

## **NACIONAL**

### **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 392/2004**

#### **CONVENCIÓNES COLECTIVAS DE TRABAJO**

cel. 24/11/2003; hom. 29/10/2004; publ. 07/12/2004

Convenio colectivo regional

**Fecha de celebracion:** 11/24/2003

**Ámbito de aplicación:** Empresas cuya actividad normal y específica consista en trabajos de limpieza -incluida la de carácter técnico e industrial-, mantenimiento, desinfección y servicios en general; las que, por contratación, cesió o licitación, efectúen dichas actividades fuera del ámbito de sus establecimientos y en los espacios físicos designados por las empresas usuarias

Expediente n. 357.347/2004

Buenos Aires, 2 de noviembre de 2004.

De conformidad con lo ordenado en la resolución S.T. 309/2004 [Ver Texto](#) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce afegada a fs. 112/125 del expte. 279.075/2003, agregado como fs. 89 al expediente de referencia, quedando registrado bajo el n. 392/2004.

Valetti

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **TÍTULO I:**

#### **GENERALIDADES**

**Art. 1.-** Partes intervinientes. Celebran el presente convenio colectivo de trabajo, el Sindicato Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (S.O.E.L.S.A.C.) con personería gremial otorgada mediante resolución 844/2002 dictada por la ministro de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación, con fecha 10 de diciembre de 2002 en expte. 1.007.697/96, con domicilio en Avenida Maipú 630, de la ciudad de Córdoba y representada por Luis Eduardo Acuña en su carácter de Secretario general, Pacífico Máximo Carballo en su carácter de Tesorero y la sra. Gloria Delgado en su carácter de Vocal de la entidad, todos ellos designados integrantes de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo de trabajo y la Cámara Cordobesa de Empresas de Servicios Generales, inscripta en el Registro de Asociaciones Gremiales de Empleadores bajo el n. 591, de fecha 2 de febrero de 1989, con domicilio en Avda. General Paz 79, 3er. Piso, de la ciudad de Córdoba, representada por el sr. Alberto Rosa González en su carácter de Presidente de la Cámara; Mauro Cristian Martínez Salgado, Víctor Hugo Cordón y Horacio Busso, también como integrantes de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo de trabajo. Dichas entidades aceptan y se reconocen recíprocamente como únicas asociaciones representativas de los trabajadores y empleadores, comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo.

**Art. 2.-** Lugar y fecha de celebración. El presente convenio colectivo de trabajo es instrumentado en la ciudad de Córdoba, Departamento Capital, de la provincia de Córdoba, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año 2003.

## TÍTULO II:

### APLICACIÓN DEL CONVENIO

**Art. 3.-** Vigencia temporal. El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia temporal de cuatro años y regirá a partir del primer día del mes calendario siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la plena vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo de trabajo.

Las partes acuerdan para las cláusulas económicas o con incidencia salarial un período de vigencia de doce (12) meses a partir de la fecha precitada.

**Art. 4.-** Ámbito territorial de aplicación. El presente convenio colectivo de trabajo será aplicable en todo el ámbito geográfico de la provincia de Córdoba.

### Ámbito material de aplicación

**Art. 5.-** El presente convenio colectivo de trabajo será aplicable a las Empresas cuya actividad normal y específica consista en trabajos de limpieza -incluida la de carácter técnico e industrial-, mantenimiento, desinfección y servicios en general; las que, por contratación, cesión o licitación, efectúen dichas actividades fuera del ámbito de sus establecimientos y en los espacios físicos designados por las empresas usuarias.

**Art. 6.-** A todos los efectos previstos en el presente convenio y disposiciones legales, los trabajos a que se refiere el artículo precedente comprenden las actividades que se describen a continuación: limpieza o lavado en general; rasquetado, aspirado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos y mobiliarios. Limpieza en general o lavado de ámbitos alfombrados y cortinados, superficies vidriadas y metálicas. Limpieza y mantenimiento de piletas de natación. Limpieza de vidrios en altura y pisos en general. Limpieza y mantenimiento de carteles interiores y exteriores en altura. Desinfección, desratización, desinsectación y fumigación en general. Queda establecido que la descripción de actividades que antecede es meramente básica, de carácter enunciativo y a los fines de ilustrar las actividades comprendidas en el artículo precedente, toda vez que también quedan comprendidos el personal dependiente de dichas empresas, que integre o complemente la actividad de las mismas a través de las tareas afines a las enunciadas, es decir las de mantenimiento y servicios en general.

**Art. 7.-** Empresas usuarias. Entiéndese por "empresa usuaria" a aquellos entes públicos, privados o mixtos, para cuales se realizan las actividades indicadas en los arts. 5 [Ver Texto](#) y 6 [Ver Texto](#) del presente convenio, ya sea en forma permanente, transitoria o accidental; y en los espacios físicos que los mismos designen.

Los ámbitos o espacios físicos mencionados en el párrafo precedente, comprenden inmuebles, muebles incorporados a los mismos y vehículos de todo tipo y características.

**Art. 8.-** Ámbito personal de aplicación. El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a todo el personal que se desempeñe bajo relación de dependencia para las empresas de limpieza, mantenimiento y servicios comprendidas en el ámbito material de aplicación de este convenio.

No están comprendidos en el ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo aquellos trabajadores que realicen tareas de producción ni los que dependan de las empresas de servicios eventuales en los términos de los arts. 75 , 76 , 77 , 78 , 79 y 80 de la ley 24013, y decreto reglamentario 342/1992 .

**Art. 9.-** Cantidad de beneficiarios. A la fecha de celebración del presente convenio las partes estiman la cantidad de beneficiarios en el orden de los cuatro mil trabajadores.

## TÍTULO III:

## **CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL COMPRENDIDO. CATEGORÍAS**

### ***CAPÍTULO 1:***

#### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL COMPRENDIDO**

**Art. 10.-** Clasificación. El personal comprendido en la presente convenio colectivo de trabajo se clasifica en:

- a) Personal de Servicios.
- b) Personal de Servicios de Coordinación.
- c) Personal administrativo.

### ***CAPÍTULO 2:***

#### **PERSONAL DE SERVICIOS**

**Art. 11.-** Funciones. Se entiende por personal de servicios a aquel cuyas funciones habituales consistan en la realización de las tareas descriptas en los arts. 5 [Ver Texto](#) y 6 [Ver Texto](#) , correspondientes al ámbito material de aplicación de este convenio.

**Art. 12.-** Categorías. El personal de servicios se encuadrará en las siguientes categorías laborales:

a) Operario: es aquel trabajador que realiza las tareas generales descriptas en los arts. 5 [Ver Texto](#) y 6 [Ver Texto](#) .

b) Operario especializado: es el personal auxiliar que se desempeña como chofer o conductor de vehículos autopropulsados; limpiadores de vidrios y otros trabajos en altura que requieran para la realización de su tareas, trabajar con escaleras, silletas y/o andamios y/o autoelevadores o hidroelevadores a más de cuatro metros (4) de altura; y aquellos dependientes con oficio o práctica que realicen tareas de reparación, mantenimiento, transformación y service de toda índole de las instalaciones, equipos o máquinas.

### ***CAPÍTULO 3:***

#### **PERSONAL DE SERVICIOS DE COORDINACIÓN**

**Art. 13.-** Funciones. El personal de servicios de coordinación comprende a aquellos trabajadores que, revistando en alguna de las categorías previstas en la clasificación adoptada en el tít. III de este convenio, tenga por función principal y habitual la de ordenar, organizar, distribuir y coordinar la realización de actividades, sin perjuicio de efectuar, además, cualquiera de las tareas previstas en el presente convenio colectivo de trabajo, debiendo, asimismo, tener sólidos conocimientos en relación a la actividad, tanto en la ejecución de los trabajos como en la utilización de los productos para el cumplimiento de los servicios.

**Art. 14.-** Categorías. El personal de servicios de coordinación se encuadrará en las siguientes categorías laborales, conforme las pautas, que se indican en cada una de ellas, a saber:

a) Capataz de tercera: es el personal que, cumpliendo las funciones de coordinación, está encargado de un grupo de más de tres (3) y hasta diez (10) dependientes inclusive, y que reúna los requisitos establecidos en el artículo precedente.

b) Capataz de segunda: es el personal que, cumpliendo las funciones de coordinación, está encargado de un grupo de once (11) y hasta veinte (20) dependientes inclusive, y que reúna los requisitos establecidos en el art. 13 [Ver Texto](#) .

c) Capataz de primera: es el personal que, cumpliendo las funciones de coordinación, está encargado de un grupo de más de veintiún (21) dependientes en adelante. El Capataz de Primera deberá asimismo, reunir los requisitos establecidos en el art. 13 [Ver Texto](#) .

d) Capataz general: es el personal de servicios de coordinación que podrán tener las empresas comprendidas en el presente convenio, cuando la dotación de sus dependientes supere el número de ochenta (80) trabajadores.

El Capataz general es el encargado de un grupo de trabajadores cuando éste supere en número, al establecido en el párrafo precedente. Además es quien coordina la labor de los capataces de las categorías anteriores, en el mismo o distintos ámbitos de trabajo, debiendo tener un conocimiento y práctica integral de todas las tareas previstas en este convenio, incluida las de carácter técnico, ya sea en lo que respecta a la ejecución de las mismas, como en lo que se refiere a los productos que deba utilizar.

El empleador capacitará al capataz general en el manejo de las técnicas que se implementen para el cumplimiento de los servicios comprendidos en el ámbito material de este convenio.

#### **CAPÍTULO 4:**

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Art. 15.-** Funciones. Se entiende por personal administrativo al que se desempeña en tareas vinculadas a la administración y ofrecimiento de servicios que prestan las empresas comprendidas en el presente convenio colectivo de trabajo.

**Art. 16.-** Categorías. El personal de administración se encuadrará en las categorías laborales que se describen a continuación:

a) Administrativo de tercera: es aquel que realiza todas las tareas generales de oficina, telefonistas, archivistas, facturistas, operador de computadora y trámites bancarios.

b) Administrativo de segunda: es aquel que además de realizar las tareas del ap. a) del presente artículo, efectúa tareas de liquidación de sueldos y jornales, teneduría de libros, impuestos, y ofrecimientos de los servicios que proporcionan las empresas comprendidas en este convenio o de terceros.

c) Administrativo de primera: es aquel que realiza todas las tareas de las categorías de los aps. a) y b) del presente artículo; efectúa, además, la supervisión del personal administrativo y coordina todas las actividades del sector.

#### **TÍTULO IV:**

#### **MODALIDADES Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**Art. 17.-** Desempeño en categoría superior. En el supuesto que un trabajador fuera destinado, transitoriamente, a realizar tareas correspondientes a una categoría superior a la que revista, tendrá derecho a percibir el sueldo fijado para la categoría superior por el tiempo de su real desempeño en la misma, volviendo a su categoría anterior cuando finalice las tareas de la categoría superior, cualquiera fuere el motivo de la suplencia.

Si ese cambio de tareas persistiera por un término continuado mayor de seis (6) meses, corridos o alternados dentro de los doce (12) meses posteriores a la iniciación de los trabajos en la categoría superior, el trabajador, y sólo en el supuesto descrito, será encuadrado en forma permanente en dicha categoría superior.

**Art. 18.-** Cambios o asignación de otras tareas. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los cambios o asignación de otras tareas al personal dependiente, así como su traslado a otro establecimiento de trabajo - traslado que no deberá exceder del radio de treinta (30) kilómetros, contados desde el establecimiento en el que originariamente prestaba servicios -, en tanto no corresponda a una categoría superior y sean ellas de similar naturaleza, no darán derecho a recargo salarial alguno.

En el caso previsto en el párrafo anterior, el empleador podrá variar la jornada de labor, sin recargo alguno en la remuneración percibida por el trabajador, siempre que no se disminuya la cantidad de horas diarias de la jornada laboral convenida, y que no se modifique el cronograma mensual de los francos.

**Art. 19.-** Trabajo de mujeres en horarios nocturnos y del mediodía. Dada la naturaleza de los trabajos que conforman la actividad y sus características propias, las empresas podrán ocupar personal femenino en horario nocturno para el cumplimiento de los servicios comprendidos en el presente convenio y en las jornadas previstas en el mismo, cuando la índole de la tarea lo justifique.

Los salarios y condiciones de trabajo que establece el presente convenio, tienen el mismo beneficio y aplicación para ambos sexos, es decir a igual trabajo igual remuneración y beneficios.

**Art. 20.-** Aviso al empleador. El trabajador comprendido en el presente convenio, en cualquier clasificación y categoría en la que se desempeñe, deberá dar aviso al empleador en caso de enfermedad, accidente o de otras circunstancias que lo imposibiliten concurrir a cumplir sus tareas habituales, dentro de las dos (2) primeras horas de la jornada respecto de la cual estuviere imposibilitado de trabajar, excepción hecha de los que debieren cumplir sus tareas en horarios nocturnos, en cuyo caso el aviso deberá ser efectuado con una antelación no menor a dos horas al horario estipulado para el inicio de esa jornada de labor. En todos los casos el aviso deberá ser realizado por cualquier medio.

A tal efecto deberá dar cumplimiento a los siguientes recaudos:

1. Cuando el trabajador enfermo o accidentado no se encuentre en su domicilio registrado en la empresa, hará saber esta circunstancia, de manera fehaciente, indicando el lugar en que se encuentra al comunicar la enfermedad o accidente o inmediatamente de producirse su internación, si fuere el caso.

2. El trabajador enfermo o accidentado, con el fin de posibilitar la verificación y evolución de su estado por parte del empleador y en tanto su condición de salud se lo permita, deberá presentarse a tales efectos al consultorio o institución médica que le indique la empresa, haciéndole saber a ésta si su estado le permite o no movilizarse.

3. El trabajador enfermo o accidentado que diera aviso oportuno al empleador, y sin perjuicio del control que pudiere ejercer el facultativo del empleador, deberá presentar el certificado del médico que lo asista, el que deberá contener los siguientes requisitos:

a) Fecha de examen;

b) Naturaleza de la dolencia;

c) Necesidad de guardar reposo con abstención de trabajar y el tiempo que durará dicho impedimento; y

d) Fecha y lugar de extensión del certificado, firmado por el facultativo habilitado, con indicación de sus datos profesionales y personales.

4. El incumplimiento del trabajador a lo dispuesto en el presente artículo, le acarreará las consecuencias previstas en las disposiciones legales correspondientes.

## TÍTULO V:

### HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

**Art. 21.-** Generalidades. El empleador deberá dar -en lo pertinente- estricto cumplimiento a las normas de higiene y seguridad en el trabajo, siendo obligación del mismo instruir al personal por medio de observaciones verbales y prácticas o mediante impresos colocados en lugares visibles, dentro de cada ámbito de trabajo donde exista riesgo, con el objeto de evitar accidentes o prevenir infortunios.

Se dotará a tal efecto al personal de los elementos de seguridad indispensable en resguardo de su integridad física, sobre todo y muy especialmente, cuando ejecuten tareas de limpieza de superficies vidriadas, metálicas, paredes u otros elementos de altura, en cuyo caso se le suministrará los elementos necesarios a tal fin, como correajes, andamiajes, botines especiales, etc. Igualmente el empleador deberá proveer elementos de protección individual cuando se realizaren tareas a la intemperie en casos de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, o que comporten riesgo para la salud del trabajador, de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente. Podrá ser sancionado disciplinariamente el trabajador a quien se le provea los elementos de higiene y seguridad y no los utilice.

Asimismo el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores las herramientas y materiales, para la realización de sus tareas, en buenas condiciones de uso, siendo obligación del trabajador la conservación y cuidado de los mismos.

Todo lo dicho en los párrafos precedentes a los efectos de velar por la plena seguridad e integridad física del trabajador.

**Art. 22.-** Ropa y elementos de trabajo. Los empleadores estarán obligados a proveer a su personal, ropa y elementos de trabajo, según el siguiente detalle:

a) Para los trabajadores que revistan en la calificación de "personal de servicios" y "personal de servicios de coordinación", el equipo estará compuesto de: una camisa y pantalón, o camisa y jardinera con pantalón, o mameluco o guardapolvo con pantalón, o prendas de características similares.

b) Para los trabajadores, cualesquiera sea la clasificación en que se encuentren comprendidos, que realicen tareas a la intemperie en días de lluvia o bien cuando las circunstancias así lo requieran, al equipo del ap. a) del presente artículo se le agregará: impermeable o capa de lluvia.

c) Para el personal que realice tareas de lavado, a la intemperie o en terrenos anegados, al equipo descrito en el ap. a) del presente artículo se le suministrará además: un par de botas de goma o similar.

d) Para los trabajadores que realicen tareas de desinfección, desratización, desinsectación, fumigación, al equipo descrito en el ap. a) del presente artículo se le suministrará: equipos protectores de agresivos químicos según las normas vigentes (buzos aislantes, máscaras con filtro adecuado, etc.).

**Art. 23.-** Plazo de entrega de los equipos. Queda establecido que la entrega del equipo correspondiente al ap. a) del artículo anterior, deberá realizarse en forma semestral y que el mismo será suministrado al dicho personal en los siguientes plazos:

1. Para la entrega del primer equipo: al ingreso del trabajador a la empresa;
2. Para la entrega del segundo equipo: a los seis (6) meses de la entrega del primer equipo;

Sucesivamente y cada seis (6) meses se entregarán los equipos correspondientes.

Las prendas consignadas en los aps. b), c) y d) del artículo precedente, serán suministradas en la medida que las necesidades o circunstancias así lo requieran.

En todos los casos, las prendas y elementos descriptos serán entregados bajo constancia escrita firmada por el trabajador, no siendo compensables en dinero, excepto que al momento de la extinción del contrato de trabajo no hayan sido entregadas las mismas en tiempo oportuno, debiendo abonarse en tal situación el precio de plaza.

**Art. 24.-** Reintegro de los equipos usados. Se deja expresamente establecido que la ropa y elementos de trabajo son de propiedad del empleador. Como consecuencia de ello, al desvincularse de la empresa por cualquier causa, el trabajador deberá reintegrar los equipos usados, en debidas condiciones de higiene y conservación, salvo el deterioro producido por el uso normal y adecuado.

**Art. 25.-** Conservación y aseo de la ropa de trabajo. Queda expresamente establecido la obligatoriedad de uso de la ropa de trabajo en perfectas condiciones de conservación y aseo, exclusivamente con motivo y ocasión de su trabajo, pudiendo ser sancionado el trabajador que no cumpla con dichas disposiciones. El aseo, conservación y mantenimiento de la ropa de trabajo, será responsabilidad exclusiva del trabajador.

Asimismo, se deja estipulado que el trabajador deberá dar aviso inmediato al empleador de cualquier deterioro que se produzca en alguna de las prendas que integran el equipo provisto por el empleador, en ocasión y con motivo de las tareas que desempeña. Si del deterioro inculpable por parte del trabajador resultare la imposibilidad total de uso del equipo, deberá el empleador entregar uno nuevo a su cargo.

## **TÍTULO VI:**

### **DOCUMENTACIÓN LABORAL**

**Art. 26.-** Presentación. Será obligatorio para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, acompañar toda la documentación que le sea requerida por el empleador, cuando el mismo se lo solicite, y de conformidad con las exigencias que le imponga el licitante o contratante, y relacionado con documentación personal, familiar, de salud o certificado de conducta, con firma o constancia de recepción de dicha documentación, al igual que toda otra que presente el trabajador.

La remuneración del trabajador que cumpla con esta modalidad de jornada reducida, será proporcional al sueldo fijado para la jornada completa de acuerdo a su categoría y antigüedad. Respecto de los aportes al sistema previsional, éstos se realizarán de conformidad con la legislación vigente en materia de jubilaciones. Las contribuciones para el sistema de seguridad social creado o a crearse (obra social, cuota sindical, etc.) se efectuará, única y exclusivamente, sobre los importes efectivamente percibidos por el trabajador, excepto para la obra social, cuyo porcentual no podrá ser inferior a la suma de pesos doscientos cincuenta (\$ 250,00) y/o la suma que resulte se fije en el futuro y que permita a la obra social percibir el subsidio creado por el subsistema de seguridad social.

D) (Sic B.O.) Trabajo por equipos: Se considerará trabajo por equipo:

1. El que efectúen grupos o conjuntos de trabajadores cuya tarea esté coordinada de tal modo, que el trabajo de uno de esos grupos o conjuntos de trabajadores no pueda realizarse sin la cooperación de los otros en actividades que sean de funcionamiento continuo por la índole de las necesidades que satisfagan, aún cuando la actividad sea prestada por trabajadores, que, cualquiera fuera su número, no integren el grupo en forma simultánea sino sucesivamente.

2. Este régimen de trabajo quedará exceptuado de las disposiciones sobre limitaciones de jornadas de trabajo, como de recargos por horas nocturnas o por las correspondientes a sábados después de las trece (13) horas y días domingos, a condición que se cumplan los siguientes requisitos:



a) Entre jornadas deberá observarse una pausa no inferior a doce (12) horas.

b) Durante la jornada de trabajo deberá otorgarse un descanso no menor a media hora. En caso de no tomarse el descanso de media hora, la empresa autorizará o no a retirarse media hora antes de sus tareas, sin que esto signifique disminución alguna en la remuneración del trabajador.

c) Deberán otorgarse los correspondientes descansos semanales, es decir que el operario cumplirá cuatro (4) jornadas consecutivas de labor con una de franco, o seis jornadas consecutivas de labor con dos de franco, opciones estas que serán determinadas por la Empresa, aplicando uno u otro sistema según sus necesidades, pero realizada la opción por uno, el mismo no podrá ser variado durante el mes.

## **TÍTULO VII:**

### **MODALIDADES Y CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

**Art. 27.-** Jornadas de trabajo. Fíjase para todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, las siguientes jornadas de trabajo, conforme a las características que se detallan a continuación:

A) Jornada completa de trabajo continuo: La jornada completa de trabajo continuo será de ocho (8) horas diarias de labor, no pudiendo superarse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, debiendo gozar el personal que cumpla este tipo de jornada de un descanso libre de treinta (30) minutos durante su horario de tareas, percibiendo el sueldo íntegro correspondiente a su categoría y antigüedad.

El tiempo de descanso mencionado en el párrafo anterior es compensable de acuerdo a lo que determine el empleador.

B) Jornada completa de trabajo discontinuo: La jornada completa de trabajo discontinuo será de ocho (8) horas diarias de labor, no pudiendo superarse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales. El lapso que deberá mediar entre los dos períodos de una misma jornada, no podrá ser inferior a dos (2) horas ni superior a cinco (5) horas. En este supuesto el trabajador percibirá el sueldo íntegro correspondiente a su categoría y antigüedad.

Se deja expresamente establecido, que al trabajador que cumpla este tipo de jornada, se le podrá asignar la modalidad de jornada completa de trabajo continuo, y viceversa, cuando las necesidades operativas de la empresa así lo requieran, sin que ello dé derecho a recargo salarial de naturaleza alguna. En tal caso se deberá notificar al trabajador en forma fehaciente con una anticipación no menor a las veinticuatro (24) horas el cambio de modalidad de jornada completa de trabajo continuo a discontinuo o viceversa.

C) Jornada reducida de trabajo: Se establece en el presente convenio la jornada reducida de trabajo, en atención a las especiales características de la actividad. La misma, será inferior a las ocho (8) horas diarias, con un mínimo de tres (3) horas diarias, o un mínimo de setenta (70) horas mensuales aplicación. Asimismo, el trabajador podrá acumular los francos que le corresponden gozar, previa solicitud a la empleadora con causas debidamente justificadas, y su expresa aceptación, caso contrario no procederá la acumulación.

4) (Sic B.O.) El presente régimen podrá aplicarse al personal que estuviere cumpliendo otro tipo de jornadas, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para su aplicación.

5) (Sic B.O.) En caso de que posteriores disposiciones legales o reglamentarias extiendan el régimen de trabajo por equipos a otros supuestos no previstos en este convenio, el mismo podrá ser adoptado ajustándose a lo establecido en el presente inciso.

## **TÍTULO VIII:**



## **SALARIOS - BENEFICIOS SOCIALES**

### ***CAPÍTULO 1:***

#### **REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE SERVICIOS**

**Art. 28.-** Sueldos. El personal de servicios comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su categoría de acuerdo a los sueldos que se consignan a continuación.

Sueldos mensuales básicos para la categoría personal de servicios:

Operario: \$ 295.

Operario Especializado: \$ 325.

El personal que se desempeña en "jornadas reducidas" percibirá proporcionalmente el básico de acuerdo a la jornada de trabajo que realice. Para calcular la proporción del básico se utilizará la siguiente fórmula de cálculo: sueldo mensual básico de jornada completa dividido por treinta días, el resultado así obtenido se dividirá por ocho (8), y de esta manera se obtiene el valor del jornal horario.

### ***CAPÍTULO 2:***

#### **REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE COORDINACIÓN**

**Art. 29.-** Sueldos. El personal de coordinación, comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su categoría, de acuerdo con los salarios que a continuación se consignan.

Sueldos Mensuales Básicos para la categoría Personal de servicios de coordinación:

Capataz de Tercera: \$ 325.

Capataz de Segunda: \$ 341.

Capataz de Primera: \$ 358.

Capataz general: \$ 512.

El personal que se desempeña en "jornadas reducidas" percibirá proporcionalmente el básico de acuerdo a la jornada de trabajo que realice aplicando la fórmula del art. 28 [Ver Texto](#) .

### ***CAPÍTULO 3:***

#### **REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Art. 30.-** Sueldos. El personal administrativo comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan, de acuerdo a su categoría, conforme con los salarios que se consignan a continuación.

Sueldos mensuales para el Personal administrativo:

Administrativo de tercera: \$ 310.

Administrativo de segunda: \$ 326.

Administrativo de primera: \$ 358.

El personal que se desempeña en "jornada reducida" percibirá proporcionalmente el básico de acuerdo a la jornada de trabajo que realice aplicando la fórmula del art. 28 [Ver Texto](#) .

## **CAPÍTULO 4:**

### **DISPOSICIONES COMUNES**

**Art. 31.-** Forma de pago. Las remuneraciones, viáticos y todo adicional, deberán abonarse en dinero efectivo, cheque, o bien mediante la acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador y a su orden en institución de ahorro oficial o entidad bancaria. Es a criterio del empleador abonar las remuneraciones en la sede administrativa de la empresa o en el lugar de trabajo del empleado.

**Art. 32.-** Adicional por antigüedad. Todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo cobrará a partir del primer año aniversario de antigüedad en relación de dependencia, una retribución adicional automática de acuerdo con las siguientes pautas:

a) El uno por ciento (1%) del salario básico de su respectiva categoría por cada año de antigüedad en la empresa. En los casos de los trabajadores de jornada reducida debe entenderse por salario básico el que percibe por el tiempo efectivamente trabajado, conforme lo dispuesto en el art. 29 [Ver Texto](#) .

b) Este adicional deberá ser liquidado independientemente de la remuneración establecida en este convenio.

c) Su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá estar imputado a este rubro, integrando el salario a todos los efectos de la relación laboral.

d) El dependiente que cumpla años de antigüedad entre los días primero (1) y quince (15) del mes, comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero (1) de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días dieciséis (16) y treinta (30) lo cobrará a partir del día primero (1) del mes siguiente.

**Art. 33.-** Premio por antigüedad. Todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, tendrán derecho a percibir a partir de la homologación del mismo, un premio especial por antigüedad en la empresa, que revestirá el carácter de no remunerativo, y será abonado por única vez, conforme la siguiente escala, a saber:

1. El equivalente a un sueldo básico sin adicionales de ninguna naturaleza de la categoría en la que se encontrare revistando al cumplir diez años de antigüedad;

2. El equivalente a un sueldo y medio básico sin adicionales de ninguna naturaleza de la categoría en la que se encontrare revistando al cumplir veinte años de antigüedad.

**Art. 34.-** Adicional por presentismo. Las empresas abonarán al personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo, una asignación mensual por presentismo, equivalente al cuatro con setenta por ciento (4,70%) de la remuneración básica correspondiente a la categoría en la que se encontraren revistando. Para tener derecho a este adicional, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidentes, vacaciones o licencias legales o convencionales.

**Art. 35.-** Adicional por asistencia perfecta. El trabajador comprendido en este convenio colectivo de trabajo que registre asistencia perfecta durante todo el mes tendrá derecho a percibir un adicional equivalente al cinco con quince por ciento (5,15%) del salario básico que le corresponda a la categoría en la cual se encuentre desempeñando sus tareas.

No tendrá derecho al adicional establecido en el párrafo precedente el trabajador que incurriera en inasistencias por cualquier causa que fuere o no cumpliera íntegramente el horario de trabajo establecido, quedando totalmente excluidas las licencias legales o convencionales.

Asimismo, se establece que la liquidación de este adicional de asistencia perfecta sobre los salarios básicos de su categoría corresponderá tanto a los dependientes que hayan ingresado después del primer día del mes, como para los que cesen antes del último día, si en el lapso trabajado no han incurrido en inasistencias por cualquier causa y han cumplido íntegramente el horario de trabajo establecido.

El pago de este adicional se acreditará de la misma manera que el indicado para el adicional por antigüedad, al igual que lo que debe entenderse por salario básico de los trabajadores de jornada reducida.

**Art. 36.-** Adicional por trabajos en altura. Los operarios especializados que realicen trabajos de limpieza de vidrios y/o silos, galpones, cabriadas, y/o trabajos de pintura o de hidrolavados a una altura superior a los seis metros y no superior a los quince metros inclusive, recibirán por el tiempo que efectivamente le demande el cumplimiento de esas tareas un adicional especial del 10% del salario básico establecido para su categoría profesional.

Los que las cumplieren a una altura superior a los quince metros recibirán un adicional del 15% del salario básico establecido para su categoría profesional, y en las mismas condiciones que las establecidas en el párrafo anterior.

**Art. 37.-** Adicional por título. Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, tendrán derecho a percibir un adicional por título secundario o terciario, única y exclusivamente, si el mismo ha sido expedido por organismos oficiales, y cuya especialidad haya sido puesta al beneficio de la Empresa, conforme la siguiente escala:

- a) Título secundario: el 1% (uno por ciento) del sueldo básico de la categoría en la que se encontrare revistando;
- b) Título terciario: el 2% (dos por ciento) del sueldo básico de la categoría en la que se encontrare revistando.

Este adicional se abonará en forma mensual y su pago se justificará con la liquidación pertinente, en la que deberá estar imputado a este rubro. Para hacerse acreedor a este adicional, el trabajador deberá presentar copia legalizada del título respectivo.

**Art. 38.-** Boletos de transporte urbano. Las empresas comprendidas en el presente convenio abonarán a los trabajadores que realicen jornada laboral completa discontinua, en forma mensual, el equivalente al importe de cuarenta (40) boletos del servicio urbano de transporte de pasajeros. Este beneficio no reviste el carácter de remuneración ni estará sujeto al pago de aportes y contribuciones de ninguna naturaleza, en un todo de acuerdo a lo previsto por el art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **TÍTULO IX:**

### **BENEFICIOS SOCIALES**

**Art. 39.-** Licencias anuales. Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución que perciben habitualmente, según el siguiente detalle:

- a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad no exceda los cinco (5) años.

b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda los diez (10) años.

c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda las quince (15) años.

d) Treinta (30) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años y no exceda los veinte años.

e) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad sea mayor a los veinte años.

En lo atinente para los requisitos para el goce, extensión, período de otorgamiento, omisión del otorgamiento, se estará a lo dispuesto por los arts. 150 , 151 , 153 , 154 , 157 de la Ley de Contrato de Trabajo, con la siguiente excepción: Las empresas, y atento las especiales características de los servicios que prestan, podrán otorgar las vacaciones anuales en cualquier época del año, cumpliendo los requisitos de notificación y demás que prevén las normas legales arriba citadas, debiendo, asimismo, el trabajador gozar de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada dos períodos.

**Art. 40.-** Licencias especiales. Las empresas concederán al personal comprendido en este convenio licencias especiales con goce de sueldo y días corridos por las siguientes causas:

a) Por contraer matrimonio: diez (10) días corridos que podrán ser acumulados a la licencia anual.

b) Por nacimiento de hijos: dos días corridos, debiendo ser uno de ellos hábil.

c) Fallecimientos: Cónyuge, concubina acreditándose ese vínculo, hijos y padres: tres días corridos; hermanos, padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos: dos días corridos, a los que deberá adicionarse un día en caso de que el domicilio del familiar fallecido supere los 400 Km.

d) Por mudanza un (1) día, debiendo acreditar el hecho de los cinco (5) días de producido el mismo, consignando el nuevo domicilio real.

Para el goce de esta licencia los trabajadores deberán dar aviso por escrito al empleador con por lo menos tres días hábiles de anticipación.

**Art. 41.-** Licencia por estudios. Las empresas concederán licencia con goce de sueldo hasta diez (10) días corridos por año calendario (dos días corridos por examen) a los empleados que deban rendir exámenes en establecimientos oficiales, incorporados o reconocidos por el Estado, de enseñanza secundaria, técnica o universitaria, según lo dispuesto por los arts. 158 inc. "e" y 161 de la Ley de Contrato de Trabajo. El beneficiario deberá justificar el uso de la licencia mediante la constancia de examen, otorgada por la autoridad del establecimiento respectivo.

**Art. 42.-** Donación de sangre. El día que el trabajador done su sangre, podrá faltar al trabajo con goce de remuneración, para lo cual deberá comunicarlo a la Empresa una anticipación de veinticuatro (24) horas y presentar el certificado correspondiente dentro del siguiente día hábil a su inasistencia por la causal prevista en el presente artículo.

**Art. 43.-** Licencia sin goce de sueldo. Si por razones particulares el trabajador requiriese una licencia sin goce de sueldo, deberá solicitarla con una anticipación no menor de diez (10) días, salvo una causa de fuerza mayor debidamente comprobada.

La extensión de esta licencia será convenida entre las partes. En ningún caso el empleador podrá negarla, hasta un máximo de treinta (30) días laborables en el término de un año aniversario.

**Art. 44.-** Día del Trabajador de Limpieza. Se deja establecido el día primero (1) de marzo como Día del Trabajador de Limpieza. Los trabajadores que por necesidades o modalidades de los servicios deban prestar tareas el día 1 de marzo, además de la retribución que le corresponda por la prestación de servicio cumplida, cobrarán el importe equivalente a una jornada normal de trabajo, en pago del día del trabajador de la limpieza.

## **TÍTULO X:**

### **ASPECTOS GREMIALES**

#### **CAPÍTULO 1:**

##### **CONSIDERACIONES GENERALES**

**Art. 45.-** En todos los aspectos relativos a la representación de Delegados Gremiales o miembros de Comisión Interna en los lugares de trabajo, licencias gremiales, reuniones, asambleas y en general derechos, obligaciones y beneficios vinculados a la organización gremial y a su relación con el sector empresario, será de aplicación la ley 23551 de Asociaciones Sindicales y su respectiva reglamentación, y/o la que la sustituya o modifique total o parcialmente.

#### **CAPÍTULO 2:**

##### **COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y CALIFICACIÓN**

**Art. 46.-** Constitución de la comisión de interpretación y calificación. De conformidad con la legislación vigente, las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, deberán constituir una Comisión de Interpretación y Calificación, compuesta por un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, asistidos por asesores técnicos, con voz pero sin voto, y serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación.

**Art. 47.-** Atribuciones. Serán atribuciones de la Comisión de Interpretación y Calificación, las siguientes:

- a) Interpretar con alcance general las disposiciones contenidas en el presente convenio, a pedido de cualquiera de las partes signatarias o de la autoridad de aplicación.
- b) Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría o naturaleza del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto en el presente convenio.
- c) Aquellas que las partes del convenio colectivo le otorguen en tanto no excluya la competencia legal de otros organismos.

**Art. 48.-** Convocatoria. La Comisión de Interpretación y Calificación, se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, o de la autoridad de aplicación en el lugar y fecha que se indique.

## **TÍTULO XI:**

### **ASPECTOS GENERALES**

#### **CAPÍTULO 1:**

##### **CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO**

**Art. 49.-** Constitución de domicilio. Las empresas del sector dentro de los cuarenta y cinco (45) días corridos de homologado el presente convenio, o al iniciar sus actividades se obligan

a constituir domicilio en el ámbito de la ciudad de Córdoba y provincia, por ante el S.O.E.L.S.A.C. y la Cacesge, notificando a dichas entidades mediante telegrama colacionado con copia certificada y/u otro medio fehaciente que permita a las mismas acreditar acabadamente el cumplimiento de dicha obligación. En el mismo se tendrán por válidas las notificaciones que les curse la Asociación Sindical, la Obra Social, y/o los trabajadores a todos los efectos y de cualquier naturaleza. La falta de constitución de domicilio y/o su notificación, en la jurisdicción y formas indicadas, acarreará además, a partir del vencimiento del plazo establecido precedentemente, la aplicación de una cláusula penal equivalente a un salario diario de la categoría, operario por cada día de retardo, sin necesidad de interpelación alguna, ya sea judicial o extrajudicial, y cuyo monto deberá depositarse diariamente a favor y orden de la entidad sindical.

En el supuesto de incumplimiento, el Sindicato podrá demandar judicialmente mediante la acción ejecutiva prevista por la ley provincial 7987 el cobro de la cláusula penal antes indicada y solicitar en su caso la aplicación de astreintes hasta que la empresa de cumplimiento a la presente disposición, siendo acumulables ambas sanciones.

## **CAPÍTULO 2:**

### **DE LAS RETENCIONES Y CONSTANCIAS DE LIBRE DEUDA**

**Art. 50.-** Cuota sindical. Los empleadores deberán retener de todas las remuneraciones del personal afiliado a la entidad gremial signataria del presente convenio el uno coma cuatro por ciento (1,4%) sobre el total bruto de los salarios devengados, en concepto de cuota sindical. El importe resultante será depositado a la orden de la entidad gremial a más tardar el día veinticinco (25) correspondiente al mes siguiente. Si esta fecha coincidiera en días sábados, domingos, feriados o asuetos bancarios, el depósito se efectuará el primer (1er.) día hábil siguiente a la mencionada fecha.

**Art. 51.-** Fondo especial. Con destino al fondo especial de ayuda social y complemento de salud de la entidad sindical, los empleadores se comprometen a aportar mensualmente el cero coma seiscientos veinticinco por ciento (0,625%) del total de las remuneraciones de cada empleado convenionado. Deberá además, retener de la totalidad de los trabajadores convenionados, sean o no afiliados a la entidad sindical, el uno por ciento (1%) del total de sus remuneraciones. Ambas sumas deberán ser depositadas por los empleadores bajo las mismas penalidades y prevenciones contenidas en el art. 49 [Ver Texto](#) de este convenio.

Las sumas afectadas a este fondo especial, serán objeto de una administración especial por la entidad sindical en los términos del art. 4 del decreto reglamentario 467/1988 de la ley 23551 .

**Art. 52.-** Libre deuda. La entidad sindical y la Cacesge asumen la responsabilidad de otorgar a las empresas que lo soliciten certificado o constancia de libre deuda siempre y cuando la misma no supere los dos meses de cotizaciones, como asimismo a solicitar a los entes contratantes que los mismos sean exigidos como condición indispensable para participar en cualquier tipo de contratación.

A los fines de verificar el cumplimiento de las obligaciones que surgen de los arts. 51 [Ver Texto](#) y 52 [Ver Texto](#) de este convenio, las empresas deberán presentar mensualmente al S.O.E.L.S.A.C. y a la Cacesge copia de la carátula del actual formulario 931 que se presenta a la A.F.I.P. o del que lo reemplace en el futuro.

**Art. 53.-** Adecuación de categorías. Todas las empresas adecuarán a sus trabajadores conforme las nuevas categorías creadas en el presente convenio colectivo de trabajo, sin que ello, pueda importar rebaja en las mismas ni disminución en sus remuneraciones.

### **Rama desinfección**

**Art. 54.-** Atendiendo las especiales particularidades que tienen las empresas dedicadas a la desinfección, desratización, desinsectación y fumigación en general, que requieren de un

personal especializado en ese tipo de tareas así como la adopción de diversas medidas de seguridad y operativas, se establecen las siguientes condiciones laborales y salariales.

**Art. 55.**– El personal que cumpla en forma exclusiva este tipo de tareas, revestirá en las siguientes categorías profesionales, a saber:

a) Ayudante: es aquel trabajador que efectúe la preparación y aplicación de los productos necesarios para realizar las tareas de desinfección, desratización, desinsectación y fumigación en general.

b) Ayudante especializado: es aquel trabajador que controla y ordena la preparación y aplicación de los productos necesarios en cumplimiento de las órdenes que le imparta el director Técnico responsable de la elección de los elementos químicos para realizar las debidas aplicaciones en cada caso, y que cada empresa deberá tener para poder realizar este tipo de actividades.

c) Coordinador: es aquel trabajador que cumpliendo las tareas indicadas en los apartados precedentes, tenga a su cargo la coordinación de las tareas a realizar en las distintas empresas usuarias que requieran los servicios de desinfección, desratización, desinsectación, y fumigación en general, y además que firme conjuntamente con el director Técnico el certificado correspondiente, en representación de la empresa, para acreditar que dicha actividad fue realizada en el establecimiento que la requirió.

**Art. 56.**– En relación a las jornadas de trabajo será de aplicación lo establecido en el art. 27 [Ver Texto](#) de este convenio colectivo de trabajo, con excepción de lo previsto en los aps. c) y d) de dicho artículo, el cual, no será de aplicación para el personal que se desempeñe en forma exclusiva en esta rama de la actividad.

**Art. 57.**– Salarios y beneficios sociales:

a) Remuneración básica para el personal de la Rama Desinfección:

Salario Básico Mensual para la categoría Ayudante: \$ 355.

Salario Básico Mensual para la categoría Ayudante especializado: \$ 380.

Salario Básico Mensual para la categoría Coordinador: \$ 440.

b) Adicional por presentismo: la empresa abonará al personal comprendido en esta rama una asignación mensual por presentismo equivalente al cuatro coma ochenta y dos por ciento (4,82%) de la remuneración básica correspondiente a la categoría en la que se encontrare revistando. Para tener derecho a este adicional, el trabajador no deberá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las derivadas de enfermedad, accidentes, vacaciones o licencias legales o convencionales.

c) Adicional por asistencia perfecta: la empresa abonará al personal comprendido en esta rama, una asignación mensual por asistencia perfecta, equivalente al cinco coma cincuenta por ciento (5,50%) de la remuneración básica correspondiente a la categoría en la que se encontrare revistando. Para tener derecho a este adicional el trabajador no deberá haber incurrido en ninguna ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a vacaciones o licencias legales o convencionales.

**Art. 58.**– Serán de aplicación a esta rama de la actividad, los demás beneficios sociales establecidos en los arts. 32 [Ver Texto](#) , 33 [Ver Texto](#) , 37 [Ver Texto](#) , 38 [Ver Texto](#) , 39 [Ver Texto](#) , 40 [Ver Texto](#) , 41 [Ver Texto](#) , 42 [Ver Texto](#) , 43 [Ver Texto](#) , y 44 [Ver Texto](#) .

**Art. 59.**– Medidas de seguridad.



a. Las empresas deberán contar en forma obligatoria con un ingeniero agrónomo, idóneo en la materia, que revista el carácter de director Técnico con certificación oficial de la autoridad de aplicación e inscripto en el Registro de Directores Técnicos de las Empresas de Control de Plagas y/o en el Registro Provincial de Asesores Fitosanitarios, a los fines de instrumentar y poner en práctica todas y cada una de las medidas de seguridad en aras de la protección de la salud psicofísica del trabajador.

b. Las empresas deberán efectuar al personal de esta rama dos revisiones médicas anuales obligatorias, a los fines de verificar que el trabajador no haya sufrido o adquirido daños en la salud, emergentes de las tareas que realiza y el manipuleo de los productos, debiendo, asimismo, entregarle copia del referido informe para conocimiento del trabajador, en cada oportunidad que se practique este examen médico obligatorio.

c. Las empresas por otra parte, deberán dar estricto cumplimiento de las normas previstas en la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y decreto reglamentario 351/1979 , las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo y sus anexos y/o decretos reglamentarios, y también de las ordenanzas municipales o decretos provinciales o nacionales que rijan este tipo de actividades en todos sus aspectos.

d. Las empresas deberán suministrar a los trabajadores la ropa y elementos de trabajo conforme lo prescripto por el art. 22 [Ver Texto](#) de este convenio colectivo de trabajo, debiendo asimismo en todos los casos entregarles, además, un casco protector, el calzado adecuado, guantes y máscaras.

**Art. 60.**– El personal administrativo de esta rama de la actividad se regirá por lo dispuesto por los arts. 16 [Ver Texto](#) , 30 [Ver Texto](#) y concordantes de este convenio colectivo de trabajo.

**Art. 61.**– En todo lo no dispuesto para esta rama de la actividad serán de aplicación todas las demás estipulaciones comprendidas en este convenio colectivo de trabajo, en razón de que simplemente se han tipificado las particularidades especiales de la misma, y en consecuencia serán de cumplimiento estricto y obligatorio todo lo establecido en los arts. 49 [Ver Texto](#) , 50 [Ver Texto](#) y 51 [Ver Texto](#) .

## CLÁUSULA DE FLEXIBILIZACIÓN

**Art. 62.**– Las partes declaran que este convenio colectivo de trabajo es consecuencia del ejercicio más cabal de la autonomía colectiva e importa una reivindicación de la negociación y de la conciliación como el mejor instrumento para la regulación del las relaciones individuales y colectivas y la resolución de los conflictos que puedan suscitarse. En consecuencia, declaran su voluntad irrevocable de acudir a la negociación frente a situaciones extraordinarias que provoquen una alteración sustancial de los parámetros tenidos en cuenta para celebrar este acuerdo, ya sea por la aplicación de disposiciones de orden estatal que incidan sobre los salarios o el costo laboral en general, o por situaciones excepcionales en el plano económico que provoquen un detrimento apreciable de las remuneraciones convenidas. En esos caso, las partes se comprometen a negociar de buena fe y a resolver las situaciones de excepción que se presenten en base a criterios equitativos para preservar la continuidad de los contratos de trabajo y el desarrollo de la actividad en condiciones razonables de rentabilidad.

## CLÁUSULA TRANSITORIA

En virtud de que durante la presente negociación colectiva, el Poder Ejecutivo nacional dictó el decreto 392/2003 mediante el cual se incorporan a los básicos de los convenios la suma de pesos veintiocho mensuales (\$ 28,00) entre los meses de julio de 2003 a febrero de 2004, los sueldos mensuales básicos de los arts. 28 [Ver Texto](#) , 29 [Ver Texto](#) , 30 [Ver Texto](#) y 59 [Ver Texto](#) y los adicionales de los arts. 34 [Ver Texto](#) y 35 [Ver Texto](#) de la presente Convención Colectiva, serán los siguientes:

|  |      |      |       |      |      |      |      |      |
|--|------|------|-------|------|------|------|------|------|
|  | Jul. | Ago. | Sept. | Oct. | Nov. | Dic. | Ene. | Feb. |
|--|------|------|-------|------|------|------|------|------|

|                             | Jul.   | Ago.   | Sept.  | Oct.   | Nov.   | Dic.   | Ene.   | Feb.   |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Operario                    |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 295    | 295    | 295    | 295    | 295    | 295    | 295    | 295    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 24.4   | 24.4   | 24.4   | 24.4   | 24.4   | 24.4   | 24.4   | 24.4   |
| Adicional Asist. Perfecta   | 26.72  | 26.72  | 26.72  | 26.72  | 26.72  | 26.72  | 26.72  | 26.72  |
| Total                       | 549.12 | 552.12 | 555.12 | 558.12 | 561.12 | 564.12 | 567.12 | 570.12 |
| Operario especializ.        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   |
| Adicional Asist. Perfecta   | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  |
| Total                       | 582.07 | 585.07 | 588.07 | 591.07 | 594.07 | 597.07 | 600.07 | 603.07 |
| Servicio de Coordinación    |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Capataz de 3º               |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    | 325    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   | 25.8   |
| Adicional Asist. Perfecta   | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  | 28.27  |
| Total                       | 582.07 | 585.07 | 588.07 | 591.07 | 594.07 | 597.07 | 600.07 | 603.07 |
| Capataz de 2º               |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 341    | 341    | 341    | 341    | 341    | 341    | 341    | 341    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 26.55  | 26.55  | 26.55  | 26.55  | 26.55  | 26.55  | 26.55  | 26.55  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 29.1   | 29.1   | 29.1   | 29.1   | 29.1   | 29.1   | 29.1   | 29.1   |
| Total                       | 599.65 | 602.65 | 605.65 | 608.65 | 611.65 | 614.65 | 617.65 | 620.65 |
| Capataz de 1º               |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  |
| Total                       | 618.32 | 621.32 | 624.32 | 627.32 | 630.32 | 633.32 | 636.32 | 639.32 |
| Capataz general             |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 512    | 512    | 512    | 512    | 512    | 512    | 512    | 512    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 34.59  | 34.59  | 34.59  | 34.59  | 34.59  | 34.59  | 34.59  | 34.59  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 37.9   | 37.9   | 37.9   | 37.9   | 37.9   | 37.9   | 37.9   | 37.9   |
| Total                       | 787.49 | 790.49 | 793.49 | 796.49 | 799.49 | 802.49 | 805.49 | 808.49 |
| Administrativo              |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Administrativo 3º           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 310    | 310    | 310    | 310    | 310    | 310    | 310    | 310    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 25.1   | 25.1   | 25.1   | 25.1   | 25.1   | 25.1   | 25.1   | 25.1   |
| Adicional Asist. Perfecta   | 27.5   | 27.5   | 27.5   | 27.5   | 27.5   | 27.5   | 27.5   | 27.5   |
| Total                       | 565.6  | 568.6  | 571.6  | 574.6  | 577.6  | 580.6  | 583.6  | 586.6  |
| Administrativo 2º           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 326    | 326    | 326    | 326    | 326    | 326    | 326    | 326    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 25.85  | 25.85  | 25.85  | 25.85  | 25.85  | 25.85  | 25.85  | 25.85  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 28.32  | 28.32  | 28.32  | 28.32  | 28.32  | 28.32  | 28.32  | 28.32  |
| Total                       | 583.17 | 586.17 | 589.17 | 592.17 | 595.17 | 598.17 | 601.17 | 604.17 |
| Administrativo 1º           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    | 358    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |

|                             | Jul.   | Ago.   | Sept.  | Oct.   | Nov.   | Dic.   | Ene.   | Feb.   |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  | 27.35  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 29.97  | 29.97  | 29.9   | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  | 29.97  |
| Total                       | 618.32 | 621.32 | 624.32 | 627.32 | 630.32 | 633.32 | 636.32 | 639.32 |
| Rama Desinfección           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Ayudante                    |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 355    | 355    | 355    | 355    | 355    | 355    | 355    | 355    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 27.21  | 27.21  | 27.21  | 27.21  | 27.21  | 27.21  | 27.21  | 27.21  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 29.82  | 29.82  | 29.82  | 29.82  | 29.82  | 29.82  | 29.82  | 29.82  |
| Total                       | 615.03 | 618.03 | 621.03 | 624.03 | 627.03 | 630.03 | 633.03 | 636.03 |
| Ayudante especializ.        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 380    | 380    | 380    | 380    | 380    | 380    | 380    | 380    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 28.39  | 28.39  | 28.39  | 28.39  | 28.39  | 28.39  | 28.39  | 28.39  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 31.11  | 31.11  | 31.11  | 31.11  | 31.11  | 31.11  | 31.11  | 31.11  |
| Total                       | 642.5  | 645.5  | 648.5  | 651.5  | 654.5  | 657.5  | 660.5  | 663.5  |
| Coordinador                 |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Salario Básico              | 440    | 440    | 440    | 440    | 440    | 440    | 440    | 440    |
| Decreto 392/2003            | 28     | 56     | 84     | 112    | 140    | 168    | 196    | 224    |
| Asig. No Rem. (decreto 392) | 175    | 150    | 125    | 100    | 75     | 50     | 25     | 0      |
| Adicional Presentismo       | 31.21  | 31.21  | 31.21  | 31.21  | 31.21  | 31.21  | 31.21  | 31.21  |
| Adicional Asist. Perfecta   | 34.2   | 34.2   | 34.2   | 34.2   | 34.2   | 34.2   | 34.2   | 34.2   |
| Total                       | 708.41 | 711.41 | 714.41 | 717.41 | 720.41 | 723.41 | 726.41 | 729.41 |