

# **EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS**

## **CONVENIO COLECTIVO 130/75**

MODIFICACIONES ACUERDO DE FECHA 21/6/1991 (ART. 100)  
Y ACUERDO DE FECHA 19/9/1985 (DIA DEL EMPLEADO DE  
COMERCIO)

- **PARTES INTERVINIENTES**
- **AMBITO DE APLICACION**
- **AGRUPAMIENTOS Y CATEGORIAS**
- **REGIMEN REMUNERATIVO**
- **ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA**
- **REGIMEN DE INGRESOS Y PROMOCIONES**
- **HORARIOS DE TRABAJO**
- **SALUBRIDAD, HIGIENE Y SEGURIDAD**
- **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**
- **PROVISIÓN DE INDUMENTARIA Y UTILES**
- **ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**
- **EMBARAZO Y MATERNIDAD**
- **VACACIONES**
- **DIA DEL EMPLEADO DE COMERCIO**
- **LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES**
- **REPR. GREMIAL Y R. LABORALES**
- **SEGURO DE VIDA**
- **INSTITUTO DE CAPACITACION PROFESIONAL**
- **SISTEMA DE RETIRO COMPLEMENTARIO**
- **MODIFICACION DEL ARTICULO 100º**
- **NEGOCIACION POR RAMAS DE ACTIVIDAD**

## 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 Sociedad 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 Cooperativas de Créditos Limitadas; Perfumistas Detallistas Asociados; Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras; Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rosticerías de la Capital; Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines.

## II - AMBITO DE APLICACION

**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 de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la Confederación General de Empleados de Comercio (Actual FAECYS) 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 integren 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 enuncia 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:

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 de peluquerías y casas de peinados; pelucas; pastas frescas; cuadros y marcos; maquinarias agrícolas y sus implementos; neumáticos; artículos de caucho; helados; vidrios; cristales y espejos.

b) Los establecimientos que se individualicen con la denominación de: entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (t.o.) (cajas de créditos, compañías financieras, sociedades de crédito para consumo); cigarrerías, librerías; bazares, jugueterías; fruterías, verdulerías; ferreterías; pinturerías; mueblerías; sombrererías; camiserías; supermercados; autoservicios; casas de música; bombonerías, panaderías y confiterías (venta al público); sanitarios; tintorerías; papelerías; zapaterías; marroquinerías; talabarterías; desquerías; pajarerías; carnicerías; sumillerías; bicicleterías; rosticerías; fiambrerías; tiendas; sastrerías; boutiques; mercerías; casas de regalos; joyerías; casas de cambio; inmobiliarias; concesionarias de automotores; corralones de materiales, casas de remate;

institutos de belleza; perfumerías; santerías; estaciones de servicio; casa de electrónica; televisión; grabadores y/o sistemas de sonido; empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal; ópticas.

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 viaje 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 del país; estudios de asesoramientos impositivos y/o laboral y/o previsional; organizaciones de venta y rifas; compraventa 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 1 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

### 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.

**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 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; caballeros; ordenanzas; porteros; serenos sin marcación de reloj que no realizan 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 mercaderías; 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 sitter").

**Artículo 6º** - Personal administrativo. Se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revestirá en las siguientes categorías:

a) Ayudante: telefonistas de hasta cinco líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitantes; cobradores; depositores; dactilógrafos; debatidores; 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 de 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 controladores de operaciones regidas por tablas; 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-facturitas; 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; cuentacorrentistas; 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 la caja 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; presupuestitas; compradores de bienes muebles para locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciones 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 fúnebres (cementérios 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 cumplan únicamente operaciones de contado y/o crédito;

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

c) Cajeros/as de entidades financieras.

Art. 8º - Personal auxiliar. Se considera personal auxiliar a los trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento, transformación, service de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Revistarán en las siguientes categorías:

a) Retocadores de muebles, embaladores; torcionadores; cargadores de grúa móvil y/o montacargas; personal de fraccionamiento y curado de granos; reparación, armado y/o transformación de enseres, maquinarias, mercaderías y muebles; ayudantes de las especificaciones del punto b) de este artículo; personal afectado a salas velatorias; ayudantes de chóferes de corta distancia 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; instaladores de antena de TV; service de artefactos del hogar en general; gasistas; tostadores de cereales; fundidores de maniqués; foguistas de laboratorios fotográficos; personal de mantenimiento de supermercados, autoservicios y/o empresas; tractoristas; sastres y tapiceros de servicios fúnebres; pintores; mecánicos; engrasadores; lavadores; gomeros; ayudantes de laboratorios (semillerías); ayudantes de clasificador de granos; ayudantes de secador de granos; chóferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;

c) Capataces; capataces de cuadrilla o de florada.

Art. 9º - Personal auxiliar especializado. Se considera personal auxiliar especializado a los trabajadores con conocimientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al giro de los negocios de la empresa de la cual dependen, comprendidos en las siguientes categorías:

a) Dibujantes y/o letritas; decoradores; kinesiólogos; enfermeros; peluqueros; pedicuros; manicuras; expertos en



belleza; fotógrafos; balanceadores; demostradores; cocineros; panaderos; dibujantes detallistas; seleccionadores de material gráfico; tapistas; personal de formación en capacitación (permanente); recepcionistas de producción y/o coordinadores; laboratoristas 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 categoría b) de este artículo; ayudantes de chóferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;

b) Vidrieristas; liquidadores de cereales; especializados en seguros; 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 télex y radiooperadores; personal que se desempeña en funciones para las cuales se le requiera el uso de idiomas extranjeros en forma específica; chóferes 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 90 días del año calendario.

**Artículo 17°** - 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.

Art. 18 - 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 cinco 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 cinco empleados o menos, comprendidos en este convenio, mantendrá la categorización adquirida.

#### IV - REGIMEN REMUNERATIVO

**Artículo 19°** - (Escala modificadas y actualizadas por acuerdo de partes.)

**Artículo 20°** - 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, recibirá un aumento del 20%, sobre las remuneraciones establecidas en el presente convenio, correspondiéndole al

trabajador de las Provincias de Río Negro y del 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 30.

**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 reducción para menores de edad con relación al salario mínimo, vital y móvil (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, 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. 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 \$... sobre el sueldo que le correspondiera.

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

De 1 a 10 años: \$... por año.  
De 11 a 15 años: \$... por año a partir del undécimo, más los \$... ya acumulados.  
De 16 a 20 años: \$... por año, a partir del dieciseisavo, más los \$... ya acumulados.  
De 21 a 25 años: \$... por año, a partir del veintinueve, más los \$... ya acumulados.  
De 26 años o más: \$... por año, a partir del veintiseisavo más los \$... ya acumulados.

**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 1 de junio de 1975, tendrá derecho a percibir los aumentos que le corresponda por aplicación del presente convenio.

**Artículo 27º** - Al solo 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 23, 30 y 36 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 [incs. a) y c)] y repartidores efectivos y toda otra persona, que específicamente tenga obligación de cobrar dinero a la clientela, la suma de \$... anuales a partir del 1 de junio de 1975.

Los cajeros/as calificados en el inciso b) del artículo 7º percibirán la suma de \$... 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 20744, 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 20.

**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 les corresponda de acuerdo con el trabajo que realicen.

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 35°** - Chóferes y ayudantes de chóferes (corta distancia, hasta 100 Km.).

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

**Artículo 36°** - Chóferes y ayudantes de chóferes (larga distancia, más de 100 Km.).

El personal de chóferes y ayudantes de chóferes afectados a larga distancia, además de la remuneración que le corresponda por su categoría, percibirán un adicional, según la distancia que deban cubrir, de acuerdo a los importes que figuran en la escala que más abajo se detalla, en compensación de viáticos y horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada juntamente 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 Km. de la sede del empleador		\$...
Más de 100 Km.		\$...
Chofer		
Por los primeros 100 Km. de la sede del empleador		\$...
Más de 100 Km.		\$...

**Artículo 37°** - 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 \$..., se adicionará el importe necesario para alcanzar dicho incremento mínimo de \$.... A tal efecto, se computará la remuneración real correspondiente al mes de mayo de 1975.



Los vendedores a sueldo y comisión solamente, también percibirán el aumento mínimo de \$..., el que se adicionará mensualmente a partir del 1 de junio de 1975, sobre su remuneración mensual real, cualquiera sea su monto.

Aclarase que cuando la remuneración mensual sea inferior a la escala, el aumento de \$... 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 38°** - Las remuneraciones básicas correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva, son las que se detallan en el artículo 19. Queda establecido que tales remuneraciones incluyen los incrementos dispuestos por la ley 20517 y decretos 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75.

**Artículo 39°** - Incorporase 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 \$..., resultante de sumar al adicional establecido por el convenio 17/73, los adicionales acordados por las disposiciones legales posteriores (L. 20517 y D. 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75).

## ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA

**Artículo 40°** - Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la dozava parte de la remuneración del mes, la que 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.

**NOTA:** La resolución (M.T. y S.S.) 170/84 declaró que la asignación especial remunerativa estatuida por el artículo 5º del decreto 1522/84, debe ser tenida en cuenta para liquidar la asignación mensual por asistencia y puntualidad establecida por el artículo 40 de la convención colectiva de trabajo 130/75.

## 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 designación solicitarán a las mencionadas bolsas de trabajo la nómina de postulantes que tengan inscriptos, dentro del agrupamiento donde existan 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 agrupamiento a que pertenezca. Esta disposición no se aplicará en relación a los clasificados en el agrupamiento de personal auxiliar especializado. Todos los trabajadores, incluido el personal ubicado en el agrupamiento auxiliar especializado, tendrán prioridad a postularse para ocupar 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 produzcan vacantes o se creen nuevos cargos dentro de los agrupamientos previstos en esta convención.

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

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

2) 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.

3) 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 41 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 continua o alternada, percibirá la diferencia de remuneración respectiva mientras realiza la tarea.

Cuando la realización de esta tarea tenga lugar durante un período continuo o alternado de más de 6 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 atribuida mediante las normas establecidas en el artículo 43.

## VI - HORARIOS

**Artículo 47°** - 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 universitarios, secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o privados autorizados, siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

**Artículo 48°** - Los serenos que desempeñen sus funciones sin marcación de reloj de control de sereno y que no realicen otra tarea tendrán una jornada de trabajo que no excederá de 12 horas 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 realiza otras tareas, con o sin marcación de reloj, la jornada diaria de labor no podrá exceder de 8 horas si fueran corridas.

## VII - SALUBRIDAD, HIGIENE Y SEGURIDAD

**Artículo 49°** - 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 adecuar la aplicación de aquella legislación en lo que

considere necesario 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 suficientes, en los lugares de trabajo.

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

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

## VIII - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 55º** - En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal llevare su propia comida se procurará habilitar lugares en condiciones adecuadas de higiene, confort y aseo destinados a tal fin. Los regímenes de comedores 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 refrigerios.

Durante dicho lapso el empleado podrá hacer abandono del establecimiento 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 beneficiosos al trabajador, pero no se acumularán.

**Artículo 57º** - No podrá existir dentro del ámbito de esta convención colectiva, personal jornalizado permanente.

**Artículo 58º** - Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición 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 20744 que consiguiera una nueva ocupación, podrá retirarse del empleo sin perjuicio del cobro de haberes que se les 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 aquéllos sin la presencia del empleado/a; salvo cuando la falta de espacio haga totalmente imposible su cumplimiento, circunstancia 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.

## **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 casos, 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 servicio 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 pasamontañas- al que cumpla tareas en cámaras frigoríficas; guantes de goma para el que utilice agua en sus tareas, guantes de cuero para el que manipule 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 chóferes. 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.

## X - ACCIDENTES Y ENFERMEDADES



**Artículo 69°** - En caso de accidente del 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 70°** - 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 impiden su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

**Artículo 71°** - 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 tarea subsistirá mientras duren las causas que originaron el mismo.

## XI - EMBARAZO Y MATERNIDAD

**Artículo 72°** - 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.

Art. 73 - 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.

## XII - VACACIONES

Art. 74 - Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20744, 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.

Art. 75 - 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.

### **XIII - DIA DEL EMPLEADO DE COMERCIO**

Art. 76 - Derogado por ley 21329, artículo 2º.  
\* Restablecimiento del Día del Empleado de Comercio  
- El 25/9/1985 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobó el acuerdo s/expediente 778377/85 suscripto el 19/9/1985 por la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, Cámara Argentina de Comercio y la Confederación General de Empleados de Comercio, en virtud del cual se convino en reimplantar el día 26 de setiembre de cada año como el "Día del Empleado de Comercio", trabajando normalmente y destacándose que a los efectos de la percepción de haberes, dicho día será abonado con doble remuneración, siempre que el empleado asista en la forma habitual a su trabajo.

### **XIV - REGIMENES DE LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES**

Art. 77 - El empleado tendrá derecho a 12 días de licencia corridos por casamiento, con goce total de sus remuneraciones, en la fecha en que él mismo determine, pudiendo, si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales.

El empleado tendrá derecho a 1 día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales. Le corresponderá al empleado 1 día de licencia por casamiento de hijos.

Art. 78 - El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del artículo 227 ( de la ley 20744.

Art. 79 - El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 4 días corridos de licencia por fallecimiento de padre, hijos, cónyuges o hermanos/as, debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán 2 días corridos más de licencia, también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

Art. 80 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días de licencia corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente justificado el fallecimiento.

Art. 81 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días hábiles por nacimiento de hijos.

Art. 82 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, la jornada completa de licencia al trabajador, cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 83 - El empleador concederá, con goce total de remuneraciones 2 días corridos de licencia al empleado que deba mudarse de vivienda, debidamente justificado.

Art. 84 - El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situaciones o

emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 85 - El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones 10 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 correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Art. 86 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 20 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen, fijándose el lapso completo en 7 años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Art. 87 - El empleador remunerará al personal que deba cumplir las exigencias de la revisión médica militar hasta 2 días corridos. Cuando se requiera más de ese término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

Art. 88 - 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.

. 89 - Al personal que cumpla el servicio militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina, se le concederá licencia sin goce de sueldo de conformidad con lo establecido en el decreto 4216/54.

Art. 90 - 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 horario 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.

## **XV - REPRESENTACION GREMIAL Y RELACIONES LABORALES**

Art. 91 - 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.

Art. 92 - 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.

Art. 93 - 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.

Art. 94 - La representación gremial del establecimiento 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.

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

Art. 96 - 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.

## **XVI - SEGURO DE VIDA**

Art. 97 - 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 \$... 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 \$...y a cargo de los empleados los \$... 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.

## **XVII - APORTES Y CONTRIBUCIONES**

Art. 98 - 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 OSECAC conforme a la ley 19772.

Art. 99 - Lo acordado en el presente convenio no podrá ser invocado a los fines de la interpretación y aplicación de los decretos leyes 18610 (t.o. 1071) y 19772.

Art. 100 - [Sustituido por acuerdo de partes de fecha 21/6/1991, Disp. Homologatoria (DNRT) 4803 de fecha 4/7/1991].

Aportes con fines sindicales.

Dicho acuerdo establece con carácter de contribución solidaria a cargo de los trabajadores un aporte del 2,5% de la remuneración total. Las sumas se depositarán mensualmente por el empleador en el mismo plazo fijado para el depósito de obra social.

El depósito se hará conforme a lo siguiente:

a) 2% a la orden de la asociación sindical de primer grado adherida a la federación.

b) 0,5% a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios. Son aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención.



Art. 101 - 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.

## **XVIII - INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y TECNOLÓGICO**

Art. 102 - Crease 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 \$... 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.

## **XIX - ORGANISMOS PARITARIOS ESPECIALES**

Art. 103 - 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.

Art. 104 - Comisión de salubridad, higiene y seguridad. La comisión de salubridad, higiene y seguridad se constituirá de acuerdo a lo establecido por el artículo 49 de la presente convención colectiva y tendrá las funciones que allí se establecen.

Art. 105 - 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.

Art. 106 - Dentro de los 30 días de suscripto el 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 14250 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.

#### XX - CERTIFICADO DE TRABAJO

Art. 107 - La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo dentro de los 3 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.

Contribución derogada por L. 21216, Art. 1º, segundo párrafo Texto según acuerdo de fecha 12/9/1991 homologado por Disp. (D.N.R.T.) 5883 de fecha 14/10/1991 Párrafo según acuerdo de fecha 12/9/1991 homologado por Disp. (D.N.R.T.) 5883 de fecha 14/10/1991 Por acuerdo de fecha 12/9/1991, homologado por Disp. (D.N.R.T.) 5883 de fecha 14/10/1991, se sustituye la palabra "Sindicato" por "Federación Argentina de Empleados de Comercio y Afines".

Por acuerdo de fecha 12/9/1991, homologado por Disp. (D.N.R.T.) 5883 del 14/10/1994, se suprimió el último párrafo del Art. 12.

Artículo introducido por acuerdo de fecha 12/9/1991, homologado por Disp. (D.N.R.T.) 5883 del 14/10/1994 Ver acta suscripta el 21/6/1991 Ver el mismo en el protocolo suscripto el 21/6/1991 Mediante acuerdo de fecha 30/6/1992, se convino que las empresas pueden otorgar vacaciones anuales al personal en períodos distintos a los indicados en el art. 154, LCT, caso en el cual las mismas deberán ser acordadas con la FAECYS o con quien invista su representatividad.

## **SISTEMA DE RETIRO COMPLEMENTARIO**

MODIFICACION DEL ARTÍCULO 100º

MODIFICACIONES DEL ACUERDO DE FECHA 21/6/91 (ART. 100) Y ACUERDO DE FECHA 19/9/85 (DIA DEL EMPLEADO DE COMERCIO).

HOMOLOGACION DEL ACUERDO: DISP. (D.N.R.T.) 4803 DE FECHA 4/7/91

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de junio de 1991 entre los representantes de la Cámara Argentina de Comercio, la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, todos en nombre del sector empresario por una parte, y por la otra los representantes de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), en el expediente 829.222/88 se conviene lo siguiente: PRIMERO: Establécese, con el carácter de contribución solidaria a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva y en los términos del artículo 9º de la ley 14250, un aporte correspondiente al 2,5% (dos y medio por ciento) de la remuneración total que, por todo concepto perciba mensualmente cada trabajador, a partir del primer mes posterior a aquél en que se produzca la homologación y hasta que entre en vigencia la convención que en el futuro lo

sustituya.

Las sumas indicadas serán retenidas por los empleadores y depositadas por éstos en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de obra social, utilizando las boletas y en las cuentas bancarias que suministrarán las asociaciones sindicales receptoras, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos siguientes:

Las cantidades mensualmente resultantes de lo establecido en el párrafo primero de este artículo, deberán depositarse:

1) Las que correspondan al 2% (dos por ciento) de las remuneraciones, a la orden de la asociación sindical de primer grado signataria en el ámbito de cada empleador, adherida a la Federación, en las cuentas que a tal efecto abrirán expresamente las mismas.

2) Las que correspondan al 0,5% (medio por ciento) de las remuneraciones, a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en la cuenta corriente de la misma y a través de las boletas correspondientes que ésta distribuirá.

Las partes acuerdan asimismo que son aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención. La obligación de retener quedará fehacientemente notificada a todos los empleadores comprendidos por la presente convención colectiva mediante publicación del acto administrativo de homologación que deberá efectuar la FAECYS por dos días consecutivos, en un diario de la Capital Federal de circulación nacional.

SEGUNDO: El presente acuerdo sustituye lo previsto en el art. 100º de la convención colectiva 130/75. La FAECYS y sus entidades adheridas renuncian a percibir los eventuales créditos que, fundados en el artículo 100 de la convención colectiva 130/75 pudieran tener a su cargo los empleadores comprendidos por el presente acuerdo -y que no hubieran efectuado las retenciones correspondientes- sin que esta renuncia faculte a los empleadores y/o trabajadores a solicitar el reintegro de sumas ya abonadas por el mismo concepto. En el caso de existir juicios pendientes, exclusivamente a

empleadores que no hubieran efectuado las retenciones, con o sin sentencia firme, fundados en el artículo 100 de la convención colectiva 130/75 las partes procederán a darlos por terminados en el estado en que se encuentren, con costas en el orden causado.

TERCERO: Las sumas mensuales provenientes del porcentual pactado en el inciso 2) del artículo 1º, serán deducidos por FAECYS en idéntica proporción del monto que le son afectados por lo normado por el artículo 22 de la ley 19772. Equiparadas que sean las sumas indicadas FAECYS se compromete a realizar las gestiones tendientes a la derogación del citado artículo 22 de la ley 19772.

CUARTO: El presente acuerdo se realiza ad referendum de la aprobación del mismo por parte del Congreso de Delegados de la FAECYS, entrando en vigencia en forma inmediata. Ambas partes elevarán la presente acta ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su correspondiente homologación.

## **NEGOCIACION POR RAMAS DE ACTIVIDAD**

ACUERDO DE FECHA 22/3/93.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintidós días del mes de marzo de mil novecientos noventa y tres, siendo las 18.30 horas, se encuentran reunidos por la representación sindical (FAECYS): los señores Armando Cavalieri, Julio Henestrosa, Sergio Calónico, Manuel Guberman, Jorge Bence, todos como representantes paritarios, y los doctores Alberto Tomassone y Vicente Garófalo como asesores por una parte; y por la otra como representación empresaria: el doctor Jorge Luis Sabaté, el doctor Santiago Cacciabue y el señor Julio Capuzzi por UDECA, el señor Juan Carlos Gelmi por CAME y los doctores Ricardo Diez Peña y Luis María Fiore por CAC, todos, quienes en virtud de la invitación formulada por el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, y en el expediente 829.222/88, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: La discusión de un convenio marco de referencia, convenio general, en reemplazo del convenio colectivo de trabajo 130/75, que contendrá, además, de las condiciones generales de trabajo, salarios, etc., las pautas a las cuales deberán ajustarse las comisiones que discutan las ramas que, integrando el convenio colectivo de referencia, los firmantes establecen, en los términos del decreto 470/93.

SEGUNDO: Que las partes de común acuerdo establecen las siguientes ramas, las que ajustarán su contenido conforme el punto precedente, y de acuerdo con el detalle que en hoja aparte suscriben, formando parte del presente, como un todo.

TERCERO: Ambas partes en este estado convienen en designar, además, una comisión paritaria permanente de interpretación, o las que fueren menester, en los términos de lo normado en los términos del decreto 470/93 y como condición de procedimiento previo y obligatorio para las partes.

CUARTO: Las partes acuerdan que son las únicas representantes, tanto sindicales como empresarias, para toda la actividad mercantil.

Se firman, en prueba de ratificación y aceptación con lo expresado, tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para cada parte, y el tercero para ser presentado por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintidós días del mes de marzo de mil novecientos noventa y tres, siendo las 18.30 horas, se encuentran reunidos por la representación sindical (FAECYS): los señores Armando Cavalieri, Julio Henestrosa, Sergio Calónico, Manuel Guberman, Jorge Bence, todos como representantes paritarios, y los doctores Alberto Tomassone y Vicente Garófalo como asesores, por una parte; y por la otra como representación empresaria: el doctor Jorge Luis Sabaté,

el doctor Santiago Cacciabue y el señor Julio Capuzzi por UDECA, el señor Juan Carlos Gelmi por CAME y los doctores Ricardo Diez Peña y Luis María Fiore por CAC, quienes en cumplimiento del acta acuerdo suscripta en el día de la fecha y de la cual forma parte establecen las siguientes ramas de actividades, pactadas en cumplimiento del artículo 2º de dicho convenio referido, a saber: 1º) supermercados y autoservicios; 2º) informática y conexas; 3º) tarjetas de crédito; 4º) banca minorista; 5º) actividades turísticas y 6º) artefactos del hogar y electrodomésticos. Se firman, en prueba de ratificación y aceptación con lo expresado, tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para cada parte y el tercero para ser presentado por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.