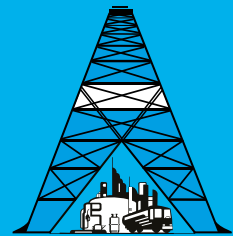


Convenio Colectivo De Trabajo

666/13



SINDICATO PETROLERO
DE CÓRDOBA
Personería Gremial 786

Para todos los Trabajadores de:
Estaciones de Servicio, Aeroplantas y Aeropuertos,
Mecánicos de Surtidores, Playas de Estacionamiento,
Garages y Afines de la Provincia de Córdoba.

SINDICATO PETROLERO DE CÓRDOBA

Personería Gremial N° 786

Ayacucho 575 B° Güemes | 5000 | Córdoba Te. 0351 4204420

Lugar y Fecha de Celebración:

En la ciudad de Córdoba a los 22 días del mes de Diciembre de 2014.

Partes Intervinientes:

Por el **SINDICATO PETROLERO DE CÓRDOBA**, Personería Gremial N° 786, los Sres. Guillermo Borelli DNI 23.822.534 Secretario General, Carlos González DNI 14.219.508 Secretario Adjunto, José Enrique Sarracini DNI 17.412.539, Carina Caminotti DNI 23.684.884 Secretaria de Hacienda, Daniela Cáceres DNI 26.217.134 Secretaria de Actas, Patricia del Carmen Ragessi DNI 14.703.283 Secretaria de Acción Social y Cultura; Farid Alejandro Yoma DNI 20.345.101 Secretario de Organización, Carlos Salvay DNI 16.501.232 Secretario de Prensa y Propaganda, Estela Graciela Prieto DNI 11.054.427 Vocal, Juan Bautista Bonada DNI 7.992.290 Vocal y Jorge Eduardo Gómez DNI 10.445.697, Titular de la Comisión Revisora de Cuentas, acompañados por los letrados patrocinantes Dr. Jorge M. Sánchez Fréytes MP 1-28114, Dr. Oscar Luque MP 1-28513 y el Dr. Nicolás Astegiano MP 5-415.

Por la **FEDERACIÓN DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES Y AFINES DEL CENTRO (F.E.C.A.C.)** comparecen los Sres. Pablo Bornoroni DNI 14.290.898 Presidente, Silvio Gianini DNI 20.997.038 Secretario de Actas, Raúl Castellano DNI 08.277.372 Secretario y Gabriel Bornoroni DNI 26.672.318 Prosecretario, acompañados por el Dr. Jorge Andrés Bauzá MP 1-33494.

Actividad Regulada:

El expendio de combustibles líquidos y/o gaseosos dentro de las estaciones de servicio, agroservicios, bocas de expendio de combustibles al público, bocas de expendio de combustibles en aeropuertos y/o aeroplantas, servicios mecánicos y técnicos de surtidores, garages, playas de estacionamiento, lavaderos sean o no automáticos y autoservicio. Comprenderá a las siguientes actividades siempre que se desarrollen en el predio de una estación de servicios: bares, bares americanos, restaurantes, mini shops, minimercados o como se denominen las actividades antes mencionadas por más que estén concesionadas o funcionen con una administración aparte, transporte de combustible, grúas y auxilios.

Convenio Colectivo De Trabajo

666/13

Número de Beneficiarios:

Siete mil quinientos (7.500) trabajadores.

Ámbito de Aplicación:

Todo el territorio de la provincia de Córdoba.

Período de Vigencia:

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá por el término de dos (2) años a partir del ocho (08) de Octubre de dos mil catorce (2014).

CAPÍTULO PRIMERO

Condiciones Generales de Trabajo Jurisdicción y Vigencia

ARTÍCULO 1º: JURISDICCIÓN Y ALCANCE

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en todo el Territorio de la provincia de Córdoba, para los trabajadores petroleros que se desempeñan en el expendio de combustibles líquidos y/o gaseosos dentro de las estaciones de servicio, agroservicios, bocas de expendio de combustibles al público, bocas de expendio de combustibles en aeropuertos y/o aeroplantas, en servicios mecánicos y técnicos de surtidores, en garages, playas de estacionamiento, lavaderos sean o no automáticos y autoservicio. Comprenderá a los que se desempeñen dentro de las siguientes actividades siempre que se desarrollen en el predio de una estación de servicios: bares, bares americanos, restaurantes, mini shops, minimercados o como se los denominen las actividades antes mencionadas por más que estén concesionadas o funcionen con una administración aparte, transporte de combustible, grúas y auxilios.

ARTÍCULO 2º: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá por el término de dos (2) años a partir del ocho (08) de Octubre de 2014.

Discriminación de Categorías Laborales y Tareas

ARTÍCULO 3º: CATEGORÍAS

El personal a que se refiere el presente convenio estará comprendido a los efectos salariales en las siguientes categorías:

Estaciones de Servicio y Playas de Estacionamiento

1. Encargado y/o encargado de turno
2. Operario de Playa
3. Operario de servicio: lavador - engrasador
4. Sereno
5. Administrativo
6. Encargado de Minishop-Bar
7. Operario de Minishop-Bar

Mecánico de Surtidores

1. Administrativo
2. Mecánico de Surtidores
3. Mecánico Principal de Surtidores

Operadores de Combustibles de Aeronaves

1. Operador Abastecedor Auxiliar
2. Operador Abastecedor Principal
3. Supervisor de Turno
4. Supervisor de Planta
5. Personal Administrativo
6. Personal de Mantenimiento
7. Encargado de Planta

ARTÍCULO 4º: TAREAS Y RESPONSABILIDADES

Encargado y/o Encargado de Turno

El encargado tendrá a su cargo la supervisión del desenvolvimiento total del establecimiento. El encargado de turno (diurno o nocturno) la responsabilidad de las recaudaciones por ventas en su sección y en su turno, y la confección de la planilla de caja. Cumplirá las obligaciones del operario de playa, en la medida en que razonablemente no interfieran en el correcto desempeño de sus tareas específicas. También en esta categoría, a los efectos salariales, estará comprendido el trabajador que deba realizar ventas de repuestos y otros insumos en mostrador.

Operario de Playa

Expende combustibles y lubricantes, realizará limpieza de parabrisas, revisará los niveles de aceite del motor, del agua del radiador y batería, revisará la presión de los neumáticos, entregará los tickets y/o controles por la venta de combustibles u otros artículos, por estacionamiento de cualquier tipo de automotores, acomodará los mismos en estadias por hora, por día y/o por mes y realizará la limpieza de su sección.

Operario de Servicio

Es aquel trabajador que deba realizar engrase, cambio de aceites y de filtros, limpieza del purificador de aire, verificación de niveles de aceite en caja y diferencial, batería, agua, limpieza, lavado y secado de cualquier tipo de automotores, teniendo a su cargo la limpieza de su sección.

En esta categoría estará también comprendido el trabajador que conduzca equipos de auxilio, el de reparto de combustibles y lubricantes, y el que realice tareas de gomería.

Sereno

Realizará tareas de guardia y vigilancia con exclusión de cualquier otra obligación.

Administrativo

Deberá realizar tareas inherentes a la administración del establecimiento.

Operario de Servicio Minishop

Tendrá las tareas de manipulación de alimentos, atención de mesas, limpieza del lugar, reposición de mercadería y atención de clientes delante y detrás del mostrador.

Encargado de Minishop

Estará a cargo del desenvolvimiento total del sector durante su turno así como también de la cobranza y/o recaudación y/o confección de la planilla de cierre de caja, su rendición y control de stock. Cumplirá además las funciones del operario de minishop en la medida en que razonablemente no interfiera en el correcto desempeño de sus tareas específicas.

Mecánico de Surtidores

Realizará tareas de asistencia al mecánico principal de surtidores. Tendrá a su cargo limpieza de surtidores, limpieza de filtros, control de medidas, calibración de medidores, control de caudal de bomba, calibraciones volumétricas, verificación de hermeticidad de bocas de carga, control general, mantenimiento y reparación de compresores, reparación integral de surtidores líquidos y/o gaseosos y tareas afines relacionadas con la actividad.

Reparación de cartelería, reidentificación y mantenimiento general de plantas de distribución mayorista y/o minorista, estaciones de servicio, camiones de reparto, aeroplantas, plantas de despacho y afines relacionadas con la actividad. También confeccionará planillas y facturación.

Mecánico Principal de Surtidores

Realizará la totalidad de las tareas enunciadas precedentemente, tendrá a su cargo el personal.

Administrativo

Realizará tareas inherentes a la administración del establecimiento.

Operador Abastecedor Auxiliar

: Efectuar entrega de combustible a aeronaves de acuerdo a los procedimientos fijados en el manual operativo y de normas de aviación. Realizar control de calidad y cantidad de combustible a tanques de almacenamiento, realizar controles de calidad en operaciones de despacho, carga de equipos abastecedores, descarga de camiones de suministro de combustible proveniente de las empresas petroleras. Conducción de equipos abastecedores de acuerdo a los conceptos de manejo a la defensiva.

Operador Abastecedor Principal

Efectuar entrega de combustible a aeronaves de acuerdo a los procedimientos fijados en el manual operativo y de normas de aviación. Realizar control de calidad y cantidad de combustible a tanques de almacenamiento, realizar controles de calidad en operaciones de despacho, carga de equipos abastecedores, descarga de camiones de suministro de combustible proveniente de las empresas petroleras. Conducción de equipos abastecedores de acuerdo a los conceptos de manejo a la defensiva. Documentar e ingresar a los sistemas todas las transacciones que hayan ocurrido en su turno.

Supervisor de Turno

Supervisar que todas las operaciones, controles y chequeos a ser realizados en su turno se hayan cumplido y registrado en forma correcta. Efectuar y registrar las tareas de mantenimiento preventivo de equipos de aviación e instalaciones necesarias para la operación según indicación de la supervisión. Manejar los recursos disponibles durante su turno para cumplir con los abastecimientos requeridos en forma oportuna y eficiente.

Supervisor de Planta

Supervisar las tareas de mantenimiento preventivo de equipos de aviación e instalaciones: Pruebas Hidráulicas de cañerías y mangueras. Controles de Manómetros. Controles de presión en equipos abastecedores. Calibración de medidores volumétricos. Expurgues en equipos e instalaciones. Control de efluentes. Comunicarse con el personal de los clientes en el aeropuerto para la coordinación diaria.

Personal Administrativo

Tareas administrativas en general y aquellas que le sean asignadas por la supervisión en esta sección.

Personal de Mantenimiento

Mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones y equipos abastecedores.

Encargado General de Planta

Coordinar el desenvolvimiento de toda la planta, coordinación de personal. Organización general de equipos, disponibilidad de producto.

Escalafón y Régimen de Reemplazos y Vacantes

ARTÍCULO 5º: ASCENSOS

A los fines de la promoción a una categoría superior, el empleador dará prioridad al dependiente de mayor antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior. En igual sentido en caso de producirse una baja, el trabajador de mayor antigüedad dentro de la misma categoría, tendrá el derecho a ocupar el horario y los turnos del que se retira, si así lo solicita.

Jornada-Descanso-Licencia Ordinaria **Día del Trabajador Petrolero**

ARTÍCULO 6º: LICENCIA ORDINARIA

Conforme a disposiciones legales.

ARTÍCULO 7°: FERIADOS EXTRAORDINARIOS

Todos los días del año serán considerados íntegramente de trabajo para los beneficiarios de la presente Convención, exceptuándose los días 1° de Enero, 1° y 25 de Mayo, Viernes Santo, 10 y 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 25 de Diciembre y además los que la autoridad competente declare como feriados obligatorios y/o como día de celebración. También será considerado como feriado obligatorio el 13 de Diciembre "Día del petróleo Nacional" instituido como "DÍA DEL TRABAJADOR PETROLERO".

En tales fechas se cumplirán únicamente guardias mínimas de expendio de combustible, sin que pueda hacerse otro trabajo que lo propio con exclusión de todos los demás que diariamente se realizan, no pudiendo la patronal tomar medidas disciplinarias con los trabajadores que no asistan al trabajo dicho día, una vez asegurada la guardia mínima.

Los días 24 y 31 de Diciembre de cada año, los establecimientos permanecerán cerrados desde las 22:00 horas hasta la 06:00 horas del día siguiente. En estos días el establecimiento será custodiado por un trabajador comprendido dentro de este convenio. Se establece un pago excepcional de una remuneración diaria adicional a la establecida por ley. Es decir el equivalente a tres jornales diarios.

ARTÍCULO 8°: HORARIOS Y DESCANSOS

Ningún trabajador gozará menos de seis (6) días de descanso en el mes calendario cualquiera fuera la modalidad de prestación de labores vigente en el establecimiento, incluido el trabajo por equipos. Las tareas de lavado y/o engrase en los establecimientos comprendidos por el presente convenio, que se realicen el día sábado después de las 13:00 horas, se regirán conforme a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando prohibido cumplir dichas tareas entre las 20:00 horas del día sábado y las 06:00 horas del día Domingo.

ARTÍCULO 9°: TRABAJO EXTRAORDINARIO

Todo exceso de la jornada legal deberá ser compensada de la siguiente manera: cuando el recargo se produzca en horas diurnas, con el 50% sobre el importe de la hora ordinaria y cuando ello ocurra en horas nocturnas, con el 100%. Se deja establecido que a tal efecto se entiende por horas nocturnas las comprendidas entre las 21:00 y 06:00 horas del día siguiente.

Higiene y Seguridad en el Trabajo

ARTÍCULO 10°: HIGIENE - SEGURIDAD - SERVICIO MÉDICO PREVENTIVO

A efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida o integridad psico-física de los trabajadores, el empleador se obliga a cumplimentar las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal fin deberán dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la ley N° 19.587:

1. Ambientes e instalaciones fijas, limpias, seguras y salubres;
2. Correctamente iluminados;
3. Instalaciones, artefactos y accesorios, útiles y herramientas, su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas;
4. Lugar salubre con guardarropa, botiquín con elementos para primeros auxilios, servicio sanitario y ducha con agua caliente y fría en perfecto estado para uso exclusivo del trabajador;
5. Protección de máquinas en las instalaciones respectivas;
6. Protección en las instalaciones eléctricas;
7. Equipos de protección individual adaptados a la actividad;

8. Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos;
9. Prevención y protección contra incendios y siniestros;
10. Refugio adecuado para el encargado nocturno provisto de estufa. Este lugar deberá reunir las condiciones de higiene y seguridad mínimas y estará acondicionado a las características de la construcción del establecimiento;
11. Características del diseño del establecimiento, locales, centros y puestos de trabajo;
12. Factores físico-químicos, en especial referidos a los siguientes puntos: cubaje, ventilación, carga, térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes;
13. Examen médico preocupacional y periódico anual de cada dependiente beneficiario del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el que será practicado en el transcurso de los meses de Marzo a Mayo. Este examen preventivo será sin costo alguno para el trabajador y a cargo exclusivo del empleador. Deberá tener la calidad mínima que la práctica de una buena medicina exige, de manera que no se desvirtúen los fines para los cuales es instituido y consistirá básicamente en examen clínico completo, análisis citológico completo, orina completo, eritro, glucemia, uremia y radiografía de tórax. El empleador deberá comunicar de inmediato al trabajador los resultados de cada examen, enviando también fotocopia de los informes médicos, bajo cubierta "confidencial", al Sindicato Petrolero de Córdoba, dentro de los cinco (5) primeros días de practicado el examen;

Anualmente en el transcurso del mes de Octubre, el empleador se obliga a informar, por escrito, al Sindicato Petrolero de Córdoba, sobre las posibilidades de poner bajo techo todas las instalaciones de su establecimiento, suministrando la mayor cantidad de detalles sobre las gestiones realizadas a ese fin y las perspectivas de las mismas.

Capacitación Técnica y Personal

ARTÍCULO 11°: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El empleador se compromete a adoptar dentro de su empresa, programas de formación profesional o en su defecto, contribuir y colaborar en los programas de

igual índole que encare o realice el Sindicato Petrolero de Córdoba, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica, el entrenamiento y reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances técnicos de la actividad.

Dichos programas deberán coordinarse con los planes del Gobierno Nacional, Provincial o Municipal que se dieran en ese sentido, teniendo en cuenta no solo la necesidad de la empresa, sino también la correspondiente al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra idónea, con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a áreas más interesantes, desde el punto de vista de la productividad.

Para el logro de tales objetivos, el empleador posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y re-conversión de mano de obra, mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir con las metas mencionadas.

ARTÍCULO 12°: CURSOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERSONAL

Dentro de la mayor brevedad, a partir de la vigencia del presente Convenio, el Sindicato Petrolero de Córdoba organizará "Cursos de Capacitación y formación personal" en beneficio de todos los trabajadores de la actividad. En principio los mismos tendrán una duración de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo) y lo brindará en su Complejo Socio-Cultural de la Ciudad de Córdoba o en alguna de sus otras instalaciones de descanso y/o recreación.

A fin de que todos los trabajadores comprendidos por el presente Convenio tengan esa oportunidad y la de recibir de su respectiva empleadora, por única vez, un premio equivalente al **20%** (VEINTE POR CIENTO) del sueldo básico del Encargado de Turno sin antigüedad, que deberá serle abonado juntamente con el sueldo correspondiente al mes en que haya realizado el curso, los empleadores se obligan bajo apercibimiento de ley, a facilitar y promover esa posibilidad, según los requerimientos que le formule

el Sindicato y que no sobrepasará a la cantidad de dos (2) obreros por semana a quienes el empleador deberá abonarles, además, los gastos de transporte solamente.

Tendrá a su cargo el Sindicato, los gastos de manutención, estadía, bienes de uso y honorarios profesionales del equipo instructor. La Organización Gremial podrá decidir la incorporación del cónyuge del trabajador a dichos cursos, teniendo a su exclusivo cargo la totalidad de los gastos que ello ocasione.

ARTÍCULO 12° bis: ADICIONES

Las partes se comprometen en un plazo no mayor de tres meses de firmado el presente, a implementar cursos de prevención y concientización sobre adicción a las drogas, alcohol, tabaco y accidentología vial.

Los empleadores se comprometen a disponer las medidas necesarias para la participación de los trabajadores.

El contenido de los cursos de prevención será determinado por las partes en la oportunidad de su implementación.

ARTÍCULO 13°: BOLSA DE TRABAJO

Créase la Bolsa de Trabajo del Sindicato Petrolero de Córdoba, a la cual los empleadores podrán solicitar el personal que necesitara para cubrir cualquier vacante. A los efectos de perfeccionar la capacitación profesional de los trabajadores que ofrecerá a través de ésta Institución, el Sindicato Petrolero de Córdoba, se compromete a habilitar, dentro de la mayor brevedad, centros destinados a ese efecto.

Vestimenta y Útiles de Labor

ARTÍCULO 14°: ROPA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

La ropa de trabajo del personal, será uniforme y de primera calidad, estando a cargo del empleador la elección del modelo, tipo de tela y color de las prendas, las que serán de uso obligatorio, como así también los delantales de goma, las botas, los zuecos, quedando estos últimos a elección del trabajador.

El empleador proveerá, sin cargo, a cada trabajador los siguientes elementos, los que serán de uso individual:

A) Uniformes Según el Siguiete Detalle

Al Encargado, Encargado de Turno y Operario de Playa:

- 3 (tres) uniformes por año, en el transcurso de los meses de Febrero, Julio y Octubre;

Al Operario de Servicio:

2 (dos) uniformes de verano y 2 (dos) de invierno por año, en el transcurso de los meses de octubre y Abril;

Al Personal Administrativo:

1 (un) guardapolvo o chaqueta en octubre de cada año;
A su ingreso el trabajador percibirá 2 (dos) unidades;

B) Capa Impermeable y Bota de Goma para los días de lluvia;

C) Delantal y botas de goma y/o zuecos a elección del trabajador de la sección de lavado y engrase;

D) Una (1) campera de abrigo a todo el personal, que deberá entregar en el transcurso del mes de abril cada dos años;

E) Zapatos según el siguiente detalle:

Al Encargado, Encargado de Turno y Operario de Playa, Conductor de equipos de Auxilio, Reparto de Combustibles y Lubricantes, Gomero y Sereno:

- 2 (dos) pares de zapatos de cuero con planta vulcanizada que el empleador deberá entregar un par en Octubre y otro en Abril de cada año;

Al Lavador y Secador:

- 1 (un) par de zapatos de cuero de igual característica, en el transcurso del mes de Octubre de cada año;

Al Engrasador:

- 2 (dos) pares de zapatos de cuero con planta vulcanizada, uno en octubre y otro en Abril de cada año;

Al Administrativo:

- 1 (un) par de zapatos de cuero con planta de suela en el transcurso del mes de octubre de cada año.

A su ingreso al establecimiento, el trabajador percibirá de inmediato toda la ropa de trabajo y protección correspondiente a la primera entrega.

CAPÍTULO SEGUNDO

Salarios y Beneficios Sociales

Salarios Mínimos Profesionales

ARTÍCULO 15°: REMUNERACIONES MÍNIMAS

Estaciones de Servicio y Playas de Estacionamiento		
	BÁSICO INICIAL	BÁSICO CON 1 AÑO
Encargado y/o Encargado de Turno	\$ 8.020	\$ 8.221
Operario de Playa	\$ 7.706	\$ 7.899
Operario de Servicio Lavador	\$ 7.871	\$ 8.020
Operario de Servicio Engrasador	\$ 7.939	\$ 8.165
Sereno	\$ 8.020	\$ 8.221
Administrativo	\$ 7.920	\$ 8.134
Encargado de Minishop-Bar	\$ 7.920	\$ 8.134
Op. de serv. Minishop-Bar e interior	\$ 7.939	\$ 8.165

Mecánicos de Surtidores		
	BÁSICO INICIAL	BÁSICO CON 1 AÑO
Administrativo	\$ 7.920	\$ 8.134
Mecánico de Surtidores	\$ 7.920	\$ 8.134
Mecánico Principal de Surtidores	\$ 9.121	\$ 9.349

Operadores de Combustibles de Aeronaves	
	BÁSICO INICIAL
Operador Abastecedor Auxiliar	\$ 8.639
Operador Abastecedor Principal	\$ 11.308
Supervisor de Turno	\$ 12.106
Supervisor de Planta	\$ 14.753
Personal Administrativo	\$ 8.639
Personal de Mantenimiento	\$ 8.639
Encargado general de Planta	\$ 16.879

ARTÍCULO 16°: ASIGNACIONES FAMILIARES

Conforme a disposiciones legales.

ARTÍCULO 17°: DIFERENCIAL POR QUEBRANTO DE CAJA

El personal, cualquiera sea su categoría, que sea responsable de recaudaciones, recibirá un adicional mensual del 8% (OCHO POR CIENTO) del sueldo que perciba, en compensación de los riesgos de reposición de faltantes en su caja. No se consideraran sujetos a reposición por parte del trabajador, los faltantes producidos por asaltos y/o robos. Esta suma no formará parte de las remuneraciones a los efectos de los aportes jubilatorios, cómputo para sueldo anual complementario, vacaciones, indemnizaciones de Ley, promedio por enfermedad, etc. En los casos en que no se abonare este adicional y el dependiente tuviera esa responsabilidad, el empleador se hará cargo de los eventuales quebrantos de caja.

ARTÍCULO 18°: DIFERENCIAL POR ANTIGÜEDAD

Por cada año de antigüedad que el trabajador cumpla en el establecimiento, percibirá mensualmente a partir del treceavo mes, el 1,5% (uno y medio por ciento) de su remun-

neración mensual en concepto de diferencial por antigüedad. Al cumplir los 10 (diez) años de antigüedad, el diferencial mencionado será del 2 % (dos por ciento) mensual. Al cumplir los 20 (veinte) años el diferencial será del 2,5 % (dos y medio por ciento) mensual.

Salarios a Destajo, por Pieza o Medida

ARTÍCULO 19°: CONDICIONES MÍNIMAS

Queda eliminado el trabajo a destajo o por contrato y las propinas no podrán ser computadas como parte integrante del salario.

Beneficios Marginales y/o Sociales

ARTÍCULO 20°: SUBSIDIOS Y LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES

El empleador otorgará a todo trabajador comprendido por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los siguientes beneficios:

A) Fallecimiento de Familiares

En caso de fallecimiento de familiares directos (padre, cónyuge e hijos solteros), el trabajador percibirá un subsidio del 20% (VEINTE POR CIENTO) del sueldo que perciba en el momento de producirse el infortunio y 3 (TRES) días corridos de licencia pagos cuando el hecho se produzca dentro de un radio de 60 (sesenta) kilómetros del lugar de residencia del trabajador o 5 (CINCO) días corridos de licencia pagos cuando acontezca a una distancia mayor de la mencionada. Asimismo deberá otorgar 1 (UN) día de licencia pago por fallecimiento de hijos casados, de hermanos, de suegros, abuelos y nietos y 1(UN) día también pago por mudanza y casamiento de hijos;

B) Matrimonio

Licencia paga conforme a disposiciones legales y un subsidio equivalente al valor de 10 (DIEZ) días de estadía de los contrayentes en cualquiera de las Colonias de Vacaciones (Capilla del Monte o Villa del Dique) o en el Hotel de la Cañada, propiedad del Sindicato Petrolero de Córdoba, según el costo de ese servicio dispuesto para todos los afiliados a la Organización Sindical;

C) Nacimiento de Hijos

De acuerdo a disposiciones legales;

D) Estudio

De acuerdo a disposiciones legales;

E) Asiduidad

Al trabajador con una antigüedad mínima de 1 (UN) año, que no registre más de 10 (DIEZ) inasistencias dentro del año calendario, el empleador le otorgará 5 (CINCO) días corridos de LICENCIA EXTRAORDINARIA con goce de sueldo, los que serán agregados a sus vacaciones anuales;

F) Donación de Sangre

El trabajador que dé sangre, gozará de 1 (UN) día de licencia pago;

G) Licencia Anual

Cada año, en oportunidad en que el trabajador tome sus vacaciones anuales y haga uso a ese efecto de cualquiera de las Colonias de vacaciones que el Sindicato Petrolero de Córdoba posee en las localidades de Capilla del Monte y Villa del Dique o del Hotel de la Cañada de esta ciudad de Córdoba, el empleador le abonará un subsidio equivalente al 5% (CINCO POR CIENTO) del sueldo básico que perciba en ese momento, por cada integrante de su grupo familiar primario (cónyuge e hijos de hasta 15 años de edad). El pago se hará efectivo previa certificación sindical en ese sentido.

H) Jubilación

Cuando el trabajador con una antigüedad mínima de 10 (diez) años en el establecimiento, cese

en la prestación de servicio por jubilación ordinaria, el empleador se obliga a abonar el 25% (VEINTICINCO POR CIENTO) del total de las indemnizaciones previstas por disposiciones legales para los casos de despido sin causa;

I) Diferencial por asistencia perfecta

Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente Convenio percibirá un adicional del 6% (seis por ciento) de la remuneración mensual siempre y cuando no incurra en una (01) falta injustificada y/o tres (03) llegadas tarde al mes.

Para tener derecho a percibir los subsidios indicados en los incisos A), B), C), D), E) y G), es indispensable acreditar los hechos mediante la presentación de la documentación correspondiente.

ARTÍCULO 21°: LICENCIA EXTRAORDINARIA SIN GOCE DE HABERES

El trabajador con una antigüedad mayor de 3 (tres) años en la empresa, podrá solicitar por una sola vez, licencia sin goce de sueldo hasta un máximo de 80 (OCHENTA) días. La misma será acordada por el empleador dentro de los 15 (quince) primeros días de haberle sido solicitada y comenzará a hacerse efectiva a partir del primer día del mes siguiente, no pudiendo descontar ese período a los efectos del cómputo de la antigüedad del trabajador.

ARTÍCULO 22°: SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO

Sin perjuicio de lo establecido por disposiciones legales, se establece un Seguro de Vida Obligatorio contratado con la Caja Nacional de Ahorro y Seguro, equivalente al importe del Seguro de Vida Obligatorio creado por el Decreto 1.567/74, para todo trabajador beneficiario del presente Convenio. La "prima" estará a cargo por partes iguales entre empleadores y trabajadores. El seguro será obligatorio después de los 3 (tres) meses de antigüedad, debiendo el empleador constituirse en agente de retención de la "prima" correspondiente al trabajador y ajustarse a las disposiciones del presente artículo, quedando a cargo del Departamento de Seguros de dicha Caja y/o de la Autoridad Administrativa de Aplicación, hacerla cumplir. Si no se hubiese contratado el seguro en los términos del presente artículo, el empleador será responsable directo de la cobertura establecida.

CAPÍTULO TERCERO

Representación Gremial - Sistema de Representaciones

Comisiones Internas y Delegados Gremiales

ARTÍCULO 23°: PERMISOS GREMIALES

Sin perjuicio de mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, los empleadores concederán Licencia o Permiso Gremial, por pedido expreso de la Comisión Directiva del Sindicato Petrolero de Córdoba, al siguiente personal con cargos gremiales:

1. Miembros de Comisión Directiva y Revisora de Cuentas;
2. Miembros del Cuerpo de Delegados;
3. Miembros de la Comisión Paritaria;
4. Miembros de Congresos o Plenarios de la Confederación General del Trabajo;
5. Miembros de las Comisiones Especiales designadas estatutariamente para cumplir función gremial;

A los trabajadores miembros de Comisiones Paritarias de renovación y/o interpretación del presente Convenio y a los miembros de la Junta Electoral del Sindicato Petrolero de Córdoba, el empleador les abonará los permisos gremiales que debieran tomar para cumplir con esas funciones.

ARTÍCULO 24°: DELEGADOS SINDICALES

Serán elegidos de acuerdo a disposiciones legales.

ARTÍCULO 25°: AVISOS SINDICALES

El trabajador dispondrá de una Pizarra Gremial o Vitrina que será colocada en lugar visible que, de común acuerdo, establezcan empleador y delegado.

Quejas - Procedimientos de Conciliación:

ARTÍCULO 26°: NORMAS DE RECLAMACIONES

Entre el Delegado Obrero y el Empleador, se establecen las siguientes:

1. Todo reclamo del Delegado Obrero que formule sin afectar fundamentalmente la marcha del establecimiento, deberá ser atendido dentro de la jornada de trabajo, en un plazo no mayor de 24 (VEINTICUATRO) horas desde el momento de su formulación; Miembros del Cuerpo de Delegados;
2. Si el reclamo no fuera atendido o no encontrase solución al problema planteado, el Delegado podrá girarlo al Cuerpo de los mismos o a la Comisión Directiva del Gremio.

CAPÍTULO CUARTO

Disposiciones Especiales

ARTÍCULO 27°: COMISIÓN PARITARIA

Queda integrada una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. La misma deberá quedar constituida legalmente dentro de un plazo no mayor de 30 (TREINTA) días de firmado el presente Convenio y estará constituida por 2 (DOS) titulares y 2 (DOS) suplentes de cada parte y presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Sus integrantes deberán surgir de entre los miembros de la Comisión Negociadora firmantes del presente acuerdo.

ARTÍCULO 28°: CONTROL Y CUMPLIMIENTO

Serán Autoridad de Aplicación, el Ministerio de Trabajo de la Nación y el Departamento Provincial del Trabajo.

ARTÍCULO 29°: ALTAS Y BAJAS - RETENCIÓN DE CREDENCIALES

Mensualmente los empleadores comunicarán al Sindicato Petrolero de Córdoba las Altas y/o Bajas del personal, dentro de los 10 (DIEZ) días de producidas, a los efectos de un mejor contralor en la prestación de los servicios sociales y especialmente los médico-asistenciales.

Ante el incumplimiento a estas disposiciones, el Sindicato no considerará la baja, obligándose el empleador al pago de los aportes y contribuciones devengados hasta la devolución de las credenciales y/o durante el período que restare para cumplir el término de antigüedad apuntado (un año).

ARTÍCULO 30°: NÓMINA COMPLETA DE BENEFICIARIOS

Dadas las particulares características y distribución geográfica de los establecimientos comprendidos por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y ante la necesidad de mantener una permanente actualización y control de los beneficiarios de la Obra Social y en especial de las prestaciones médico-asistenciales por parte del Sindicato Petrolero de Córdoba, los empleadores se obligan a suministrar semestralmente o ante su requerimiento, a la Entidad Sindical, la nómina completa de los trabajadores y la de sus respectivos grupos familiares, con los datos y las referencias que se solicitasen.

ARTÍCULO 31°: PLANILLA DE APORTES Y RETENCIONES

De acuerdo a disposiciones legales, todo pago que realicen las empresas concepto de aportes y contribuciones, en favor del Sindicato Petrolero de Córdoba, deberá ser indefectiblemente acompañado de una planilla que contendrá la nómina de los aportantes y el detalle de cada contribución, la que será suministrada mensualmente a la Entidad Sindical. A ese efecto y como contribución al cumplimiento de esa obligación legal, el Sindicato proveerá de las planillas respectivas. Ante la falta de envío de la planilla mencionada el Sindicato tomará los pagos efectuados a cuenta de mayor cantidad.

CAPÍTULO QUINTO

Normas sobre Aportes y Contribuciones

ARTÍCULO 32º: APORTE PATRONAL

Ambas partes reconocen que el aporte establecido en el convenio colectivo de trabajo vigente ha sido de gran utilidad y se ha aplicado a la atención de los intereses de los afiliados de las dos organizaciones firmantes durante todos estos años, pero para poder proseguir las acciones iniciadas, ambas partes coinciden en que el mismo debe ser adecuado a las circunstancias actuales.

Es así que para poder concretar dentro de sus áreas de actuación todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa de capacitación y formación profesional, así como el mejoramiento de la situación empresaria del sector, es necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible enfrentar los gastos y erogaciones que demanda el cumplimiento de los fines enunciados.

Es por ello que las partes de común acuerdo deciden establecer una contribución patronal del 1,5 % (uno y medio por ciento) sobre las remuneraciones abonadas a cada trabajador no pudiendo en ningún caso ser inferiores a las que correspondan a tres trabajadores; el 1% (uno por ciento) de dicha contribución será destinado a la Federación de Expendedores de Combustibles y Afines del Centro y depositada en la cuenta que la citada entidad posee en el Banco de la Provincia de Córdoba o la que en el futuro el Sindicato indique. Así mismo deciden la creación de un Centro de Capacitación y Formación Profesional que será sostenido por ambas partes, a fin de coadyuvar a la realización de los objetivos arriba enumerados en los párrafos anteriores.

FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO ANEXO AL CCT 666/13:

A los fines de atender a las necesidades específicas de cada sector firmante del pre-

sente Convenio colectivo de Trabajo, entre las cuales cada una de las partes creará un instituto con tareas tendientes a la Investigación, Capacitación, Asesoramiento, Representación, Seguridad Ambiental, Seguridad Laboral y Formación Profesional, el que será creado, manejado y administrado por cada una de las partes, de manera independiente según las necesidades de cada sector.

A los efectos de estructurar un sistema que permita afrontar las erogaciones que para su efectivo funcionamiento son necesarias, se conviene en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad, comprendida en esta convención colectiva de trabajo CCT 666/13, o la que en el futuro la reemplace, del uno coma setenta y cinco por ciento (1,75%) mensual sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores comprendidos dentro del CCT 666/13 o la que en el futuro la reemplace, no pudiendo en ningún caso ser inferior a las que correspondan a tres (3) trabajadores.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución será la siguiente:

El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que se confeccionen a tal fin, dicho depósito deberá ser realizado hasta el día quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genera la obligación.

Dicha contribución se depositará en la cuenta que a tal efecto habilitarán FECAC y el SPC. Sobre esta cuenta recaudadora no podrán efectuarse libranzas ni retiros, debiendo las partes signatarias dar instrucciones en forma conjunta a la entidad bancaria, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos por comisiones bancarias. Dicha distribución se hará 85.7% (ochenta y cinco coma siete por ciento) del monto a FECAC y 14.3% (catorce coma tres por ciento) al SPC, a las cuentas que oportunamente disponga cada uno.

Sólo se considerarán pagos válidos, a los efectos de cancelar la obligación que se instituye por el presente, aquellos que se lleven a cabo mediante depósitos bancarios realizados en la entidad bancaria que se menciona y con las modalidades establecidas en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 33°: APOORTE OBRERO

Los empleadores se obligan a retener mensualmente a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un importe equivalente al 3% (tres por ciento) de los haberes percibidos por los mismos. El 2% (dos por ciento) será destinado al Fondo Social y el 1% (uno por ciento) restante al Fondo Mutual Sindical.

Los mismos serán depositados en la Cuenta 1211/3 de la Sucursal General Paz del Banco Provincia de Córdoba, o en la que el Sindicato Petrolero de Córdoba en el futuro indique, por exigencias de orden operativo.

ARTÍCULO 34°: FONDO SOLIDARIO DE ASISTENCIA SOCIAL, PREVISIONAL Y CULTURAL

A fin de posibilitar el mantenimiento y/o ampliación del Seguro de Sepelio, la puesta en marcha de un Plan de Viviendas, el uso masivo de las Colonias de Vacaciones de la Entidad Sindical, la organización de Becas para los hijos de los trabajadores comprendidos por el presente Convenio y la incorporación de nuevos servicios sociales, el empleador se obliga a aportar el 3,5% (TRES Y MEDIO POR CIENTO) sobre el total de las remuneraciones mensuales de sus trabajadores. La mencionada contribución patronal, será abonada por los empleadores al Sindicato Petrolero de Córdoba, indefectiblemente del 1 (uno) al 10 (diez) del mes subsiguiente al que corresponda la contribución en la Cuenta N° 1211 de la Sucursal General Paz del Banco de la Provincia de Córdoba, o en la que el Sindicato en el futuro indique, por exigencias de orden operativo.

ARTÍCULO 35°: COBRO JUDICIAL

La falta de cumplimiento patronal en término de las obligaciones previstas en el Capítulo Quinto del presente Convenio Colectivo de Trabajo, faculta al Sindicato Petrolero de Córdoba a proceder a su cobro por vía judicial, por ante los Tribunales de la ciudad de Córdoba, sin intimación previa.

ANEXO III

Preguntas Frecuentes

1.- ¿Cuándo estoy en relación de dependencia con quien me emplea?

Los empleadores se obligan a retener mensualmente a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un importe equivalente al 3% (tres por ciento) de los haberes percibidos por los mismos. El 2% (dos por ciento) será destinado al Fondo Social y el 1% (uno por ciento) restante al Fondo Mutual Sindical.

Los mismos serán depositados en la Cuenta 1211/3 de la Sucursal General Paz del Banco Provincia de Córdoba, o en la que el Sindicato Petrolero de Córdoba en el futuro indique, por exigencias de orden operativo.

Ver art. 21 LEY CONTRATO TRABAJO (LCT)

2.- ¿El contrato de trabajo debe formalizarse por escrito? Y, en caso que así sea, ¿el empleador debe darme copia del mismo?

La formalización del contrato de trabajo por escrito, depende de la modalidad contractual de que se trate.

El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado no requiere obligatoriamente formalizarse por escrito; salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias referidas en el art. 90 LCT:

- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

A partir de esto último se puede concluir que tanto el Contrato de Trabajo a Plazo Fijo como el Eventual (arts. 95 y 99) deberían ser formalizados por escrito y el trabajador recibir copia del mismo.

3.- Mi empleador no ha registrado (“blanqueado”) la relación laboral porque me encuentro, según él, “a prueba”. ¿Esto es legal?

No. El período de prueba es parte del Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado. Por lo tanto, debe estar registrado por el empleador desde el inicio de la relación laboral.

Ver art. 92bis LCT, en especial incs. 3 y 4

4.- Estando en relación de dependencia, ¿es legal tener que inscribirme como monotributista y facturar por mi trabajo?

No. Siempre que exista relación de dependencia (ver pregunta 1), trabajador y empleador deben vincularse mediante un contrato de trabajo, siendo nulo el contrato por medio del cual se aparenten normas contractuales no laborales (monotributo, por ejemplo).

Es decir, que tal simulación o fraude a la ley laboral, no será un obstáculo para que la relación se rija por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Ver art. 14 LCT

5.- Mi empleador me renueva periódicamente el Contrato de Trabajo a Plazo Fijo. ¿Esta situación es legal?

El art. 90 LCT dispone que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en su apartado b), convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

6.- ¿Cuáles son las modalidades de contrato de trabajo existentes?

A partir del art. 90 la LCT refiere las siguientes modalidades contractuales, a saber:

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado	Contrato de trabajo por tiempo determinado
Prestación Continua	
General (arts. 90 al 92) A tiempo parcial (art. 92ter) Por equipos (art. 101)	A plazo fijo (arts. 93 al 95)
Prestación Discontinua	Eventual (arts. 99 y 100)
Por temporada (arts. 96 al 98)	

7.- Me encuentro trabajando en una empresa, a través de una agencia de servicios eventuales. ¿Esto es legal?

Será legal siempre y cuando la relación con las empresas de servicios eventuales (comúnmente llamadas “consultoras” o “agencias”) sea en los términos del art. 6 Decreto N° 1694/2006 (y su normativa complementaria).

8.- ¿Cuál es la ley que regula mi contrato de trabajo, y qué otras normas o fuentes rigen la relación laboral con mi empleador?

El régimen legal que regula los derechos y deberes tanto del trabajador como del empleador, en el marco de la relación laboral, es la Ley N° 20744.

Asimismo, el contrato se registrará por el Convenio Colectivo de Trabajo 58/89 correspondiente a la actividad, por las leyes y estatutos profesionales, la voluntad de la partes y por usos y costumbres.

Ver art. 1 LCT

9.- ¿Cómo sé cuál es el convenio colectivo de trabajo en el que estoy comprendido?

El convenio colectivo de trabajo aplicable es el 58/89 único que rige la actividad en toda la provincia de Córdoba.

10.- ¿Cuál es el monto del salario que debo percibir como trabajador?

El monto salarial (*) que debe percibir un trabajador en la actividad/categoría laboral en la que se desempeña, se establece mediante "acuerdo salarial" en el marco de la negociación colectiva de la actividad.

(*) Para consultar escalas salariales vigentes por actividad, podrá remitirse a la página web del Sindicato Petroleros de Córdoba www.sinpecor.org.ar o al **TE 4204420**.

11.- ¿Cuál es la jornada laboral que debo cumplir como trabajador?

Según nuestro convenio colectivo de trabajo 58/89 en su artículo 8, la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas semanales.

La limitación establecida por dicha ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 44 semanales para las explotaciones que en la misma se señalan.

Ver el mismo régimen normativo para el trabajo nocturno e insalubre

12.- ¿Puede mi empleador modificar condiciones del contrato de trabajo, causándome algún perjuicio?

El empleador, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección de la empresa, no puede alterar modalidades esenciales del contrato que lo vincula con los trabajadores, cuando estas modificaciones causaren perjuicio moral y/o material a sus dependientes.

Ver art. 66 LCT

13.- ¿Cuál es el plazo legal para el pago del salario/remuneración?

Según la LCT, el plazo legal para el pago de la remuneración deberá efectuarse una vez vencido el período correspondiente, dentro de los siguientes plazos máximos:

- 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal.
- 3 días hábiles para la remuneración semanal.

Ver art. 126 LCT

14.- ¿Cuáles son los derechos que por ley corresponden con motivo de la maternidad?

La Ley de Contrato de Trabajo (art. 177 y siguientes) regula la protección de la maternidad y los correspondientes derechos de la trabajadora que se encuentre en esa situación. Tal protección se traduce en diversas normas que garantizan un cuidado especial durante los plazos involucrados en esta contingencia (concebir, dar a luz y amamantar a un hijo).

Ver art. 177 LCT

15.- ¿Cuánto dura la licencia por maternidad?

Su duración es de 90 días, distribuidos de la siguiente manera:

- 45 días antes y 45 días posteriores a la fecha probable de parto.

O, a opción de la trabajadora (siempre que su estado de salud, certificado por profesional médico competente, lo permita):

- 30 días antes y 60 días después de la fecha probable de parto.

Ver art. 177 LCT

16.- ¿Cómo debo comunicar al empleador mi embarazo?

Debe comunicar fehacientemente (por escrito) su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la gravidez y la fecha probable de parto.

Ver art. 177 LCT

17.- ¿Percibo remuneración durante la licencia por maternidad?

Lo que percibe no es remuneración, sino una prestación dineraria a la que tiene derecho durante la licencia en cuestión que es de carácter no remuneratorio. Se trata de una asignación familiar (*), que debe garantizarle la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal.

Ver art. 177 LCT

(*) Todo lo relacionado con el tema ASIGNACIONES FAMILIARES es materia competente de ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social). Por ello, deberá

contactarse con el mencionado organismo, telefónicamente a la línea gratuita 130, en el horario de 8.00 a 20.00 o visitando la página web www.anses.gob.ar

18.- ¿Qué sucede en caso de que el nacimiento se produzca antes de la fecha probable de parto indicada en el certificado médico?

En tal caso (nacimiento pretérmino) se acumulará al descanso posterior todo el período de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días establecidos en la normativa.

Ver art. 177 LCT

19.- ¿Qué sucede en el caso de enfermedad originada por el embarazo o el parto?

En caso que la trabajadora permanezca ausente por enfermedad, originada por el embarazo o el parto (según certificación médica) fuera de los plazos previstos (90 días), tendrá derecho a la licencia paga por enfermedad, en los términos del art. 208 LCT.

Ver art. 177 LCT

20.- ¿Finalizada la licencia por maternidad, con qué opciones cuento como trabajadora?

- Continuar su trabajo en las mismas condiciones.
- Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses; esta rescisión puede ser tácita (si no comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa.

- Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Ver arts. 183 y 186 LCT

21.- ¿A qué se considera situación de excedencia?

Se llama situación de excedencia a la condición que asume voluntariamente la mujer trabajadora, que le permite postergar su reincorporación a las tareas, a la finalización de la licencia por maternidad.

En el caso que opte por esta situación, sus plazos no se consideran tiempo de servicio; y su empleador no tiene obligación de abonar remuneración.

Ver arts. 183 LCT

22.- ¿Cuál es la extensión de la situación de excedencia?

La mujer trabajadora puede quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Ver arts. 183 LCT

23.- ¿Con qué anticipación debo comunicar a mi empleador, en caso de optar por la situación de excedencia?

La decisión de optar por la situación de excedencia debe comunicarla dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los plazos de la licencia por maternidad.

Ver arts. 186 LCT

24.- ¿Hay algún requisito legal para poder optar por la situación de excedencia?

Sí, se debe tener 1 año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Ver arts. 185 LCT

25.- ¿Cuándo se considera que el despido tiene como causa mi embarazo o maternidad?

Salvo prueba en contrario, el despido obedece a razones de embarazo o maternidad cuando el mismo haya ocurrido entre los siete meses y medio (7 y 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando haya comunicado y acreditado el embarazo o el nacimiento (**ver pregunta 16**). En tales condiciones, tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ver arts. 178 LCT

26.- Ante el despido por causa de embarazo, ¿qué indemnización corresponde?

Ante el despido por causa de embarazo o maternidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones; además de la indemnización por despido sin justa causa.

Ver arts. 182 y 245 LCT

27.- ¿Existe una jornada de trabajo especial para amamantar a mi hijo recién nacido?

Sí. Durante el período de lactancia, tendrá derecho a disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, por el término de un año contado a partir de la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas el mismo deba ser más prolongado.

Por "usos y costumbres" podrá acumular estas dos ½ horas ingresando una hora después o egresando una hora antes.

Ver arts. 179 LCT

28.- ¿Mi empleador debe abonarme el sueldo a través de caja de ahorro bancaria?

Su empleador deberá abonarle su remuneración en cuenta abierta a su nombre, en alguna entidad bancaria que disponga cajeros automáticos en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales.

Asimismo, las condiciones de funcionamiento y la operatividad de las cuentas a través de los cajeros automáticos son establecidas por el Banco Central de la República Argentina (*), debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones.

Ver Resolución N° 360/2001

(*) Para acceder a las Comunicaciones bancarias correspondientes al tema, podrá hacerlo ingresando a la dirección web de dicho organismo: **www.bcra.gov.ar**

29.- ¿Dónde puedo averiguar si me encuentro registrado (“en blanco”) en mi empleo?

Puede consultar si se encuentra registrado por su empleador, con los correspondientes aportes y contribuciones en **www.afip.gov.ar/misaportes/**

En este link de AFIP, encontrará la información relacionada con:

- La declaración jurada (DJ) presentada por su empleador para informar los aportes y contribuciones del mes.
- Los importes descontados de su remuneración (aportes).
- Las contribuciones patronales a cargo de su empleador.
- Los organismos a los cuales se dirigieron los fondos (AFJP/ANSES, Obras Sociales, ART, etc.).

Asimismo, podrá dejar sus observaciones sobre las diferencias que encuentre, en los siguientes casos:

- No está declarado y trabaja o trabajó en relación de dependencia.
- Está declarado pero con diferencias.
- Está declarado sólo en algunos períodos.

30.- Mi empleador no me ha registrado (estoy “en negro”). ¿Dónde puedo denunciar esta irregularidad?

Puede denunciar por trabajo no registrado (“en negro”) al Sindicato Petrolero de Córdoba área gremiales personalmente de **lunes a viernes de 8.00 a 17 hs** o a los **TE 4204420 ó 4204433**.

31.- Mi empleador no me ha registrado (estoy "en negro"). ¿Dónde puedo denunciar esta irregularidad?

¿Cuánto tiempo de licencia me corresponde en caso de sufrir un accidente o padecer una enfermedad no vinculada con el trabajo?

ANTIGÜEDAD	CARGA FAMILIAR	LAPSO CON DERECHO A PERCIBIR LA REMUNERACIÓN
0-5 años	No	3 meses
0-5 años	Sí	6 meses
+ de 5 años	No	6 meses
+ de 5 años	Sí	12 meses

Ver arts. 208 LCT

32.- ¿Qué sucede cuando se agota el plazo de licencia por accidente o enfermedad inculpable?

Si el trabajador no estuviera en condiciones de reincorporarse al trabajo, el empleador deberá conservarle el puesto durante el plazo de 1 año, contado desde el momento de finalizada la licencia paga (mencionada en la pregunta 31).

Transcurrido dicho lapso, el contrato de trabajo podrá rescindirse por cualquiera de las partes, sin que ello genere derecho indemnizatorio a favor de la otra. Para que proceda la extinción del contrato, deberá notificarse la decisión de modo fehaciente.

Ver arts. 211 LCT

33.- ¿Cuándo estoy enfermo/accidentado es obligatorio que el empleador envíe médico laboral a mi domicilio?

No. El empleador que recibe el aviso del trabajador es libre de utilizar la facultad de verificar su estado.

Ver arts. 209 y 210 LCT

34.- ¿Se puede optar por no gozar de las vacaciones, percibiendo el pago de las mismas?

No. Las vacaciones no son compensables en dinero, ya que se estaría dejando sin efecto su finalidad.

35.- ¿Se pueden fraccionar las vacaciones?

No. Las vacaciones deben ser gozadas en su extensión, de acuerdo al derecho que tiene el trabajador según su antigüedad.

Ver arts. 150 LCT

36.- ¿Cuántos días de vacaciones me corresponden según la antigüedad en mi empleo?

- 14 días corridos Hasta 5 años de antigüedad
- 21 días corridos Entre 5 y 10 años de antigüedad
- 28 días corridos Entre 10 y 20 años de antigüedad
- 35 días corridos Más de 20 años de antigüedad

Para determinar la cantidad de días según su antigüedad, se computa aquella que tendría al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas. En el caso de que

el trabajador no registre mas de 10 ausencias en el año se hará acreedor de 5 días extras a las correspondientes por antigüedad. (ver art. 20 inciso i del CCT 58/89).

Ver arts. 150 LCT

37.- ¿Cuál es el tiempo mínimo de trabajo requerido para gozar del período completo de la licencia anual?

El trabajador deberá haber prestado servicio, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año. De no cumplir con este requisito, tiene derecho a gozar de 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados.

Ver arts. 151 y 153 LCT

38.- ¿Cuál es el período en que se puede otorgar las vacaciones?

Las vacaciones deben ser concedidas entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Es potestad del empleador, de acuerdo a su facultad de organización y dirección de la empresa, determinar la fecha de goce de este descanso por parte del trabajador, dentro del período mencionado anteriormente.

La autoridad de aplicación (MTEySS) podrá autorizar la concesión de las mismas fuera del período mencionado, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad.

Ver arts. 154 LCT

39.- ¿Con qué anticipación el empleador debe notificar la concesión de la licencia anual?

El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador el período en que las concederá, con una anticipación no menor de 45 días.

Si vencido el plazo para realizar la comunicación, el empleador aún no lo hizo, el trabajador, previa notificación fehaciente (por escrito), hará uso de ese derecho, de modo que las vacaciones concluyan antes del 31 de mayo.

Ver arts. 154 y 157 LCT

40.- ¿Se pueden acumular días de vacaciones en períodos siguientes?

Sí, pero la LCT establece que sólo se podrá acumular la tercera parte de un período inmediatamente anterior al que va a gozar; siempre y cuando esa acumulación sea previamente convenida entre el trabajador y el empleador.

Ver arts. 164 LCT

41.- ¿Qué ocurre si me enfermo o accidente durante mis vacaciones?

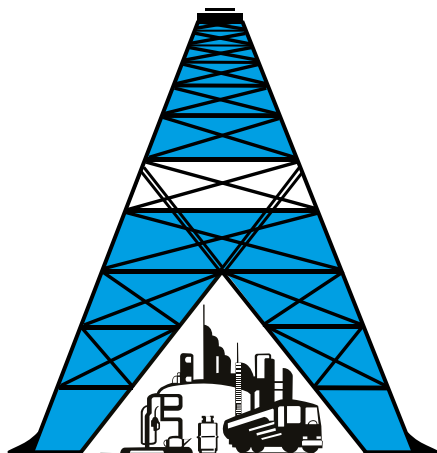
La LCT nada establece respecto del tema. Pero la Jurisprudencia ha reconocido "que el trabajador que se enferma o accidenta durante sus vacaciones, tiene derecho a gozar, una vez dado de alta, el período de descanso que no gozó por estar enfermo o accidentado".

42.- ¿Las vacaciones son pagas?

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente al período de vacaciones, y a que esta retribución sea abonada al inicio del mismo.

El cálculo para dicha retribución se encuentra establecido en el art. 155 LCT.

Ver arts. 155 LCT



**SINDICATO PETROLERO
DE CORDOBA**

Personería Gremial 786

www.sinpecor.org.ar

**Ayacucho 575 B° Güemes | 5000
Córdoba Tel. 0351 4204420**