Ministerio de Trabajo

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Nº 130/75.-

Partes Intervinientes:

COMISION COORDINADORA PATRONAL DE ACTIVIDADES MERCANTILES
Pte. Luis Sáenz Peña 250. Piso 3º. Cap.

CONFEDERACION DEL COMERCIO DE LA REPUBLICA ARGENTINA
Rivadavia 1115. Piso 5º. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE COMERCIO
Avda. Leandro N. Alem 36. Cap.

CAMARA DE COMERCIANTES MAYORISTAS
Larrea 420. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CREDITO PARA CONSUMO
Avda. Corrientes 538. Piso 1º. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE COMPAÑIAS FINANCIERAS
Sarmiento 1171. Piso 1º. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE EMPRESAS VENDEDORAS DE TERRENOS
Maipú 879. Piso 3º. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE LA PROPIEDAD HORIZONTAL
Perú 590. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE AGENTES DE BIENES RAICES
Montevideo 184. Piso 4º. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE MAQUINAS DE OFICINAS COMERCIALES Y AFINES
Florida 520. Piso 6º. Cap.

CAMARA ARGENTINA DE CONSIGNATARIOS DE GANADO
Lima 87. Cap.

FEDERACION ARGENTINA DE COMERCIO EN ARTEFACTOS PARA EL HOGAR Y AF.
Bartolomé Mitre 2162. Cap.

FEDERACION ARGENTINA DE COOPERATIVAS DE CREDITO LTDA.
Avda. Pueyrredón 468. Cap.

FEDERACION ARGENTINA DE COOPERATIVAS AGRARIAS
Avda. Juan B. Justo 837/45. Cap.

ASOCIACION DE INDUSTRIALES CERAMISTAS
Bouchard 644. Cap.

CENTRO DE CONSIGNATARIOS DE PRODUCTOS DEL PAIS
San Martín 483. Cap.

MIGUEL VERA
DE RELACIONES

1.500.000 - IV - 74

///

Ministerio de Trabajo

///

UNION DE COOPERATIVAS AGRICOLAS ALGODONERAS
San Martín 627. Cap.

UNION PROPIETARIOS DE FIAMBRERIAS, QUESERIAS Y ROTISERIAS DE LA CAP.
Triunvirato 5350. Cap.

CONINAGRO
Reconquista 365. Cap.

COLEGIO DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS
Viamonte 1582/92. Cap.

PERFUMISTAS DETALLISTAS Y ASOCIADOS
Talcahuano 1038. Of. 710. Cap.

CONFEDERACION GENERAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE LA REP. ARG.
Rivadavia 1453. Cap.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 25 de Julio de 1975.-

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Empleados y Obreros de Actividades Mercantiles y Administrativas en general

Cantidad de beneficiarios: 1.200.000

Zona de Aplicación: Todo el país.

Período de Vigencia: Desde el 1º de Junio de 1975 hasta el 31 de Mayo de 1976.-

RTO H. CIMARUTA CIARULO
LACIONES LABORALES

En la Ciudad de Buenos Aires, a los ocho días del mes de Agosto del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO (DIRECCION NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO) por ante el Coordinador del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, Dr. José E.M. VERA, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo Nº 17/73, según Resoluciones D.N.R.T. Nros. 291/75, 550/75 y lo dispuesto en acta de fecha 29 de Abril de 1975 (fs. 144/147) obrantes en el Expediente Nº 579.645/75 y agregados, a efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo para EMPLEADOS Y OBREROS DE ACTIVIDADES MERCANTILES Y ADMINISTRATIVAS EN GENERAL, de conformidad con los términos de la Ley Nº 14.250 y normas concordantes vigentes en la materia, y como resultado del acta-acuerdo final y definitiva firmada el día 25 de Julio de 1975 por ante S.E. el señor Ministro de Trabajo, los miembros de la Comisión Paritaria referida, Sres.: Manuel Aduriz GARCIA, Ovidio BOLO, Tirso RODRIGUEZ ALCOBENDAS, Armando J. TERREN, Norberto PEON PEREYRA, Ricardo A. DIEZ PEÑA, Cupertino VELAZCO, Luis María PELLEJERO, Antonio ACOSTA ALEGRE, Isaac REIDERMAN, José C. PIVA, Bernardo KÑALLINSKY, Carmelo ZITO, Salomón SCHTIRBU, Roberto A.

LLIAS MIGUEL VERA
COORDINADOR DE RELACIONES

///

Form. Nº 5008 - 1.500 (00) - IV - 74

Ministerio de Trabajo

///

VITALE, Bernardo RUBINSTEIN, Miguel J. TELLECHEA, Héctor GERSZKOWICZ, Samuel GOLBERT, Carlos BOVEDA ESTEVEZ, Alida Ruth GONZALEZ de MADUEÑO, Julio PERDIGUERO, Antonio M. SEIJO, Alberico MIGLIO, Olindo A. BRODA, Julio César DEFRANCO, Jacobo DORFMAN, León BRODSKY Miguel A. DE PALMA, Luis Alberto FERNANDEZ GARAY, Augusto Mario CARLINO, Carlos GOMEZ ALZAGA, Carmelo Eugenio PALUMBO, Aníbal Norberto PIAGGIO, Raúl Roberto GAMBOA, José Rubén EIDELMAN, José MONTERO, Emilio FITTIPALDI, Guillermo H. ROLANDO, Eloy ALVAREZ, Jorge Castro MEVARES, Nicolás SANSEVERINO, Félix de la IGLESIA, Oscar MARANO, Roberto MEL, Rodolfo JURADO, Luis María MIROLO, Luis María CASARES, Mario L. WAISSE, Manuel A. DOMINGUEZ, Julio C. DRIMER, Osvaldo BIANCO, Jorge ISELY, Aitor BARRENESSE, Alfredo BRAÑEIRO, Héctor J. MESSINEO, Juan E. FERNANDEZ, Mauricio WAICMAN, Armando BALASANIAN, Pedro CASTORINA, Carlos FORNES, Ismael SANTIAGO, Tomás DE LEON, Víctor BENADERET, Domingo GRAS, Rubén PETRUCCI, Lidia de PEREZ ROJAS, Rubén BONDINO y Roberto J. ARANCEDO, y asesores Noemí LAGOS, Vicente MUCCI, Roberto SOSTO, Héctor D. ALMADA y César M. SAENZ PAZ, en representación del sector empresario, por una parte, y los Sres.: Florencio CARRANZA, Inés DHI GHIAM, Guerino ANDREONI, Cesiro PICCHININI, Julio C. CORZO, Arnoldo ARANDA, Carlos BOSAZ, Juan A. GIRALDO, Desiderio J. PUGA, Marcos SLOBODIANIUK, Héctor BARRAGAN, Manir FATALA, Mario D. CALA GOMEZ, Mariano COSENTINO, Ceferino CALANDRI, Carlos A. MORONI, José NISTAL, Aldo TAMULA, Máximo SAINZ, Darío PESCI y Luis H. FIERRO, y asesores Sres. Horacio D.J. FERRO, José A. CAPDEVILA, Enrique A. STREGA, Alfonso TOMADA, Agustín S. NICOLINI, Domingo FLORES, Héctor H. NOBILE y Hugo L. GOMEZ CENDRA, por el sector sindical, el cual constará de las siguientes cláusulas: -

ALBERTO H. OMAR CIANCIARULO
JEFE DEP. RELACIONES LABORALES

///

Form. Nº 5008 - 1.500.000 - IV - 74

Ministerio de Trabajo

CAPITULO I

Partes intervinientes

Artículo 1o.- Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina; Asociación de Industriales Ceramistas; Cámara Argentina de Comercio; Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces; Cámara Argentina de Compañías Financieras; Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos; Cámara de Comerciantes Mayoristas; Cámara Argentina de Máquinas de Oficina Comerciales y Afines; Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado; Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal; Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo; Centro de Consignatarios de Productos del País; Colegio de Graduados en Ciencias Económicas; Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles; Confederación del Comercio de la República Argentina; Coninagro; Federación Argentina de Cooperativas Agrarias; Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines; Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitadas; Perfumistas Detallistas Asociados; Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras; Union Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital.

Ministerio de Trabajo

CAPITULO II

Artículo 2º.- Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro,o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias,todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país.

Este Convenio será asimismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina,y sus filiales,de los Institutos y Organismos que integran la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

A sus efectos,y a título ilustrativo,se enuncian a qué actividades,en especial,será de aplicación,indicándose que esta enumeración no importa excluir a los no individualizados que estén comprendidos en la formulación inicial:

inc.a) - Establecimientos donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan los siguientes productos: Avícolas; Artefactos del Hogar; Automotores; Materiales de Construcción; Materiales de Hierro; Máquinas de Oficina; Máquinas de Coser; Artículos para Deportes; Artículos de Fantasías; Comestibles y Bebidas; Paños y Casimires; Artículos de Electricidad; Lanas e Hilados; Plantas; Flores; Productos Lácteos; Productos de Granja; Productos Regionales; Repuestos y/o Accesorios para Automotores; Maderas; Venta de Artículos en Peluquerías y Casas de Peinados; Pelucas; Pastas Frescas; Cuadros y Marcos; Maquinarias Agrícolas y sus implementos; Neumáticos; Artículosde Caucho; Helados; Vidrios; Cristales y Espejos.

inc.b) - Los establecimientos que se individualicen con la denominación de: Entidades Financieras calificadas por la Ley de Entidades Financieras (t.o) (Cajas de Crédito, Compañías Financieras, Sociedades de Crédito para consumo); Cigarrerías; Librerías; Bazares; Jugueterías; Fruterías; Verdulerías; Ferreterías; Pinturerías; Muebleerías; Sombrererías; Camiserías; Supermercados; Autoservicios; Casas de Música; Bombonerías; Panaderías y Confiterías (venta al público); Sanitarios; Tintorerías; Papelerías; Zapaterías; Marroquinerías; Talabarterías; Disquerías; Pajarerías; Carnicerías; Semillerías; Bicicleterías; Rotiserías; Fiambrerías; Tiendas; Sastrerías; Boutiques; Mercerías; Casas de Regalos; Joyerías; Relojerías; Casas de Cambio; Inmobiliarias; Concesionarias de Automotores; Corralones de Materiales; Casas de Remate; Institutos de Belleza; Perfumerías; Santerías; Estaciones de Servicio; Casas de Electrónica; Televisión; Grabadores y/o Sistemas de Sonido; Empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal; Opticas.

Ministerio de Trabajo

inc. c) - Actividades afectadas a: Fraccionamiento de Productos Químicos; Venta de Terrenos; Financieras y de Crédito; Consignatarios de Hacienda; Cereales y/o Frutos del / País; Empaques de Frutas; Remates-Feria; Asesoramiento técnico de Seguros; Comisionistas de Bolsa; Mercado de Valores; Transporte (personal administrativo); Extracción de Arena; Transporte de Cemento Portland; Institutos o Casas de Información de Créditos; Agencias de Negocios; Mercados de Concentración de Frutas y Verduras; Agencias de Lotería; de Quiniela y/o de Prode; Agencias de Viajes y Turismo; Casas Fotocopistas y/o que ejecutan copias a máquina; Editoriales, Exportación de Cereales; Empresas Fotográficas y Casas de Fotografías.
Todo el personal que realiza tareas de reparación, armado o mantenimiento, dentro de su especialidad en establecimientos comerciales.
Envasamiento, fraccionamiento, distribución y carga y descarga de gas y otros combustibles o lubricantes; Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio; Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles; Servicios Fúnebres; Seguros de Sepelios; Estudios Jurídicos y/o Contables; Escribanías; Lavaderos de Automóviles; Acopiadores de Cereales y Frutos de País; Estudios de Asesoramientos Impositivos y/o Laboral y/o Previsional; Organizaciones de Venta y Rifas; Compra Venta de Cereales, Hacienda y/o Mercaderías en general; Depósitos de almacenamiento; Procesamiento electrónico de Datos; Centro de Computación; Empresas de limpieza y desinfección; Cooperativas de Crédito y/o Consumo; Venta de Alfajores; Promoción y/o Degustación; Lavaderos de Ropa; Venta ambulante y/o playa.

Todo ello sin perjuicio del tipo de sociedad que asuma el carácter de la empleadora, inclusive las cooperativas.

Artículo 3º.- El presente convenio regirá desde el 1º de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

CAPITULO III

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 4º.- A los trabajadores a que se refiere esta Convención se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos:

1) Maestranza y servicios
2) Administrativos
3) Auxiliar
4) Auxiliar especializado
5) Ventas

Ministerio de Trabajo

Artículo 5º.- Personal de Maestranza y Servicios. Se considera personal de MAESTRANZA Y SERVICIOS al que realiza tareas / atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada. Este personal se encuentra comprendido en las siguientes categorías:

A) Personal de limpieza y encerado; cuidadores de toilettes y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías; ayudantes de reparto; cafeteros; caballerizos; ordenanzas; porteros; serenos sin marcación de reloj que no realicen otras tareas; repartidores domiciliarios de mercaderías sin conducción de vehículo automotor; carga y descarga; ascensoristas; personal de vigilancia; ensobradores y franqueadores de correspondencia.

B) Serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea; acomodadores de mercadería; separadores de boletas y remitos en expedición; empaquetadores en expedición; playeros sin cartera (estaciones de servicio); ayudantes de trabajador especializado; ayudantes de capilleros y/o furgoneros; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos alimenticios; fotocopistas; cuidadoras infantiles (Baby Sitter).

C) Marcadores de mercadería; etiquetadores; personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios; ayudantes de liquidación (editorial); conductores de vehículos de tracción a sangre; porteros de servicios fúnebres; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos; limpieza y ventilación de cereales; personal de embolse, pesaje, costura, sellado y rotulado (semillería); personal de estiba; playeros con cartera (estación de servicio); cuidadora-enfermeras de guardería (Baby Sister).

Artículo 6º.- Personal Administrativo. Se considera PERSONAL ADMINISTRATIVO al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Ayudante: Telefonistas de hasta cinco líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos en entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en Cajas de Crédito Cooperativa).

B) Oficial de segunda: Pagadores; telefonistas con más de cinco líneas; clasificadores de reparto; separadores y/o preparadores de pedidos; Balanceros; controladores de documentación; verificadores de bienes prendados; tenedores de libros; liquidadores y/o contralodores de operaciones regidas por ta

blas; imputadores de cuentas regidas por normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios/as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en Cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en Cajas de crédito cooperativa).-

C) Oficial de primera: Recaudadores; facturistas; calculistas; responsables de cartera de turno (estaciones de servicio); secretarios/as de jefatura (no de dirección); corresponsales con redacción propia; liquidadores y/o controladores de operaciones no regidas por tablas; tenedores de libros principales; cuenta correntistas; liquidadores de sueldos y jornales; ayudantes de cajera en entidades financieras; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo; preparadores del estado del redescuento que tienen las Cajas de Crédito Cooperativa ante el Banco Central.-

D) Especializado: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías); compradores; ayudantes de contador; especialistas en leyes sociales y/o en asuntos aduaneros y/o en asuntos impositivos; liquidadores de derechos de autor; presupuestistas; compradores de bienes muebles para locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciónes contables según normas; controles y análisis de legajos de clientes; controles de garantías y valores negociados; taquidactilógrafos; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo con salida de cinta; personal administrativo de las empresas y/o instituciones afines a servicios fúneblres (cementerios privados, remiserías, velatorios).-

E) Encargado de segunda.-

F) Segundo jefe o encargado de primera.-

Artículo 7º.- Asimismo se considera PERSONAL ADMINISTRATIVO a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento, de las operaciones de contado y crédito, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores; a los fines de su remuneración se considerará:

a) Cajeros/as que cumple únicamente operaciones de contado y/o crédito.-

b) Cajeros/as que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y crédito y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja o de empaque.-

c) Cajeros/as de entidades financieras.-

Artículo 8º: Personal Auxiliar.-Se considera PERSONAL AUXILIAR a los trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimimiento, transformación service de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Revistará en las siguientes categorías:

Ministerio de Trabajo

A) Retocadores de muebles; embaladores; torcionadores, cargado / res de grúa móvil y/o montacarga; personal de fraccionamiento y curado de granos; reparación, armado y/o transformación de / enseres, máquinas, mercaderías y muebles; ayudantes de las es pecificaciones del punto B) de este artículo; Personal afecta do a salas de velatorios; ayudantes de choferes de corta dis / tancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados / al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

B) Herreros; carpinteros; lustradores de muebles; cerrajeros; / guincheros; albañiles; herradores; soldadores; capilleros y / furgoneros de servicios fúnebres; talabarteros; plomeros; ins taladores de antena de T.V.; service de artefactos del hogar / en general; gasistas; tostadores de cereales; fundidores de / maniquíes; foquistas de laboratorios fotográficos; personal / de mantenimiento de supermercados, autoservicios y/o empresas; tractoristas; sastres y tapiceros de servicios fúnebres; pinto res; mecánicos; engrasadores; lavadores; gomeros; ayudantes / de laboratorios (semillerías); ayudantes de clasificador de / granos; ayudantes de secador de granos; choferes de corta dis tancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados / al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

C) Capataces; capataces de cuadrilla o de florada.

Artículo 9º.- Personal auxiliar especializado. Se considera PERSONAL AUXILIAR ESPECIALIZADO a los trabajadores con conoci / mientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al gi ro de los negocios de la empresa de la cual dependen; comprendidos / en las siguientes categorías:

A) Dibujantes y/o letristas; decoradores; kinesiólogos; enferme / ros; peluqueros; pedicuros; manicuras; expertos en belleza; / fotográfos; balanceadores; demostradores; cocineros; panade / ros; dibujantes detallistas; seleccionadores de material grá / fico; tapistas; personal de formación en capacitación (perma / nente); recepcionistas de producción y/o coordinadores; labo / ratoristas de semillerías; fraccionadores de productos químicos; clasificadores de granos; secadores de granos; dietistas y/o ecónomos (Centros Materno-Infantiles); nurses; ayudantes / de vidrieristas o de las restantes especialidades de la cate / goría B) de este artículo; ayudantes de choferes de larga / distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afecta / dos al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

B) Vidrieristas; liquidadores de cereales; especializadosen segu ros; traductores; intérpretes; ópticos técnicos; mecánicos de automotores; teletipistas; instrumentistas; conductores de / obras; joyeros; relojeros; técnicos de impresión; técnicos / gráficos; correctores de estilo; secretarios de colección; / maestras jardineras y/o asistentes sociales (Centros Materno-Infantiles); operadores de telex y radioperadores; personal / que se desempeña en funciones para las cuales se le requiera / el uso de idiomas extranjeros en forma específica; choferes /

Ministerio de Trabajo

de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados a reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

Artículo 10º.- Personal de ventas. Se considera PERSONAL DE VENTAS a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, y revistará en las siguientes categorías:

A) Degustadores.

B) Vendedores; Promotores.

C) Encargados de Segunda.

D) Jefes de Segunda o Encargados de Primera.

Artículo 11º.- Capataz, Capataz de Cuadrilla o de Florada. Se considera CAPATAZ al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, división o departamento, compuesto por personal obrero. Actúa en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las distintas tareas que se cumplen en el mismo, y a su vez se desempeña a las órdenes de un superior jerárquico.

Artículo 12º.- Encargado de Segunda. Se considera encargado de segunda,al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección,actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél.

Artículo 13º.- Jefe de segunda o encargado de primera. Se considera JEFE DE SEGUNDA O ENCARGADO DE PRIMERA,al empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo,y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo.

Artículo 14º.- Para el caso de los Artículos 5º, 8º y 9º no podrá haber personal calificado como ayudante donde no haya titular.

Artículo 15º.- La enunciación de categorías precedentemente expuesta no implica obligación por parte del empleador de crear las mismas cuando ello no fuere requerido por las necesidades de la empresa.

Artículo 16º.- En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del Convenio Colectivo de Trabajo,se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen,exceptuando los casos de reemplazo temporario,continuo o alternado, que no supere los noventa días del año calendario.

Artículo 17º.- La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente Convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen,con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado

Ministerio de Trabajo

Artículo 18º.- Las empresas que empleen no más de cinco personas / comprendidas en este Convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala:

Maestranza	Básico	(A)
Administrativos	Categoría	(B)
Cajeros	Categoría	(B)
Vendedores	Categoría	(B)

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este Convenio, supere los 5 empleados pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el Capítulo III del presente Convenio.-

Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el párrafo primero, si la empresa vuelve a ocupar / 5 empleados o menos, comprendidos en este Convenio, mantendrá la categorización adquirida.

CAPITULO IV

REGIMEN REMUNERATIVO

Artículo 19º.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención, con 18 años de edad o más, percibirán las siguientes remuneraciones mínimas mensuales:

Ministerio de Trabajo

ESCALAS DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL DE MAESTRANZA Y SERVICIOS: Comprendido en el artículo 5° y de acuerdo a las siguientes categorías:

	CATEGORIA A)	CATEGORIA B)	CATEGORIA C)
Inicial	4.800	4.900	5.000
1 año	4.820	4.920	5.020
2 años	4.840	4.940	5.040
3 años	4.860	4.960	5.060
4 años	4.880	4.980	5.080
5 años	4.900	5.000	5.100
6 años	4.920	5.020	5.120
7 años	4.940	5.040	5.140
8 años	4.960	5.060	5.160
9 años	4.980	5.080	5.180
10 años	5.000	5.100	5.200
11 años	5.030	5.130	5.230
12 años	5.060	5.160	5.260
13 años	5.090	5.190	5.290
14 años	5.120	5.220	5.320
15 años	5.150	5.250	5.350
16 años	5.190	5.290	5.390
17 años	5.230	5.330	5.430
18 años	5.270	5.370	5.470
19 años	5.310	5.410	5.510
20 años	5.350	5.450	5.550
21 años	5.400	5.500	5.600
22 años	5.450	5.550	5.650
23 años	5.500	5.600	5.700
24 años	5.550	5.650	5.750
25 años	5.600	5.700	5.800
26 años	5.660	5.760	5.860
27 años	5.720	5.820	5.920
28 años	5.780	5.880	5.980
29 años	5.840	5.940	6.040
30 años	5.900	6.000	6.100
31 años	5.960	6.060	6.160
32 años	6.020	6.120	6.220
33 años	6.080	6.180	6.280
34 años	6.140	6.240	6.340
35 años	6.200	6.300	6.400

Form. Nº 5008 - 5.000.000 - 12 - 74

Ministerio de Trabajo

ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Comprendido en el Art. 6º y de acuerdo a las siguientes categorías:

	Cat. A)	Cat. B)	Cat. C)	Cat. D)	Cat. E)	Cat. F)
Inicial	4.840	4.920	5.020	5.150	5.350	5.600
1 año	4.860	4.940	5.040	5.170	5.370	5.620
2 años	4.880	4.960	5.060	5.190	5.390	5.640
3 años	4.900	4.980	5.080	5.210	5.410	5.660
4 años	4.920	5.000	5.100	5.230	5.430	5.680
5 años	4.940	5.020	5.120	5.250	5.450	5.700
6 años	4.960	5.040	5.140	5.270	5.470	5.720
7 años	4.980	5.060	5.160	5.290	5.490	5.740
8 años	5.000	5.080	5.180	5.310	5.510	5.760
9 años	5.020	5.100	5.200	5.330	5.530	5.780
10 años	5.040	5.120	5.220	5.350	5.550	5.800
11 años	5.070	5.150	5.250	5.380	5.580	5.830
12 años	5.100	5.180	5.280	5.410	5.610	5.860
13 años	5.130	5.210	5.310	5.440	5.640	5.890
14 años	5.160	5.240	5.340	5.470	5.670	5.920
15 años	5.190	5.270	5.370	5.500	5.700	5.950
16 años	5.230	5.310	5.410	5.540	5.740	5.990
17 años	5.270	5.350	5.450	5.580	5.780	6.030
18 años	5.310	5.390	5.490	5.620	5.820	6.070
19 años	5.350	5.430	5.530	5.660	5.860	6.110
20 años	5.390	5.470	5.570	5.700	5.900	6.150
21 años	5.440	5.520	5.620	5.750	5.950	6.200
22 años	5.490	5.570	5.670	5.800	6.000	6.250
23 años	5.540	5.620	5.720	5.850	6.050	6.300
24 años	5.590	5.670	5.770	5.900	6.100	6.350
25 años	5.640	5.720	5.820	5.950	6.150	6.400
26 años	5.700	5.780	5.880	6.010	6.210	6.460
27 años	5.760	5.840	5.940	6.070	6.270	6.520
28 años	5.820	5.900	6.000	6.130	6.330	6.580
29 años	5.880	5.960	6.060	6.190	6.390	6.640
30 años	5.940	6.020	6.120	6.250	6.450	6.700
31 años	6.000	6.080	6.180	6.310	6.510	6.760
32 años	6.060	6.140	6.240	6.370	6.570	6.820
33 años	6.120	6.200	6.300	6.430	6.630	6.880
34 años	6.180	6.260	6.360	6.490	6.690	6.940
35 años	6.240	6.320	6.420	6.550	6.750	7.000

Form. Nº 5003 - 5.000.000 - 12 - 74

ESCALAS DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL DE CAJERAS:

Comprendidos en el Art. 7º y de acuerdo a las siguientes escalas.-

	Cat. A)	Cat. B)	Cat. C)
Inicial	4.900	5.000	5.100
1 año	4.920	5.020	5.120
2 años	4.940	5.040	5.140
3 años	4.960	5.060	5.160
4 años	4.980	5.080	5.180
5 años	5.000	5.100	5.200
6 años	5.020	5.120	5.220
7 años	5.040	5.140	5.240
8 años	5.060	5.160	5.260
9 años	5.080	5.180	5.280
10 años	5.100	5.200	5.300
11 años	5.130	5.230	5.330
12 años	5.160	5.260	5.360
13 años	5.190	5.290	5.390
14 años	5.220	5.320	5.420
15 años	5.250	5.350	5.450
16 años	5.290	5.390	5.490
17 años	5.330	5.430	5.530
18 años	5.370	5.470	5.570
19 años	5.410	5.510	5.610
20 años	5.450	5.550	5.650
21 años	5.500	5.600	5.700
22 años	5.550	5.650	5.750
23 años	5.600	5.700	5.800
24 años	5.650	5.750	5.850
25 años	5.700	5.800	5.900
26 años	5.760	5.860	5.960
27 años	5.820	5.920	6.020
28 años	5.880	5.980	6.080
29 años	5.940	6.040	6.140
30 años	6.000	6.100	6.200
31 años	6.060	6.160	6.260
32 años	6.120	6.220	6.320
33 años	6.180	6.280	6.380
34 años	6.240	6.340	6.440
35 años	6.300	6.400	6.500

Form. Nº 5008 - 5.000.000 - 12 - 74

Ministerio de Trabajo

ESCALAS DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL AUXILIAR:

Comprendidos en el Art. 8º y de acuerdo con las siguientes categorias:

	Cat. A)	Cat. B)	Cat. C)
Inicial	4.900	5.030	5.380
1 año	4.920	5.050	5.400
2 años	4.940	5.070	5.420
3 años	4.960	5.090	5.440
4 años	4.980	5.110	5.460
5 años	5.000	5.130	5.480
6 años	5.020	5.150	5.500
7 años	5.040	5.170	5.520
8 años	5.060	5.190	5.540
9 años	5.080	5.210	5.560
10 años	5.100	5.230	5.580
11 años	5.130	5.260	5.610
12 años	5.160	5.290	5.640
13 años	5.190	5.320	5.670
14 años	5.220	5.350	5.700
15 años	5.250	5.380	5.730
16 años	5.290	5.420	5.770
17 años	5.330	5.460	5.810
18 años	5.370	5.500	5.850
19 años	5.410	5.540	5.890
20 años	5.450	5.580	5.930
21 años	5.500	5.630	5.980
22 años	5.550	5.680	6.030
23 años	5.600	5.730	6.080
24 años	5.650	5.780	6.130
25 años	5.700	5.830	6.180
26 años	5.760	5.890	6.240
27 años	5.820	5.950	6.300
28 años	5.880	6.010	6.360
29 años	5.940	6.070	6.420
30 años	6.000	6.130	6.480
31 años	6.060	6.190	6.540
32 años	6.120	6.250	6.600
33 años	6.180	6.310	6.660
34 años	6.240	6.370	6.720
35 años	6.300	6.430	6.780

Form. Nº 5008 - 5.000.000 - 12 - 74

Ministerio de Trabajo

ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL AUXILIAR ESPECIALIZADO:

Comprendido en el Art. 9° y de acuerdo a las siguientes categorías.-

	Cat. A)	Cat. B)
Inicial	5.050	5.220
1 año	5.070	5.240
2 años	5.090	5.260
3 años	5.110	5.280
4 años	5.130	5.300
5 años	5.150	5.320
6 años	5.170	5.340
7 años	5.190	5.360
8 años	5.210	5.380
9 años	5.230	5.400
10 años	5.250	5.420
11 años	5.280	5.450
12 años	5.310	5.480
13 años	5.340	5.510
14 años	5.370	5.540
15 años	5.400	5.570
16 años	5.440	5.610
17 años	5.480	5.650
18 años	5.520	5.690
19 años	5.560	5.730
20 años	5.600	5.770
21 años	5.650	5.820
22 años	5.700	5.870
23 años	5.750	5.920
24 años	5.800	5.970
25 años	5.850	6.020
26 años	5.910	6.080
27 años	5.970	6.140
28 años	6.030	6.200
29 años	6.090	6.260
30 años	6.150	6.320
31 años	6.210	6.380
32 años	6.270	6.440
33 años	6.330	6.500
34 años	6.390	6.560
35 años	6.450	6.620

Ministerio de Trabajo

ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL DE VENDEDORES

Comprendidos en el art. 10º y de acuerdo a las siguientes categorías:

	A Degustador	B Vendedor promotor	C Encargado 2a.	D 2º Jefe o encargado de 1ra.
Inicial	4.900	5.220	5.350	5.600
1 año	4.920	5.240	5.370	5.620
2 años	4.940	5.260	5.390	5.640
3 años	4.960	5.280	5.410	5.660
4 años	4.980	5.300	5.430	5.680
5 años	5.000	5.320	5.450	5.700
6 años	5.020	5.340	5.470	5.720
7 años	5.040	5.360	5.490	5.740
8 años	5.060	5.380	5.510	5.760
9 años	5.080	5.400	5.530	5.780
10 años	5.100	5.420	5.550	5.800
11 años	5.130	5.450	5.580	5.830
12 años	5.160	5.480	5.610	5.860
13 años	5.190	5.510	5.640	5.890
14 años	5.220	5.540	5.670	5.920
15 años	5.250	5.570	5.700	5.950
16 años	5.290	5.610	5.740	5.990
17 años	5.330	5.650	5.780	6.030
18 años	5.370	5.690	5.820	6.070
19 años	5.410	5.730	5.860	6.110
20 años	5.450	5.770	5.900	6.150
21 años	5.500	5.820	5.950	6.200
22 años	5.550	5.870	6.000	6.250
23 años	5.600	5.920	5.050	6.300
24 años	5.650	5.970	6.100	6.350
25 años	5.700	6.020	6.150	6.400
26 años	5.760	6.080	6.210	6.460
27 años	5.820	6.140	6.270	6.520
28 años	5.880	6.200	6.330	6.580
29 años	5.940	6.260	6.390	6.640
30 años	6.000	6.320	6.450	6.700
31 años	6.060	6.380	6.510	6.760
32 años	6.120	6.440	6.570	6.820
33 años	6.180	6.500	6.630	6.880
34 años	6.240	6.560	6.690	6.940
35 años	6.300	6.620	6.750	7.000

Las remuneraciones establecidas en la presente escala, serán consideradas como remuneración mínima garantizada para el personal de Vendedores que perciban sus remuneraciones a sueldo fijo y comisión ó comisión solamente.

Form. Nº 5008

Artículo 20º.- El trabajador comprendido en esta Convención Colectiva, que se desempeñe en las provincias de Chubut y Santa Cruz, Gobernación Marítima de Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur, recibirán un aumento del 20%, sobre las remuneraciones establecidas en el presente convenio, correspondiéndole al trabajador de las provincias / de Rio Negro y de Neuquén un aumento del 5% sobre las remuneraciones establecidas en el mismo.-

Este beneficio no alcanza a los adicionales por manejo de valores instituidos en el Artículo 30º.-

Artículo 21º.- El personal comprendido entre los 14 a 17 años de edad cumplidos, percibirá sus asignaciones mínimas / mensuales, de acuerdo con el procedimiento que a continuación se especifica:

TABLA DE REDUCCION PARA MENORES DE EDAD CON RELACION AL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL

CON 6 HORAS DIARIAS

14 años de edad	40% menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.-
15 años de edad	30% menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.-
16 años de edad	20% menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.-
17 años de edad	10% menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.-

El menor mayor de 16 años y menor de 18 años, que trabaje 8 horas diarias, recibirá el monto total del Salario Mínimo, Vital y Móvil.-

Este personal, al cumplir los 18 años de edad, será incorporado a la calificación de categoría que le corresponda, según las determinaciones que se reseñan en el Capítulo III.-

Este personal percibirá igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea.-

Artículo 22º.- Para los casos en que el empleado perciba un salario en especie (alimentación, vivienda, etc.) se le fijará la siguiente escala, que establece el monto a computar en / proporción a la remuneración que recibe:

Por casa y comida, 25% del inicial de la escala respectiva.- Por desayuno, almuerzo y cena, 20% del inicial de la escala respectiva.- Por desayuno y almuerzo, 15% del inicial de la escala respectiva.-

Ministerio de Trabajo

Por vivienda, 10% del inicial de la escala respectiva.-
En ningún caso, los porcentuales aludidos en el párrafo precedente o su suma podrá superar el máximo fijado legalmente, aplicado al / monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador.-

Artículo 23º.- A todo empleado no clasificado, como vidrierista y/o ayudante de vidrierista, si además de sus tareas habituales armare vidrieras, se le abonará un adicional de $ 200 sobre el sueldo que le correspondiera.-

Artículo 24º.- En las escalas de sueldos correspondientes a cada categoría, contempladas en el artículo 19º, están incluídos dentro de las mismas los adicionales por antigüedad que a / continuación se detallan:

De 1 a 10 años:	$ 20.- por año
De 11 a 15 años:	$ 30.- por año, a partir del undécimo, más los $ 200 ya acumulados.-
De 16 a 20 años:	$ 40.- por año, a partir del dieciseis avo, más los $ 350 ya acumulados.-
De 21 a 25 años:	$ 50.- por año, a partir del veintiúnavo más los $ 550 ya acumulados.-
De 26 años o más:	$ 60.- por año, a partir del veintiseis avo, más los 800 $ ya acumulados.-

Ministerio de Trabajo

Artículo 25º.- A los efectos del presente convenio, se establece que para el reconocimiento de la antigüedad, salvo en los casos expresamente determinados en forma distinta, se tomará como base la edad de 18 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad.-

Artículo 26º.- El personal que por cualquier motivo hubiera dejado de prestar servicios con posterioridad al 1º de junio de 1975, tendrá derecho a percibir los aumentos que le correspondan por aplicación del presente convenio.-

Artículo 27º.- Al sólo efecto de la remuneración que deberá liquidarse se hará constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas, para cada trabajador, la calificación que le corresponda conforme a las escalas del artículo correspondiente de este Convenio. Así como también cada cambio de calificación que se produzca en adelante, con la fecha desde la cual rige.-

Artículo 28º.- Toda vez que las escalas de salarios de este Convenio se incrementen por disposición del Gobierno Nacional de laudos o de convenciones de trabajo, en la misma proporción porcentual serán aumentados los importes establecidos por los artículos 23º, 30º y 36º de este Convenio.-

Artículo 29º.- Cuando el empleador dispusiera el cierre de las puertas de su negocio, haciendo trabajar al personal remunerado a sueldo y comisión o comisión solamente, deberá adicionarle al sueldo el promedio que le correspondiere en base a las comisiones percibidas en el último semestre.-

Artículo 30º.- Los empleadores abonarán a los cajeros/as (incisos a) y c) y repartidores efectivos y toda otra persona, que especificamente tengan obligación de cobrar dinero a la clientela, la suma de $ 600 anuales a partir del 1º de junio de 1975.-

Los cajeros/as calificados en el inciso b) del artículo 7º percibirán la suma de $ 2.400 anuales. Estos pagos se efectuarán en cuotas iguales y trimestralmente vencidas, de acuerdo al año calendario, en compensación de su riesgo de reposición de faltantes de dinero cobrado. Estas sumas no formarán parte de la remuneración a efectos de los aportes jubilatorios, cómputo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, de la Ley 20.744, subsidio familiar, promedio por enfermedad, etc.-
No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la cobranza mencionada. Estas compensaciones no tendrán incrementos establecidos en el artículo 20º.-

Artículo 31º.- Los menores de 18 años de edad que se desempeñaren como cajeros, cobradores o vendedores, deberán percibir en concepto de salarios el que le corresponda conforme a la escala de menores prevista en el presente Convenio, más la diferencia existente entre dicho salario y el inicial de cajeros, cobradores o vendedores y más su categoría. Asimismo le será abonado cualquier adicional que por su función le correspondiere.-

En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas la diferencia aludida se abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.-

Artículo 32º.- Los menores emancipados por casamiento que no hubieren cumplido 18 años de edad tendrán derecho a percibir el sueldo del mayor de 18 años y ubicados dentro de la categoría que le corresponda de acuerdo con el trabajo que realice.-

En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas, se les abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.-

Artículo 33º.- Cuando la edad o antigüedad en el empleo operaren como causa determinante del aumento de la remuneración del empleado del que se trate, percibirá la nueva remuneración calculándosela desde el primer día del mes en que cumpliera años de edad o antigüedad, cualquiera sea el día en que los hubiera cumplido.-

Artículo 34º.- Las remuneraciones establecidas por el presente Convenio son mínimas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.-

En ningún caso la aplicación del presente Convenio podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieran percibiendo los trabajadores.-

Artículo 35º.- Choferes y Ayudantes de Choferes (Corta Distancia - Hasta 100 Kms.)

Cuando el cumplimiento de sus tareas le demande un tiempo superior al fijado como jornada máxima legal, le serán abonadas las horas extras que correspondan, además se le abonarán los gastos de las comidas, desayunos o meriendas habituales que deben tomar durante el / desempeño de sus tareas.-

Artículo 36º.- Choferes y ayudantes de choferes (Larga Distancia- Más de 100 Kms.)

El personal de choferes y ayudantes de choferes afectados a larga distancia, además de la remuneración que le corresponda / por su categoría, percibirán un adicional, según la distancia que deben cubrir, de acuerdo a los importes que figuran en la escala que mas

Ministerio de Trabajo

abajo se detalla, en compensación de viáticos y horas extraordinarias. Esta Retribución deberá ser abonada conjuntamente con su sueldo mensual. Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función de los kilómetros recorridos por el conductor, aunque no hubiere trabajado horas extras en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante / de su salario.-

AYUDANTE DE CHOFER

Por los primeros 100 kms. de la sede del empleador	$ 0,40
Más de 100 kms.	$ 0,50

CHOFER

Por los primeros 100 Kms. de la sede del empleador	$ 0,50
Más de 100 Kms.	$ 0,60

Artículo 37º.- Cuando por aplicación de las escalas del presente convenio, resultare que la remuneración real del personal que percibe sueldo fijo se incrementa en una suma inferior a $ 1.150, se adicionará el importe necesario para alcanzar dicho incremento mínimo de $ 1.150.- A tal efecto, se computará la remuneración real correspondiente al mes de mayo de 1975.-

Los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente, también percibirán el aumento mínimo de $ 1.150, el que se adicionará mensualmente a partir del 1º de junio de 1975, sobre su remuneración real, cualquiera sea su monto. Aclárase que cuando la remunera- / ción mensual sea inferior a la escala, el aumento de $ 1.150 se sumará a dicha remuneración real y no a la de la escala. En cualquiera de los supuestos previstos en este apartado, si de la aplicación del sistema establecido resultara una suma inferior al sueldo de la escala respectiva, se abonará este último.-

Artículo 38º.- Las remuneraciones básicas correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva, son las que se detallan en el artículo 19º.-

Queda establecido que tales remuneraciones incluyen los incrementos dispuestos por la Ley 20.517, Decreto 1.012/74, Decreto 1.448/74, Decreto 572/75 y Decreto 796/75.-

Artículo 39º.- Incorpórase en forma definitiva al sueldo fijo que venían percibiendo los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente que revistaban en las empresas al 31 de mayo de 1975 la cantidad de $ 1.340, resultante de sumar al adicional establecido por el Convenio 17/73, los adicionales acordados por las disposiciones legales posteriores (Ley 20.517 y Decretos 1.012/74, 1.448/74, 572/75 y 796/75).-

372

ASIGNACION COMPLEMENTARIA

Artículo 40º.- Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.-

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones, o licencia legal o convencional.-

CAPITULO V

REGIMEN DE INGRESOS Y PROMOCIONES

Artículo 41º .- La Confederación General de Empleados de Comercio / y sus respectivas filiales organizarán un sistema de Bolsa de Trabajo. Cuando los empleadores deban efectuar alguna desig / nación solicitarán a las mencionadas Bolsas de Trabajo, la nómina de / postulantes que tengan inscriptos, dentro del agrupamiento donde exis / tan vacantes, a fin de considerarlos preferentemente en igualdad de / condiciones, con otros postulantes, cuando efectúen la designación.-

Artículo 42º .- Todo trabajador que preste servicios con afectación / a un establecimiento en el que sea de aplicación esta Convención podrá postularse para ocupar la vacante que se produzca en la categoría inmediata superior a la que se desempeña, dentro del agru pamiento a que pertenezca. Esta disposición no se aplicará en rela / ción a los clasificados en el agrupamiento de personal auxiliar espe / cializado.

Todos los trabajadores, incluído el personal ubicado en el agrupa / miento auxiliar especializado, tendrán prioridad a postularse para ocu par vacantes en agrupamientos de los que no forman parte, pero en tal / caso, sólo podrán acceder al cargo de inferior jerarquía en el otro / agrupamiento.

Esta norma sólo podrá ejercerse en el supuesto de que se produz / can vacantes o se creen nuevos cargos dentro de los agrupamientos pre vistos en esta Convención.

Artículo 43º .- El empleador deberá llenar las vacantes de acuerdo / a las siguientes normas:

1º.- La existencia de la vacante o creación de nuevos cargos será comunicada en forma de que sea conocida por todo el personal por los medios habituales de información de la empresa, espe / cificando las características del puesto a llenar y el plazo dentro del cual él o los postulantes deberán manifestar su / voluntad de ocupar la vacante. Este plazo no podrá ser infe / rior a 48 horas.

2º.- A los efectos de la cobertura de la vacante ya sea en una / categoría superior dentro del agrupamiento a que pertenezca / el trabajador o en otro agrupamiento, se tendrá en cuenta como condición prevalente la idoneidad y la capacidad. Cuando se / postule más de un trabajador para el mismo cargo en igualdad de condiciones de idoneidad y capacidad, se tendrá en cuenta / además la antigüedad y cargas de familia.

3º.- Si la vacante no puede ser llenada, por cualquier causa con / trabajadores del establecimiento que se hubieren postulado / para el cargo, se utilizará el procedimiento previsto en el / Artículo 41º del presente Convenio.

Artículo 44º .- Las normas antes establecidas no serán de aplicación cuando se trate de cubrir cargos en forma circunstancial por ausencia temporaria del titular,es decir,en caso de reemplazo.

Artículo 45º .- El postulante que no fuera designado en el cargo vacante no perderá el derecho a postularse cuantas veces se produzca la oportunidad de la misma.

Artículo 46º .- Todo personal que realice tareas correspondientes a categorías superiores, en forma contínua o alternada, percibirá la diferencia de remuneración respectiva mientras realiza / la tarea.

Cuando la realización de esta tarea tenga lugar durante un período / contínuo o alternado de más de seis meses,se le asignará la remuneración de la categoría superior en que se haya desempeñado siempre / que tal circunstancia no fuera determinada por reemplazo del titular / del cargo por ausencia temporaria de éste. Empero,el reemplazante no / adquirirá derecho a la categoría superior la que solamente podrá ser / atribuída mediante las normas establecidas en el artículo 43º .-

CAPITULO VI

HORARIOS

Artículo 47º .- En los establecimientos en que existieran distintos / horarios de trabajo,se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia,toda vez que se / produzcan cambios en las dotaciones que posibiliten ese desplazamiento. Igual tratamiento se otorgará al personal que curse estudios uni / versitarios,secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o / privados autorizados,siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

Artículo 48º .- Los serenos que desempeñen sus funciones sin marca / ción de reloj de control de sereno y que no realicen otra tarea tendrán una jornada de trabajo que no excederá de doce ho / ras corridas,debiendo proporcionárseles un lugar adecuado para descansar. En el caso del sereno que realiza su función con marcación de reloj de control de sereno o que realizan otras tareas,con o sin marca / ción de reloj,la jornada diaria de labor no podrá exceder de ocho ho / ras si fueran corridas.

CAPITULO VII

SALUBRIDAD, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 49º .- En lo referente a la salubridad,higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales / que regulen estos aspectos.

Asimismo,constituirán una Comisión de Estudio,a efectos de ade / cuar la aplicación de aquella legislación en lo que considere necesa /

Ministerio de Trabajo

rio respecto de los trabajadores comprendidos en este Convenio.

Se fija como plazo de actuación el de 180 días a partir de la / homologación del presente Convenio.

Artículo 50º .- Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso,peligroso o insalubre.

Artículo 51º .- En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con / los elementos necesarios para primeros auxilios.

Artículo 52º .- En todos los casos,los establecimientos deberán contar con elementos indispensables que aseguren condiciones adecuadas de luz,ventilación y calefacción suficiente,en los / lugares de trabajo.

Artículo 53º .- Las empresas deberán contar con baños para uso de / su personal,los que estarán provistos con los ele / mentos necesarios para cumplir su función,incluyendo los de limpieza que puedan ser requeridos por las características del trabajo (toa / lla,jabón,pomadas o líquidos removedores).

Artículo 54º .- En todo lugar de trabajo deberá existir agua pota / ble y se posibilitará la instalación de bebederos / para uso del personal.

CAPITULO VIII

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 55º .- En los casos en que por razones de horario o cir / cunstancias del trabajo el personal llevare su pro / pia comida,se procurará habilitar lugares en condiciones adecuadas / de higiene,confort y aseo destinados a tal fin. Los regímenes de co / medores existentes serán mantenidos como en la actualidad.

Artículo 56º .- Todo el personal gozará en forma rotativa por la / tarde de 15 minutos diarios para la toma de refrige / rio. Durante dicho lapso el empleado podrá hacer abandono del esta / blecimiento u optar por tomarlo en la empresa,cuando ésta dispusiera de cafetería,comedor o lugar equivalente instalado.

Este intervalo se considerará comprendido dentro de la jornada / normal de trabajo.

En ningún caso la presente disposición modificará y/o alterará / los usos y costumbres existentes en la materia que sean más benefi / ciosos al trabajador,pero no se acumularán.

Artículo 57º .- No podrá existir dentro del ámbito de esta Conven / ción Colectiva,personal jornalizado permanente.

Artículo 58º .- Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adqui / sición de las mercaderías o productos que expendan / con una reducción monetaria con respecto a los de venta al público.

Artículo 59º .- El empleado preavisado de conformidad a la Ley 20.744 / que consiguiera una nueva ocupación,podrá retirarse / del empleo sin perjuicio del cobro de haberes que se le adeudaren, / tiempo de preaviso trabajado,e indemnizaciones correspondientes, /

debiendo comunicar dicha circunstancia telegráficamente a su empleador.

Artículo 60º .- El personal que cumpla funciones de cajero/a, deberá ser provisto en todo momento del cambio necesario, dispondrá de asiento con respaldo, tendrá el tiempo que requiera para sus necesidades fisiológicas y durante esas ocasionales ausencias conservará en su poder las llaves de la caja, la que no podrá ser controlada ni abierta por nadie sin su presencia.

Artículo 61º .- El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que -por razones imputables a la empresa- le fueran canceladas a la misma temporariamente -total o parcialmente- las habilitaciones requeridas para realizar sus actividades. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categorías y salarios equivalentes a la suya.

Artículo 62º .- El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que -por razones imputables a la empresa- le fueran cancelados al mismo temporariamente las habilitaciones requeridas para realizar sus funciones en la empresa. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categoría y salarios equivalentes a la suya.

Artículo 63º .- No será obligatorio para los trabajadores comprendidos en la presente Convención el uso de saco o chaquetilla durante la temporada estival, cuando las condiciones ambientales del lugar de trabajo así lo justifiquen.

Artículo 64º .- Las empresas habilitarán armarios o guardarropas para uso exclusivo de los empleados, los cuales no podrán ser abiertos por aquellos sin la presencia del empleado/a; salvo cuando la falta de espacio haga totalmente imposible su cumplimiento, curcunstancia debidamente comprobada por la autoridad de aplicación.

Artículo 65º .- La limpieza de máquinas y/o herramientas deberá practicarse dentro de la jornada normal de trabajo, cuando dicha limpieza sea realizada por el personal que las utiliza.

CAPITULO IX
PROVISION DE INDUMENTARIA Y UTILES DE TRABAJO

Artículo 66º .- El empleador hará conocer fehacientemente al empleado u obrero las condiciones referentes a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso de ropa de trabajo si su uso es obligatorio el empleador proveerá dos equipos por año.

Artículo 67º .- El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, como así también los elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal. En estos ca-

sos, la provisión de equipos adecuados será obligatoria al igual que / su uso. Así por ejemplo, deberá proveerse con carácter obligatorio botas de seguridad al personal que presta servicios en usinas; botas / de goma al que se desempeñe en ambientes húmedos; equipos completos / de abrigo -botas con suela de madera, tricota de lana, saco de cuero / y pasamontaña- al que cumpla tareas en cámaras frigoríficas; guantes / de goma para el que utilice agua en sus tareas; guantes de cuero para el que manipulee cajones u otros elementos riesgosos; y en general, los que resulten adecuados y/o necesarios a la labor de que se / trate. El empleador procurará también elementos de protección contra lluvia al personal que por sus tareas deba trabajar a la intemperie.

Al personal de servicios fúnebres que por sus tareas le resulte / necesario, le serán provistos guantes, máscaras protectoras y calzado / con suela de goma para capilleros y choferes.

La negativa a trabajar por falta de provisión de los elementos / requeridos no será causa de sanción de ninguna naturaleza, ni de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa de responsabilidad / por las consecuencias (enfermedad o accidente que pudiera resultar / de tal carencia).

Artículo 68º .- En los uniformes del personal no se podrá hacer agregados (aplicaciones, bordados, etc.) que importen publicidad de mercaderías ni productos, pero esta restricción no comprende la leyenda que identifica a la empresa, siempre que no signifique / esa inscripción una alteración en la discreción de la vestimenta o / implique una ridiculización de la misma.

CAPITULO X

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

Artículo 69º .- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de servicios.

Artículo 70º .- El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante / la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impidan su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará / en caso de accidente.

Artículo 71º .- El empleado que por prescripción médica debidamente comprobada por el empleador, debiera cambiar de tareas, será destinado a una función existente que contemple tal impedimento. Este cambio de tareas subsistirá mientras duren las causas / que originaron el mismo.

CAPITULO XI

EMBARAZO Y MATERNIDAD

Artículo 72º .- No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo /

físico susceptible de afectar la gestación,tales como levantar bultos pesados,o subir y bajar escaleras en forma reiterada.

Artículo 73º .- Durante el embarazo,la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica. En caso de discrepancia fundamental entre los profesionales de las partes,se estará a lo que dictamine la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación o en su defecto las autoridades provinciales o municipales pertinentes.

CAPITULO XII

VACACIONES

Artículo 74º .- Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20.744,de acuerdo con sus disposiciones.

En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años,que trabajen en el mismo o distinto establecimiento,se les propondrá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes,siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos.

En todos los casos,se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación.

Artículo 75º .- El personal que tenga hijos en la escuela primaria, tendrá preferencia con relación al resto,para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases,sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO XIII

DIA DEL EMPLEADO DE COMERCIO

Artículo 76º .- Queda instituído por la presente Convención el día 26 de Septiembre de cada año como "Día del Empleado de Comercio" rigiendo para esta fecha las normas establecidas para los feriados nacionales. Asimismo,se procurará que lo normado sobre el particular en esta Convención tienda a unificarse en todo el país evitando duplicaciones.

CAPITULO XIV

REGIMENES DE LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

Artículo 77º .- El empleado tendrá derecho a doce días de licencia corridos por casamiento,con goce total de sus remuneraciones,en la fecha en que el mismo determine,pudiendo si así lo decidiere,adicionarlo al período de vacaciones anuales.

El empleado tendrá derecho a un día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales.

Le corresponderá al empleado un día de licencia por casamiento de hijos.

Artículo 78º .- El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 (treinta) días por año, por

enfermedad del cónyuge,padres o hijos que requiera necesariamente / la asistencia personal del empleado,debidamente comprobada esa cir / cunstancia mediante el mecanismo del Art.227º de la Ley 20.744.

Artículo 79º .- El empleador otorgará con goce total de sus remu / neraciones, 4 (cuatro) días corridos de licencia / por fallecimiento de padres,hijos,cónyuges o hermanos/as,debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinien / tos kilómetros,se otorgarán 2 (dos) días corridos más de licencia / también paga,debiendo justificar la realización del viaje.

Artículo 80º .- El empleador otorgará,con goce total de sus remu / neraciones, 2 (dos) días de licencia corridos,por fallecimiento de abuelos,padres o hermanos políticos o hijos del cón / yuge debidamente justificado el fallecimiento.

Artículo 81º .- El empleador otorgará,con goce total de sus remu / neraciones, 2 (dos) días hábiles por nacimiento / de hijos.

Artículo 82º .- El empleador otorgará,con goce total de sus remu / neraciones,la jornada completa de licencia al tra / bajador cuando éste concurra a dar sangre,debiendo presentar la cer / tificación fehaciente que lo acredite.

Artículo 83º .- El empleador concederá,con goce total de remunera / ciones 2 (dos) días corridos de licencia al em / pleado que deba mudarse de vivienda,debidamente justificado.

Artículo 84º .- El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situa / ciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública,de / ba comparecer ante reparticiones oficiales,debiendo presentar la cer / tificación fehaciente que lo acredite.

Artículo 85º .- El empleador otorgará con goce total de sus remu / neraciones 10 (diez) días de licencia como máximo, / por año,para los estudiantes secundarios,a efectos de preparar sus / materias y rendir exámenes,fijándose el ciclo lectivo normal según / las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición / de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional co / rrespondiente. Esta licencia,a solicitud del empleado/a,podrá acumu / larse al período ordinario de vacaciones anuales.

Artículo 86º .- El empleador otorgará,con goce total de sus remu / neraciones, 20 (veinte) días de licencia como má / ximo,por año,para los estudiantes universitarios a efectos de prepa / rar sus materias y rendir exámenes,pudiendo solicitar hasta un máxi / mo de 4 (cuatro) días por exámen,fijándose el lapso completo en 7 / años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la cer / tificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán cua / tro (4) días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licen / cias así establecidas a solicitud del empleado/a,podrán acumularse / al período ordinario de vacaciones anuales.

Ministerio de Trabajo

Artículo 87º .- El empleador remunerará al personal que deba cumplir las exigencias de la revisación médica militar hasta 2 (dos) días corridos. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

Artículo 88º .- El empleado que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación,como oficial o suboficial,tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de sueldo,mientras dure su incorporación.

Artículo 89º .- El personal que cumpla el Servicio Militar incorporado a la Policia Federal o en la Prefectura Naval Argentina,se le concederá licencia sin goce de sueldo de conformidad con lo establecido en el Dto. 4216/54.

Artículo 90º .- A solicitud del empleado,el empleador le otorgará una hora de licencia mensual con goce total de remuneraciones al efecto de realizar sus compras en aquellos lugares donde la discontinuidad y uniformidad de los horarios imposibilitara al mismo para concretar sus adquisiciones.

Las empresas dispondrán la fecha y horarios que consideren más adecuados para su otorgamiento como asimismo la rotación necesaria que no interfiera el normal desenvolvimiento de las tareas.

La liquidación se efectuará en caso en que haya remuneración variable sobre el promedio hora del día en que se haga uso de ese derecho.

CAPITULO XV

REPRESENTACION GREMIAL Y RELACIONES LABORALES

Artículo 91º .- Donde hubiere delegados gremiales,éstos,a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento,debiendo previamente comunicarlo a su superior inmediato.

Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha del establecimiento.

Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical respectiva a los representantes gremiales.

Artículo 92º .- En oportunidad de realizarse la audiencia previa para el caso de aplicación de medidas que afecten al personal podrán estar presentes los delegados del personal para que éstos se informen.

Artículo 93º .- Toda suspensión o medida disciplinaria será informada al delegado del personal procurando en lo posible hacerlo en forma previa. De igual modo se procederá respecto a medidas adoptadas por supuesta comisión de una irregularidad por un empleado.

Artículo 94º .- La representación gremial del establecimiento

Ministerio de Trabajo

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

En las reclamaciones de tipo individual intervendrán los delegados del personal a solicitud del empleado, si éste no hubiere obtenido satisfacción de la patronal en su reclamo personal.

Artículo 95º .- Las empresas deberán instalar, en lugar adecuado un tablero o pizarra, que será utilizado por los representantes sindicales para efectuar comunicaciones al personal.

Artículo 96º .- La representación gremial y el empleador o sus representantes establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de iniciación de la reunión en las cuales considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones podrán ser semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en horas de trabajo. Para realizar las reuniones semanales, los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de 48 horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato porque el retraso de la solución pudiera ocasionar perjuicios a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

CAPITULO XVI

SEGURO DE VIDA

Artículo 97º .-

A) Asignación e importe: El personal sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio, que cubrirá por la suma de $ 25.500.- (Veinticinco mil quinientos pesos), los riesgos de muerte o incapacidad total y permanente, cualquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país). En el caso de aquellos empleados que se hallan en relación de dependencia con dos o más empleadores, este seguro deberá ser contratado por el empleador con el cual registre mayor antigüedad.

B) Distribución del pago de la prima: El pago de la prima de este seguro está a cargo de los empleadores hasta la suma de $ 17.000.- (Diecisiete mil pesos) y a cargo de los empleados los $ 8.500.- (Ocho mil quinientos pesos) restantes.

C) Carácter del beneficio: Déjase establecido que este seguro de vida es totalmente independiente de cualquier otro beneficio que por leyes vigentes o que se dictaren en el futuro, pudiera corresponder al empleado.

D) Contratación del seguro: La contratación de este seguro de vida colectivo obligatorio la hará el empleador por intermedio de cualquier institución o empresa autorizada por las leyes específicas vigentes en la materia. Queda prohibido el autoseguro.

Asimismo queda absolutamente prohibida la designación del empleador como beneficiario del seguro, en cuyo caso el siniestro será liquidado conforme con las condiciones generales de la póliza para el caso de falta de designación del beneficiario.

E) Retenciones y pagos: A los efectos del pago de las sumas que en concepto de prima corresponden al personal, los empleadores actuarán como agentes de retención, obligatorios, a cuyo efecto se los autoriza a practicar los correspondientes descuentos de las remuneraciones de sus personales. Esta autorización se hace extensiva a las sumas a pagar por prima de ampliaciones voluntarias y/o seguros sociales que correspondan depositar por adhesión voluntaria a los mismos.

F) Incorporaciones especiales: Los personales no afectados por esta Convención Colectiva de Trabajo que actúen en las empresas comprendidas, así como los empleadores de las mismas, podrán incorporarse al régimen si así lo solicitaren y en un todo de acuerdo con la reglamentación a dictarse por el mismo.

CAPITULO XVII

APORTES Y CONTRIBUCIONES

Artículo 98º .- Los empleadores efectuarán un aporte adicional al actual del 0,50 % sobre los salarios de los empleados comprendidos en el presente Convenio, con destino a la Obra Social que el gremio brinda a sus afiliados. Dicho aporte será depositado a favor de O.S.E.C.A.C. conforme a la Ley 19.772.

Artículo 99º .- Lo acordado en el presente Convenio no podrá ser invocado a los fines de la interpretación y aplicación de los Decretos Leyes 18.610 (t.o.1971) y 19.772.

Artículo 100º .- Aportes con fines sindicales: Los empleadores procederán a retener el 2 % de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio. Este aporte mantiene idéntica característica y destino al instituído por el párrafo 3º del Artículo 34º del Convenio 17/73.

Estos importes serán depositados por el empleador, dentro de los quince (15) días de su retención, a la órden de la filial de la Confederación General de Empleados de Comercio correspondiente al ámbito geográfico de la sede empresaria, en la cuenta que aquélla indique.

Las empresas con sucursales que así lo deseen podrán proceder de esa misma manera, previa comunicación de ello a la filial respectiva. La Confederación General de Empleados de Comercio deberá transferir a las filiales incluidas en este último supuesto los importes que le correspondan. Los depósitos y transferencias se efectuarán en los plazos determinados por el Decreto Ley 18.610 (t.o. 1971) y el Decreto 1.967/70.

Déjase establecido que el 20 % de los importes recaudados serán destinados a la Confederación General de Empleados de Comercio.

En las zonas donde no exista filial, tales importes deberán ser depositados en la cuenta que indique la Confederación General de Empleados de Comercio.

En todos los casos el empleador deberá acompañar una nómina detallada del personal al que correspondan las retenciones efectuadas.

Artículo 101º .- Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo a la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Confederación General de Empleados de Comercio en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten.

CAPITULO XVIII

INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION PROFESIONAL Y TECNOLOGICO PARA EL EMPLEADO DE COMERCIO

Artículo 102º .- Créase el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio (INCAPTEC), que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio.

Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores de $ 10 (diez pesos) mensuales por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En el término de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio la Confederación General de Empleados de Comercio instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

CAPITULO XIX

ORGANISMOS PARITARIOS ESPECIALES

Artículo 103º .- Se constituye una Comisión de carácter paritario que tendrá por objeto estudiar la factibilidad de un régimen que contemple la situación en orden a la estabilidad en el empleo, para los Empleados de Comercio que cuenten con más de 45 años de edad y más de 13 años de antigüedad en la empresa.

La Comisión deberá expedirse en el término de 180 días.

Artículo 104º .- Comisión de Salubridad, Higiene y Seguridad. La Comisión de Salubridad, Higiene y Seguridad se constituirá de acuerdo a lo establecido por el Artículo 49º de la presente Convención Colectiva y tendrá las funciones que allí se establecen.

Artículo 105º .- En caso que cumplido el plazo fijado para el funcionamiento de las Comisiones previstas en los Artículos 103 y 104 los temas sobre los cuales no se haya arribado a acuerdo, no serán pasibles de laudo.

Artículo 106º .- Dentro de los treinta (30) días de suscripto el

FOLIO 384

presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación del mismo, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias. Ambas partes podrán designar asesores. Esta Comisión será el organismo de interpretación de la presente Convención en todo el ámbito del país y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley 14.250 y su reglamentación, e intervendrá en las cuestiones que puedan plantearse respecto de la calificación del personal en función de las categorías incluidas en este Convenio.

CAPITULO XX

OBLIGACION DE CERTIFICAR

Artículo 107º .- La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo dentro de los 3 (tres) días de la incorporación del empleado, en el que se hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la Razón Social, el domicilio de la misma y el sueldo convenido si fuera superior al correspondiente a su categoría.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los incrementos de salarios resultantes de la aplicación de esta Convención Colectiva tendrán vigencia a partir del 1º de Junio de 1975 y serán abonados en oportunidad de la liquidación de las remuneraciones del mes de julio del mismo año.

Los salarios que resulten de la aplicación del monto del salario mínimo, vital y móvil establecido por el Decreto Nº 1.649/75, se liquidarán al abonarse las remuneraciones del mes de Junio de 1975.

JOSE ELIAS MIGUEL
COORDINADOR DE RELACIONES