por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación mediante homologación del presente Convenio.-----


Comité de Paro





EXPEDIENTE N° 1.564.864/13

BUENOS AIRES, 21 de agosto de 2018

En la ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de agosto de 2018 siendo las 15.00 horas, comparecen ante mi, Doctora Viviana MANFREDI, Asesora letrada de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD, el Sr. MONCAYO ROIG FEDOR SATURNINO con D.N.I N° 14.379.678 , en su carácter de Secretario General de la **UNIÓN DEL PERSONAL DE PRESTADORES DE SERVICIOS AL AUTOMOTOR DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES Y CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (U.P.P.S.A.B.S.C.A.B.A.)** y por otro lado el Sr. LUCCI con D.N.I. N° 14.751.353 en su carácter Presidente de la **CÁMARA DE LAVADEROS DEL AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA (C.A.L.A.R.A.)** en su calidad de Secretario General

Abierto el acto por la funcionaria actuante, los representantes antes citados proceden a ratificar el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/15 del Expediente N° 1.783.787/17 agregado como foja 464 a los autos principales, conjuntamente con el Anexo I de fojas 493 , escala salarial de fojas 495 y anexo II de fojas 496 de autos solicitando en consecuencia la correspondiente homologación ..

Con lo expuesto se da por finalizado el presente acto previa lectura y ratificación del mismo, firmando al pie en señal de conformidad ante mi que lo CERTIFICO.....

→ Viviana Manfredi
Asesora Letrada



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 4-18 cct 753-18

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 36 pagina/s.