# CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Nº 130/75
# Empleados de Comercio.

**Partes intervinientes:**

Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles. Pte. Luis Sáenz Peña 250. Piso 3º. Capital.
Confederación del Comercio de la Republica Argentina. Rivadavia 1115. Piso 5º Cap.
Cámara Argentina de Comercio. Avda. Leandro N. Alem 26. Capital.
Cámara de Comerciantes Mayoristas. Larrea 420. Capital.
Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo. Avda. Corrientes 538. Piso 1º. Capital.
Cámara Argentina de Compañías Financieras. Sarmiento 1171. Piso 1º Capital.
Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos. Maipú 879. piso 3º. Capital.
Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal. Perú 590. Capital.
Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces. Montevideo 184. Piso 4º. Capital.
Cámara Argentina de Maquinas de Oficinas Comerciales y Afines. Florida 520. Piso 6º. Capital.
Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado. Lima 87. Capital.
Federación Argentina de Comercio en Artefactos para el Hogar y Afines. Bartolomé Mitre 2162. Capital.
Federación Argentina de Cooperativas de Crédito Ltda. Avda. Pueyrredón 468. Cap.
Federación Argentina de Cooperativas Agrarias. Avda. Juan B. Justo 837/45. Capital.
Asociación de Industriales Ceramistas. Bouchard 644. Capital.
Centro de Consignatarios de Productos del País. San Martín 483. Capital.
Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras. San Martín 627. Capital.
Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Cap. Triunvirato 5350. Capital.
Coninagro. Reconquista 365. Capital.
Colegio de Graduados en Ciencias Económicas. Viamonte 1582/92. Capital.
Perfumistas Detallistas y Asociados. Talcahuano 1083. Of. 710. Capital.
Confederación General de Empleados de Comercio de la Republica Argentina. Rivadavia 1453. Capital.

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 25 de julio de 1975.

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

**Cantidad de Beneficiarios:** 1.200.000.

**Zona de Aplicación:** Todo el País.

**Período de vigencia:** Desde 1 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los ocho días del mes de agosto del año mil novecientos setenta y cinco comparecen en el Ministerio de Trabajo (Dirección Nacional Relaciones del Trabajo) por ante el Coordinador del Departamento de Relaciones Laborales N°1, Dr. José E.

M. VERA, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 17/73, según Resoluciones D.N.R.T. Nros. 291/75, 550/75 y lo dispuesto en acta de fecha 29 de abril de 1975 (fs. 144/147) obrante en el Expediente N° 579.645/75 y agregados, a efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para Empleados y Obreros de Actividades Mercantiles y Administrativas en General, de conformidad con los términos de la Ley N° 14.250 y normas concordantes vigentes en la materia, y como resultado del acta-acuerdo final y definitiva firmada el día 25 de julio de 1975 por ante S. E. el señor Ministro de Trabajo, los miembros de la Comisión Paritaria referida, Sres.: Manuel Aduriz GARCIA, Ovidio BOLO, Tirso RODRIGUEZ ALCOBENDAS, Armando J. TERREN. Norberto PEON PEREYRA, Ricardo A. DIEZ PEÑA, Cupertino VELAZCO, Luis María PELLEJERO, Antonio ACOSTA ALEGRE, Isaac REIDERMAN, José C. PIVA, Bernardo KÑALLISKY, Carmelo ZITO, Salomón SCHTIRBU, Roberto A. VITALE, Bernardo RUBINSTEIN, Miguel J. TELLECHEA, Héctor GERSZKOWICZ, Samuel GOLBERT, Carlos BOVEDA ESTEVEZ, Alida Ruth GONZALEZ de MADUEÑO, Julio PERDIGUERO, Antonio M. SEIJO, Alberico MIGLIO, Olindo A. BRODA, Julio César DEFRANCO, Jacobo DORFMAN, León BRODSKY, Miguel A. DE PALMA, Luis Alberto FERNANDEZ GARAY, Augusto Mario CARLINO, Carlos GOMEZ ALZAGA, Carmelo Eugenio PALUMBO, Aníbal Norberto PIAGGIO, Raúl Roberto GAMBOA, José Rubén EIDELMAN, José MONTERO, Emilio FITTIPALDI, Guillermo H. ROLANDO, Eloy ALVAREZ, Jorge Castro NEVARES, Nicolás SANSEVERINO, Felix de la IGLESIA, Oscar MARANO, Roberto MEL, Rodolfo JURADO, Luis María MIROLO, Luis María CASARES, Mario L. WAISSE, Manuel A. DOMINGUEZ, Julio C. DRILER, Osvaldo BLANCO, Jorge ISELY, Altor BARRENESSE, Alfredo BRAÑEIRO, Héctor J. MESSINEO, Juan E. FERNANDEZ, Mauricio WAICMAN, Armando BALASAMIAN, Pedro CASTORINA, Carlos FORNES, Ismael SANTIAGO, Tomás DE LEON, Víctor BENADERET, Domingo GRAS, Rubén PETRUCCI, Lidia de PEREZ ROJAS, Rubén BONDINO y Roberto J. ARANCEDO, y asesores Noemí LAGOS, Vicente MUCCI, Roberto SOSTO, Héctor D. ALMADA y César M. SAENZ PAZ, en representación del sector empresario, por una parte, y los Sres.: Florencio CARRANZA, Inés DHI GHIAM, Guerino ANDREONI, Cesiro PICCHININI, Julio C. CORZO, Arnoldo ARANDA, Carlos BOZAS, Juan A. GIRALDO, Desiderio J. PUGA, Marcos SLOBODIANIUK, Hector BARRAGAN, Manir FATALA, Mario D. CALA GOMEZ, Mariano COSENTINO, Ceferino CALANDRI, Carlos A. MORONI, José NISTAL, Aldo TAMULA, Máximo SAINZ, Darío PESCI y Luis H. FIERRO y asesores Sres. Horacio D. J. FERRO, José A. CAPDEVILA, Enrique A. STREGA, Alfonso TOMADA, Agustín S. NICOLINI, Domingo FLORES, Héctor H. NOBILE y Hugo L. GOMEZ CENDRA, por sector sindical, el cual constará de las siguientes cláusulas:

## CAPITULO I
## PARTES INTERVINIENTES:

**Art. 1º .-** Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina; Asociación de Industriales Ceramistas; Cámara Argentina de Comercio; Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces; Cámara Argentina de Compañías Financieras; Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos; Cámara de Comerciantes Mayoristas; Cámara Argentina de Máquinas de Oficina Comerciales y Afines; Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado; Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal; Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo; Centro de Consignatarios de Productos del País; Colegio de Graduados en Ciencias Económicas; Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles; Confederación del Comercio de la

República Argentina, Coninagro; Federación Argentina de Cooperativas Agrarias; Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines; Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitada; Perfumistas Detallistas Asociados; Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras; Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital.

## CAPITULO II

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

Este convenio será asimismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integraren 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 que 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: Avícola; Artefactos del Hogar; Automotores; Materiales de Construcción; Materiales de Hierro; Máquinas de Oficina; Máquinas de Coser; Artículos para Deportes; Artículos de Fantasías; Comestibles y Bebidas; Paños y Casimires; Artículos de Electricidad; Lanas e Hilados; Plantas; Flores; Productos Lácteos; Productos de Granja; Productos Regionales; Repuestos y/o Accesorios para Automotores; Maderas; Venta de Artículos en Peluquerías y Casas de Peinados; Pelucas; Pastas Frescas; Cuadros y Marcos; Maquinarias Agrícolas y sus implementos; Neumáticos; 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; Disquerías; Pajarerías; Carnicerías; Semillerías; Bicicleterías; Rotiserías; Fiambrerías; Tiendas; Sastrerías; Boutiques; Mercerías; Casas de Regalos; Joyerías; Relojerías; Casas de Cambio; Inmobiliarias; Concesionarias de Automotores; Corralones de Materiales; Casas de Remate; Institutos de Belleza; Perfumerías; Santerías; Estaciones de Servicio; Casas de Electrónica; Televisión; Grabadores y/o Sistemas de Sonido; Empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal; Opticas;

c) actividades afectadas a: Fraccionamiento de Productos Químicos; Ventas 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 Prode; Agencias de Viaje y Turismo; Casas Fotocopistas y/o que ejecuten copias a máquina; Editoriales, Exportación de Cereales; Empresas Fotográficas y Casas de Fotografías.
Todo el personal que realiza tareas de reparación, armados 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; Compra Venta de Cereales; Hacienda y/o Mercaderías en general; Depósitos de almacenamiento; Procesamiento electrónico de Datos; Centro de Computación; Empresas de limpieza y desinfección; Cooperativas de Crédito y/o Consumo; Venta de Alfajores; Promoción y/o Degustación; Lavaderos de Ropa; Venta ambulante y/o playa.
Todo ello sin perjuicio del tipo de sociedad que asuma el carácter de la empleadora inclusive las cooperativas.

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

Capitulo II. - Agrupamientos y categorías profesionales.

**Art. 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.

## Capitulo III

**Art. 5º .-** Personal de Maestranza y Servicios. Se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada. Este personal se encuentra comprendido en las siguientes categorías;

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

b) serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea; acomodadores de 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 Sister).

c) Marcadores de mercaderías; 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-enfermera de guardería (Baby Sister).

**Art. 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 5 líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa);

b) oficial de segunda: pagadores; telefonistas con más de 5 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 normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios / as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en cajas de crédito cooperativa);

c) oficial de primera: recaudadores-facturistas; calculistas; responsables de cartera de turno (estaciones de servicio); secretarios/as de jefatura (no de dirección); corresponsales con redacción propia; liquidadores y/o controladores de operaciones no regidas por tablas; tenedores de libros principales; cuenta-correntistas; liquidadores de sueldos y jornales; ayudantes de cajera en entidades financieras; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo; preparadores del estado del redescuento que tienen las Cajas de Crédito Cooperativas 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 autos; presupuestistas; 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 (cementerios privados, remiserías, velatorios);

e) encargado de segunda;

f) segundo jefe o encargado de primera.

**Art. 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 crédito y además desempeñen áreas administrativas afines a la caja o de empaque;

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, servicie de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Revistará en las siguientes categorías:

Auxiliar a) retocadores de muebles, embaladores; torcionadores; cargadores de grúa móvil y/o montacarga; 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 de velatorios; ayudantes de choferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;:

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

Auxiliar 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:

Auxiliar especializado a) dibujantes y/o letristas; 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 choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;

Auxiliar especializado 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 radio-operadores; personal que se desempeña en funciones para las cuales se le requiera el uso de idiomas extranjeros en forma específica; choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados a reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

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

**Art. 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.

**Art. 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.

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

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

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

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este convenio, supere los 5 empleados pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el capítulo III del presente convenio.
Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el párrafo primero, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este convenio, mantendrá la categorización adquirida.

## CAPITULO IV

## Régimen remunerativo

**Art. 19º .-** (escalas omitidas por carecer de actualidad)

**Art. 20º .-** El trabajador comprendido en esta Convención Colectiva, que se desempeñe en las provincias de Chubut y Santa Cruz, Gobernación Marítima de Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur, recibirá un aumento del 20 % sobre las remuneraciones establecidas en el presente convenio, correspondiéndole al trabajador de las provincias de Río Negro y de Neuquén un aumento del 5 % sobre las remuneraciones establecidas en el mismo.
Este beneficio no alcanza a los adicionales por manejo de valores instituídos en el Art. 30.

**Art. 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 18 años de edad, será incorporado a la calificación de categoría que le corresponda, según las determinaciones que se reseñan en el Capítulo III.
Este personal percibirá igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea.

**Art. 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.

**Art. 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 $a ... (*) sobre el sueldo que le correspondiera.

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

de 1 a 10 años $a ... (*) por año.
de 11 a 15 años $a ... (*) por año a partir del undécimo, más los $a. ... (*) ya acumulados.
de 16 a 20 años $a ... (*) por año, a partir del dieciseisavo, más los $a ... (*) ya acumulados.
de 21 a 25 años. $a ... (*) por año, a partir del ventiunavo más los $a ... (*) ya acumulados.
de 26 años o más $a ... (*) por año, a partir del veintiseisavo, más los $a ... (*) ya acumulados.

**Art. 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.

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

**Art. 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.

**Art. 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 arts. 23, 30 y 36 de este Convenio.

**Art. 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.

**Art. 30º .-** Los empleadores abonarán a los cajeros/as incs. a) y c) y repartidores efectivos y toda otra persona, que específicamente tengan obligación de cobrar dinero a la clientela, la suma de $a. ... (*) anuales a partir del 1º de junio de 1975.
Los cajeros/as calificados en el inc. b) del Art. 7º percibirán la suma de $a. ... (*) anuales. Estos pagos se efectuarán en cuotas iguales y trimestralmente vencidas, de acuerdo al año calendario, en compensación de su riesgo de reposición de faltantes de dinero cobrado. Estas sumas no formarán parte de la remuneración a efectos de los aportes jubilatorios, cómputo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, de la Ley 20.744, subsidio familiar, promedio por enfermedad, etc.
No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la cobranza mencionada. Estas compensaciones no tendrán incrementos establecidos en el Art. 20º-

**Art. 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, se le abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.

**Art. 32º .-** Los menores emancipados por casamiento que no hubieren cumplido 18 años de edad tendrán derecho a percibir el sueldo del mayor de 18 años y ubicados dentro de la categoría que le corresponda de acuerdo con el trabajo que realice.
En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas, se le abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 35º .-** Choferes y ayudantes de choferes (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.

**Art. 36º .-** Choferes y ayudantes de choferes (larga distancia, más de 100 Km)

El personal de choferes y ayudantes de choferes afectados a larga distancia, además de la remuneración que le corresponda por su categoría, percibirán un adicional, según la distancia que deben cubrir, de acuerdo a los importes que figuran en la escala que 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 $a. ... (*)
Más de 100 km. $a. ... (*)

Chofer.

Por los primeros 100 km. de la sede del empleador $a. ... (*)
Más de 100 km. $a. ... (*)

**Art. 37º .-** Cuando por aplicación de las escalas del presente convenio, resultare que la remuneración real del personal que percibe sueldo fijo se incrementa en una suma inferior a $a ... (*), se adicionará el importe necesario para alcanzar dicho incremento mínimo de $a ... (*). A tal efecto, se computará la remuneración real correspondiente al mes de mayo de 1975.
Los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente, también percibirán el aumento mínimo de $a ... (*), el que se adicionará mensualmente a partir del 1º de junio de 1975, sobre su remuneración real, cualquiera sea su monto. Aclárase que cuando la remuneración mensual sea inferior a la escala, el aumento de $a ... (*) 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.

**Art. 38º .-** 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 20.517 y decretos. 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75.

**Asignación complementaria.**

**Art. 40º .-** Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que 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 cumputándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

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

## CAPITULO V

## Régimen de Ingresos y Promociones.

**Art. 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 inscritos, dentro del agrupamiento donde existan vacantes, a fin de considerarlos preferentemente en igualdad de condiciones, con otros postulantes, cuando efectúen la designación.

**Art. 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 jerárquía en el otro agrupamiento.
Esta norma solo podrá ejercerse en el supuesto de que se produzcan vacantes o se creen nuevos cargos dentro de los agrupamientos previstos en esta Convención.

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

1) La existencia de 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 Art. 41 del presente Convenio.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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 Art. 43.

## CAPITULO VI

## Horarios

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

**Art. 48º .-** 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.

## CAPITULO VII

## Salubridad, higiene y seguridad.

**Art. 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.

**Art. 50°.-** Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revisten carácter penoso, peligroso o insalubre.

**Art. 51°.-** En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios.

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

**Art. 53°.-** 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).

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

## CAPITULO VIII

## Condiciones Generales de Trabajo

**Art. 55°.-** En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal lleve 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.

**Art. 56°.-** 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.

**Art. 57°.-** No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva, personal jornalizado permanente.

**Art. 58°.-** 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.

**Art. 59°.-** El empleado preavisado de conformidad a la ley 20.744 que consiguiera una nueva ocupación, podrá retirarse del empleo sin perjuicio del cobro de haberes que se le adeudaren, tiempo de preaviso trabajado, e indemnizaciones correspondientes, debiendo comunicar dicha circunstancia telegráficamente a su empleador.

**Art. 60°.-** 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.

**Art. 61°.-** 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.

**Art. 62°.-** 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 temporiamente 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.

**Art. 63°.-** 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.

**Art. 64°.-** 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.

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

## CAPITULO IX

## Provisión de Indumentaria y Utiles de Trabajo

**Art. 66°.-** 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 2 equipos por año.

**Art. 67°.-** El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al nornal 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 servicios en usinas; botas de goma al que se desempeñe en ambientes húmedos; equipos completos de abrigo -botas con suela de madera, tricota de lana, saco de cuero y 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 manipulee cajones u otros elementos riesgosos; y en general, los que resulten adecuados y/o necesarios a la labor de que se trate. El empleador procurará también elementos de protección contra lluvia al personal que por sus tareas deba trabajar a la intemperie.
Al personal de servicios fúnebres que por sus tareas le resulte necesario le serán provistos, guantes, máscaras protectoras y calzado con suela de goma para capilleros y choferes.

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

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

## CAPITULO X

## Accidentes y Enfermedades

**Art. 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.

**Art. 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 impidan su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

**Art. 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.

## CAPITULO XI

## Embarazo y Maternidad

**Art. 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.

## CAPITULO XII

## Vacaciones.

**Art. 74°.-** Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20.744, de acuerdo con sus disposiciones.

En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les propondrá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos.
En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación.

**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.

## CAPITULO XIII

## Día del Empleado de Comercio.

**Art. 76°.-** Queda instituido por la presente Convención el día 20 de setiembre de cada año como "Día del empleado de comercio" rigiendo para esta fecha las normas establecidas para los feriados nacionales. Asimismo, se procurará que lo normado sobre el particular en esta Convención tienda a unificarse en todo el país evitando duplicaciones.

## CAPITULO XIV

## Regímenes 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 el 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 Art. 227 de la ley 20.744.

**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, l0 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 5 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 revisación médica militar hasta 2 días corridos. Cuando se requiera más de este 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.

**Art. 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 1 hora de licencia mensual con goce total de remuneraciones al efecto de realizar sus compras en aquellos lugares donde la discontinuidad y uniformidad de los horarios imposibilitara al mismo para concretar sus adquisiciones.

Las empresas dispondrán la fecha y horarios que consideren más adecuados para su otorgamiento como asimismo la rotación necesaria que no interfiera el normal desenvolvimiento de las tareas.
La liquidación se efectuará en caso en que haya remuneración variable sobre el promedio hora del día en que se haga uso de ese derecho.

## CAPITULO XV

## Representación Gremial y Relaciones Laborales

**Art. 91°.-** Donde hubiere delegados gremiales, estos, 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.

## CAPITULO 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 $a ... (*) 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 $a ... (*) y a cargo de los empleados los $a ... (*) restantes;

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

d) Contratación del seguro: la contratación de este seguro de vida colectivo obligatorio la hará el empleador por intermedio de cualquier institución o empresa autorizada por las leyes específicas vigentes en la materia. Queda prohibido el autoseguro. Asimismo queda absolutamente prohibida la designación del empleador como beneficiario del seguro, en cuyo caso el siniestro será liquidado conforme con las condiciones generales de la póliza para el caso de falta de designación del beneficiario;

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

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

## CAPITULO XVII

## Aportes y contribuciones

**Art. 98°.-** Los empleadores efectuarán un aporte adicional al actual del 8,50% sobre los salarios de los empleados comprendidos en el presente convenio con destino a la obra social que el gremio brinda a sus afiliados. Dicho aporte será depositado a favor de O.S.E.C.A.C. conforme a la ley 19.772.

**Art. 99°.-** Lo acordado en el presente Convenio no podrá ser invocado a los fines de la interpretación y aplicación de los Decretos Leyes 18.610 (t.o. 1971 ) y 19 772.

**Art. 100°.-** Aportes con fines sindicales: los empleadores procederán a retener el 2 % de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio. Este aporte mantiene idéntica característica y destino al instituido por el párrafo tercero del Art. 34 del convenio 17/73.
Estos importes serán depositados por el empleador, dentro de los 15 días de su retención, a la orden de la filial de la Confederación General de Empleados de Comercio correspondiente al ámbito geográfico de la sede empresaria, en la cuenta que aquélla indique.
Las empresas con sucursales que así lo deseen podrán proceder de esa misma manera, previa comunicación de ello a la filial respectiva. La Confederación General de Empleados de Comercio deberá transferir a las filiales incluidas en este último supuesto los importes que le correspondan. Los depósitos y transferencias se efectuarán en los plazos determinados por el Decreto Ley 18.610 (t.o. 1971 ) y el Decreto 1.967/70.
Déjase establecido que el 20 % de los importes recaudados serán destinados a la Confederación General de Empleados de Comercio.
En las zonas donde no exista filial, tales importes deberán ser depositados en la cuenta que indique la Confederación General de Empleados de Comercio.
En todos los casos el empleador deberá acompañar una nómina detallada del personal al que correspondan las retenciones efectuadas.

**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.

## CAPITULO XVIII

## Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico Para Empleados de Comercio

**Art. 102.°.-** Créase el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio (INCAPTEC), que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio.
Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores de $a. ... (*) mensuales por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
En el término de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio la Confederación General de Empleados de Comercio instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

## CAPITULO XIX

## Organismos Paritarios Especiales

**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 Art. 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 arts. 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 suscrito 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 14.250 y su reglamentación, e intervendrá en las cuestiones que puedan plantearse respecto de la calificación del personal en función de las categorías incluidas en este convenio.

## CAPITULO XX

## 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.

(*) Importes omitidos.-