

## Convenio Colectivo de Trabajo 427/05

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 427/05**  
**Buenos Aires, 9 de noviembre de 2005**  
**B.O.: 28/12/05**

**Estaciones de servicio. Rama: trabajadores de lavaderos automáticos y manuales, lubricentros y anexos. Con las modificaciones del Acuerdo 1.387/07, homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 (B.O.: 28/11/07).**

*Nota: ver escalas salariales al final del convenio.*

### **Partes integrantes:**

Por la empleadora, la cámara Argentina de lavaderos automáticos y manuales de automotores (CALAMA) representada por los señores: Kreen Atilio Basilio, Espósito Osvaldo Javier, Antoliche Alberto Raúl, Soroka Ricardo. Y, por la parte gremial, la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (FOESGRA) personería gremial 1373, representada por los señores: Acuña Carlos, Doña Andrés, Varisco Desiderio, Fiorani Juan Pedro y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento, (SOESGYPE) personería gremial 493. Representado por los señores: Acuña Carlos, Fariña Oscar, Vega Carlos, Cantero Sergio, Bechini Carlos Alberto, Martínez Pablo Hernán.

### **Reconocimiento gremial y patronal**

**Art. 1** – Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el art. 4, para todo el territorio de la República Argentina, con excepción de las provincias de Córdoba y Santa. Fe.

Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente Convenio y leyes vigentes, quedando nulos los pactos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren en el futuro fuera de este Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Vigencia**

**Art. 2** – El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 1 de noviembre del 2005 hasta el 1 de noviembre del 2007, por el término de 2 años.

### **Ambito de aplicación**

**Art. 3** – Para todo el territorio de la República Argentina, con excepción de las provincias de Córdoba y Santa Fe. El presente Convenio ha sido firmado el día 9 de noviembre del 2005.

### **Personal comprendido**

**Art. 4** – Personal que se desempeñe en lavaderos automáticos y manuales como también personal del interior del mismo, lubricentros y anexos

### **Categorías**

**Art. 5** –

- A. Encargado de turno
- B. Operario de servicio
- C. Operario lavador
- D. Operario interior y anexo
- E. Personal administrativo
- F. Operario de refuerzo

G. Sereno

H. Aprendiz

### **Discriminación de tareas**

#### **Art. 6 –**

A. Encargado de turno: será considerado encargado aquella persona que asumiera, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos, atención a los clientes, control de los servicios de lavado y engrase.

B. Operario de servicio:

- 1a engrasador: será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricante.
- 2a gomero: será considerado en esta categoría todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.

C. Operario lavador: se considerara a todo aquel empleado que efectué limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barro de la fosa de lavado y tareas relacionadas con la actividad en el interior del establecimiento.

D. Operario interior y anexo: será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranza de todo tipo de ventas o servicio, como también la atención del mini mercado y/o bar y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.

E. Personal administrativo: serán considerados como tales a todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas afuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.

F. Operario de refuerzo: se considerara en esta categoría al operario que cumpla tareas en los períodos que por cuestiones de cobertura de francos, climáticas, o modalidades de la actividad principal sea necesario reforzar al personal permanente su salario será el que indique la escala salarial de la categoría que cubra y le serán abonados de acuerdo a los días trabajados que no pueden ser inferiores a los catorce días mensuales. Regirá para estos trabajadores las mismas condiciones legales y contractuales que establecen las leyes vigentes y el presente C.C.T.

G. Sereno: se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia.

H. Aprendiz: realizará las tareas que establecen las normativas legales vigentes, Ley 25.013 y complementarias, bajo las condiciones allí establecidas. Estas tareas serán las adecuadas a la categoría, tendrán en consideración edad, condiciones físicas y tenderán a la formación del trabajador, cualquiera sea su categoría laboral. El mismo tendrá hasta una duración máxima de cuatro meses.

### **Modificaciones de las formas y modalidades del contrato de trabajo**

**Art. 7 –** El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

### **Salarios**

**Art. 8 –** Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

A. Encargado de turno: \$ 925

B. Operario de servicio: \$ 910

C. Operario lavador: \$ 906

D. Operario de interior y anexo: \$ 900

E. Personal administrativo: \$ 918

F. Operario de refuerzo (\*)

G. Sereno: \$ 894

H. Aprendiz (\*)

(\*) El operario de refuerzo y el aprendiz recibirán el salario de acuerdo con la categoría que desempeñen.

### **Antigüedad**

**Art. 9 (1)** – Se establece de la siguiente manera:

A. Uno por ciento (1%) por año cuando la antigüedad no supere los tres años.

B. Cinco por ciento (5%) por año cuando la antigüedad sea superior a los tres años e inferior a los siete años.

C. Dos por ciento (2%) por año cuando la antigüedad sea superior a los siete años e inferior a los diez.

D. Dos coma cinco por ciento (2.5%) por año cuando la antigüedad sea superior a los diez años, con un tope de treinta por ciento (30%) total.

*(1) Artículo sustituido por el Acuerdo 1.387/07, homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 (B.O.: 28/11/07). El texto anterior decía:*

*"Artículo 9 – Se establece de la siguiente manera:*

*A. 1% por año cuando la antigüedad no supere los tres años.*

*B. 2% por año cuando la antigüedad sea superior a los tres años e inferior a los siete años.*

*C. 3% por año cuando la antigüedad sea superior a los siete años e inferior a los diez.*

*D. 5% por año cuando la antigüedad sea superior a los diez años".*

### **Manejo de fondos**

**Art. 10** – Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente a treinta pesos

### **Premio a la asistencia**

**Art. 11** – Se otorgara premio a la asistencia a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, consistente en una bonificación especial de cincuenta pesos que serán abonados mensualmente como premio a la asistencia.

Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres llegadas tardes contemplándose treinta minutos mensuales

Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

A. Permisos gremiales

B. Licencia por matrimonio

C. Nacimiento de hijo

D. Licencia anual

E. Accidente de trabajo

F. Enfermedades justificadas con certificado médico

G. Fallecimiento de: madre, padre, esposa e hijos.

#### **Día del gremio**

**Art. 12** – Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los empleados de la actividad, el mismo se abonará con un recargo del cien por ciento (100%) para el caso de aquel operario que deba prestar servicios.

#### **Exámenes preocupacionales**

**Art. 13** – Se acuerda entre la cámara y el sindicato que los estudios preocupacionales, podrán realizarse en la "mutual sindical 27 de Agosto, quedando a cargo de los empresarios los gastos del mismo al momento de realizarse. Todo dentro de disposiciones y leyes vigentes.

#### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Art. 14** – Cada empresa deberá cumplir con las legislaciones vigentes en materia de seguridad hacia sus empleados.

#### **Reubicación del personal**

**Art. 15** – Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

#### **Dadores de sangre**

**Art. 16** – Los dadores de sangre quedarán liberados de la prestación del servicio el día de su cometido, con derecho a percibir la remuneración correspondiente. El trabajador deberá notificar fehacientemente al empleador en tiempo y forma.

#### **Bonificación por enlace**

**Art. 17** – Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Subsidio por fallecimiento de hijos**

**Art. 18** – Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Subsidio por fallecimiento**

**Art. 19** – Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Aporte para la obra social**

**Art. 20** – Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### **Permiso con goce de sueldo**

**Art. 21** – Por casamiento de hijo tendrán derecho a un día de permiso. Por fallecimiento de esposa e hijos tendrán derecho a cinco días de permiso. Por fallecimiento de padres tres días de permiso, en caso que el fallecimiento tenga lugar a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco días. Por fallecimiento de hermanos directos dos días de permiso. Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos y hermanos políticos, tendrán derecho a un día de permiso. Por mudanza tendrá un día de permiso. En todos los casos antes mencionados se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

#### **Quebranto de caja**

**Art. 22** – En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal, debidamente comprobado por autoridad competente, la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios empleados y/o patrones, en ningún caso deberá descontarse faltante a los trabajadores. Ya que para manejar los fondos deberá hacerse cargo la persona responsable de cuerdo a su categoría.

Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de las 72 horas posteriores.

## **Salario familiar**

**Art. 23** – Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

## **Cuota sindical**

**Art. 24** – Se establece una cuota sindical del tres por ciento (3%), y el uno por ciento (1%) correspondiente a seguro de sepelio, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal.

La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de vida.

## **Aporte solidario sindical**

**Art. 25** – De acuerdo con el art. 9 de la Ley 14.250 todos los empleados comprendidos en el presente convenio y que no se encuentren afiliados al sindicato deberán aportar una cuota del dos por ciento (2%) mensual sobre el total de las remuneraciones, este aporte se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato en tiempo y forma legal, la parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota solidaria sindical.

## **Aporte mutual sindical**

**Art. 26** – Todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, afiliados o no deberán aportar el uno por ciento (1%) mensual sobre el total de las remuneraciones que perciba, el trabajador, y el empresario el uno por ciento (1%), lo que será depositado en la cuenta especial de la Mutual. Siendo responsabilidad de la parte patronal de las retenciones y de sus depósitos a su vez.

## **Tareas livianas**

**Art. 27** – A todo personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acordes a su capacidad de trabajo.

## **Relación entre la organización sindical y los empleadores**

**Art. 28** – Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley 23.551 y su reglamentación.

a) La organización gremial tomara intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar soluciones a los mismos y componer los intereses afectados.

b) La representación gremial del SOESGYPE, en cada establecimiento se integrara conforme la Ley 23.551.

c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

d) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.

e) La representación gremial del establecimiento tomara intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser plateados en forma directa ante el empleador o la persona que este designe.

f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicara esta circunstancia a su superior inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constara el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 16 horas mensuales, con goce de haberes (art. 44, inc. C. Ley 23.551), similar beneficio se concederá a quienes, se desempeñen como miembro de la comisión directiva y de las seccionales del SOESGYPE.

g) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horario de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos, y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización en la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.

h) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a esta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales.

### **Fondo convencional ordinario**

**Art. 29** – tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello convienen en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a la organización gremial y el restante uno por ciento (1%) a la organización empresarial, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

1. El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical signataria del presente, y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

2. Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que de común acuerdo podrá ser sustituido por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extra judiciales.

3. Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos de comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo banco.

4. La organización sindical asume la responsabilidad de hacer entrega a la organización empresarial en forma mensual del padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes por detalles pormenorizado de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre lo que deben efectuarse los respectivos aportes.

5. La organización sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda. Acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para. reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con mas actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con expreso acuerdo de la organización empresarial. Asimismo la organización empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la organización sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre los establecimientos, ya sea en forma directa o a través de organizaciones especializadas, contratadas al efecto.

6. La organización empresarial, atenta a las labores a cargo de la organización sindical relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite el banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a la organización sindical del 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando copia del respectivo extracto bancario.

### **Permisos gremiales**

**Art. 30** – A todos los obreros y empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los obreros, empleados o delegados deban concurrir a congresos de la federación nacional que los agrupa.

#### **Retiro del personal preavisado**

**Art. 31** – Todos los trabajadores que se encuentren preavisados y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la ley de contrato de trabajo.

#### **Enseñanza media, superior y universitaria**

**Art. 32** – Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley 20.744 o la que la reemplace.

#### **Permiso por tramite prenupcial**

**Art. 33** – El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar tramites prenupciales, tramites de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por él termino que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de dos días y no se computará la inasistencia.

#### **Vacaciones**

**Art. 34** – Las licencias anuales pagas se otorgaran de acuerdo a lo determinado en la Ley 20.744 o la que se encuentre vigente.

#### **Computo para la antigüedad por escalafón**

**Art. 35** – A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del computo de la antigüedad, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el art. 9 del presente Convenio. Siempre que no hubieran percibido indemnización por antigüedad y preaviso.

#### **Altas y bajas del personal**

**Art. 36** – Los empresarios comunicarán mensualmente en forma fehaciente al SOESGYPE, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, siempre y cuando las mismas existieran, a los fines de la prestación de los servicios que presta la mutual sindical y la obra social del gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el art. 25 de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la mutual sindical y la obra social.

#### **Vacantes en categorías superiores**

**Art. 37** – Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, automáticamente percibirá, todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

#### **Bolsa de trabajo**

**Art. 38 (1)** – Es objetivo permanente de las organizaciones firmantes el mejoramiento de la calidad del servicio y las prestaciones al consumidor. Así como la responsabilidad social de las empresas es inducir la inserción laboral y la profesionalización de la actividad. Además existe la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de seguridad para lograr condiciones de trabajo seguras y formar ambientes de trabajo libres de incidentes.

*(1) Artículo sustituido por el Acuerdo 1.387/07, homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 (B.O.: 28/11/07). El texto anterior decía:*

*"Artículo 38 – Existirá en cada organización, tanto en la del SOESGYPE como en la cámara una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para poder cubrir cualquier categoría del presente convenio. La mutual - sindical capacitara a todos los trabajadores que integren la bolsa de trabajo para que puedan cubrir cualquier puesto que sea necesario al momento de su solicitud".*

## **Formación de paritarias**

**Art. 39** – La comisión paritaria se formara por igual cantidad de miembros representantes de la rama gremial obrera y empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este convenio en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las comisiones especiales que surgen de este convenio se regirán por las mismas pautas.

**Art. 40** – En casos de fuerza mayor las empresas tendrán derecho a intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, siempre y cuando esto no le provoque un perjuicio moral y económico al empleado, debiendo cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realice una tarea superior. Si la sustitución fuera durante más de tres meses se considerará promovido a dicha categoría.

## **Uniforme de los trabajadores**

**Art. 41** – La ropa de trabajo de los obreros y empleados comprendidos en el presente convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano e invierno. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres uniformes anuales, uno cada cuatro meses y otro más opcional, si hubiere necesidad. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente:

Lavador: tres mamelucos, campera, botas de goma, delantal impermeable, gorra de cuero de casco plástico, guantes especiales para el trabajo y dos pares de zapatos a quien corresponda.

Interior y anexo: tres camisas, tres pantalones, dos pares de zapato una campera o saco.

**Art. 42** – Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes previsionales y/o establecidos por este convenio de trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este convenio, para el mantenimiento de la mutual sindical, aporte solidario sindical, obra social y fondo convencional ordinario:

A. Queda totalmente prohibido el trabajo a destajo y/o comisión

B. Los empresarios darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto disponga el trabajo y el descanso de los menores de 18 años de edad.

## **Jornada de trabajo**

**Art. 43** –

1. La jornada de trabajo será de 48 hs. semanales.

2. Trabajo por turno o en equipo: El comité paritario de interpretación y negociación salarial podrá reglamentar la jornada de trabajo y establecer el trabajo por turnos o en equipo en la actividad, atenta la modalidad de prestación del servicio por los empleadores a sus clientes, reglamentando la jornada de trabajo que no podrá exceder la jornada máxima entre jornada y jornada y el descanso semanal de 36 horas, asimismo reglamentará la modalidad especial de prestación de tareas sábados y domingos.

3. Se considerarán horas extraordinarias las laborales en exceso a la jornada legal de 48 hs

**Art. 44** – Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: En horas diurnas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas el cien por ciento (100%) de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21 horas hasta las 6 horas de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de 7 horas, según Ley 20.744 art. 200 por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al cien por ciento (100%).

**Art. 45** – En los días no laborales quedara el personal mínimo imprescindible, los que gozarán del franco compensatorio en la semana inmediata posterior. Sin perjuicio del franco correspondiente por ley.

## **Condiciones de trabajo**

**Art. 46** – Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por obreros o empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. Siempre y cuando las condiciones laborales lo permitan.

## **Reglamentación general del trabajo**

### **Art. 47 –**

A. Todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre si un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro

B. Los trabajadores sólo recibirán ordenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir, que ningún trabajador recibirá o podrá dar ordenes a otro obrero o empleado de igual categoría.

C. Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

**Art. 48 –** A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevaran una planilla de horarios y descansos, en la que se registrara el horarios de descansos, en la que se registrara el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc. Y deberán constar los días en que gozará del franco y medio semanal. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las horas extras realizadas por el personal, sobre las que se realizarán todos los aportes correspondientes por ley, debiéndose tener muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma los feriados trabajados. De esta manera se pretende eludir que los trabajadores se vean perjudicados en los aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

### **Permisos especiales sin goce de sueldo**

**Art. 49 –** Cuando un trabajador tenga más de doce meses de antigüedad en la empresa, esta le podrá conceder, a su pedido justificado, hasta treinta días corridos sin goce de haberes, debiéndosele conservar el puesto y contar el período de ausencia como si lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.

### **Sistema de negociación, interpretación y discusión**

#### **Art. 50 –**

A. A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través del comité paritario de interpretación y negociación salarial. Todo esto conforme la reglamentación de la Ley 24.467.

B. El comité entrara en funcionamiento dentro del plazo de treinta días de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

C. El comité se constituirá con tres representantes del SOESGyPE e igual cantidad por la parte empresaria.

Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete días de anticipación. El quórum requerido para sesionar validamente será de dos representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de este se realicen, se computará un voto por cada representante. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al ministerio de trabajo de la nación.

### **Funciones**

**Art. 51 –** El comité paritario de interpretación y negociación salarial será el encargado de:

A. Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.

B. En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueran creando durante la vigencia del presente.

C. El comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia.

D. En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del comité.

E. La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el comité.

F. A partir de la homologación del convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá como función estudiar y acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez días. O cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según art. 50).

G. Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y nacionales

H. Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de estas, se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

**Art. 52** – De acuerdo con el art. 83 de la Ley 24.467, y el Dto. 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña y mediana empresa será de sesenta trabajadores en todos los casos.

**Art. 53** – Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes

**Art. 54** – En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores podrán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de 48 horas, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto.

#### **Período de prueba**

**Art. 55** – el período de prueba tendrá una duración de tres meses a partir del primer día que el empleado preste servicios en la empresa y se establece que en el supuesto caso de despido encausado en ese período, las indemnizaciones serán del cincuenta por ciento (50%) del régimen general según leyes vigentes.

#### **Entrega de certificados, art. 80, L.C.T.**

**Art. 56** – Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a poner a disposición del trabajador dentro del plazo máximo de diez días hábiles a partir de la desvinculación, los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a lo que alude el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

#### **Protección de la maternidad**

**Art. 57** – Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días posteriores.

Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en la que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso el de nacimiento.

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo según certificados médicos. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción cajas data entry, atención de monitores de seguridad, etcétera.

Descansos diarios de lactancia: toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una hora.

Opción a favor de la trabajadora estado de excedencia: la trabajadora con un año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

A. Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venía haciendo.

B. Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.

C. Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período no inferior a tres meses ni superior al año.

D. Para hacer uso de los derechos acordados en los incs. B y C deberá solicitarlo en forma y por escrito.

E. En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

### **Día femenino (1)**

**Art. 57 bis (1)** – El personal femenino podrá gozar de un día de licencia paga por mes calendario. El personal femenino estará obligado a avisar con cuarenta y ocho horas de antelación el día que gozará de esta licencia. En caso de presentación de certificado de embarazo, esta licencia dejará de tener efecto hasta la culminación del embarazo. El presente derecho caduca cuando la mujer cumpla los 50 años de edad.

*(1) Subtítulo y artículo incorporados por Acuerdo 1.387/07, homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 (B.O.: 28/11/07).*

### **Adopción**

**Art. 58** – En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá:

1. Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.

2. Tratarse de un menor hasta seis años.

### **Contratación de discapacitados**

**Art. 59** – Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a 100 empleados o excediera sin llegar a los 200 y así sucesivamente, corresponderá uno por cada cincuenta empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el art. 2 de la Ley 22.431, a fin de que cumpla tareas en la funciones adecuadas a su capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.

### **Compensación climática**

**Art. 60 (1)** – Teniendo en cuenta las características propias de la actividad de los lavaderos de autos, el empleador podrá suspender los servicios del trabajador cuando exista un día o noche con lluvia. Dicha suspensión operará únicamente para ese día determinado, debiendo el empleado reintegrarse a sus labores al día siguiente.

En caso de que el empleador haga uso de esta opción deberá abonar al trabajador el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la jornada, según el salario básico convencional correspondiente para cada categoría, por cada día de lluvia.

El empleador deberá avisar personalmente o por teléfono al empleado que ejercerá el día de lluvia a fin de que éste no se traslade a su lugar de trabajo. Si el empleador no avisara y durante la jornada laboral se ejerciera el derecho de día de lluvia, aquél deberá abonar al trabajador los montos que se indican en el párrafo anterior más los viáticos correspondientes.

Si el empleador no ejerce la opción y el empleado presta tareas en jornada habitual, aquél está obligado a abonar la remuneración básica habitual.

Se fija como tope la cantidad de cuatro días de lluvia por mes, no pudiéndose exceder dicho límite.

Todos los días 25 de cada mes, el gremio y la Cámara publicarán una declaración de cuáles han sido los días de lluvia de ese mes, no pudiéndose ejercer la opción en días que no figuren en dicha publicación.

*(1) Artículo sustituido por Acuerdo 1.387/07, homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 (B.O.: 28/11/07). El texto anterior decía:*

*"Artículo 60 – Las partes acuerdan que en el término de sesenta días de la homologación de este convenio colectivo de trabajo se convocará a la comisión paritaria permanente a los fines de instrumentar una compensación equilibrada entre empleador y empleado ante las inclemencias climáticas que piden el normal desarrollo de la actividad".*

#### **Reconocimiento a la capacitación (1)**

**Art. 61 (1)** – Como reconocimiento a la capacitación se reconocerá un premio dinerario a favor del empleado que, mientras se encuentra prestando servicios, obtenga el título secundario o el título universitario. En ambos casos el empleado será premiado, premiado, por cada título obtenido, con un sueldo básico convencional correspondiente a la categoría que revista al momento de la obtención. Dicho premio se otorgará en dos pagos, en los meses de marzo y setiembre siguientes a la obtención del respectivo título. El premio tiene carácter no remunerativo. Es requisito para la obtención del premio que los títulos sean oficiales y tener al menos un año de antigüedad en la empresa. El sindicato y la Cámara se comprometen a incentivar a los empleados de la actividad para la capacitación constante a fin de profesionalizar la actividad.

*(1) Subtítulo y artículo incorporados por Acuerdo 1.387/07, homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 (B.O.: 28/11/07).*

---

#### **RESOLUCION Ss.R.L. 124/05 Buenos Aires, 24 de noviembre de 2005 B.O.: 28/12/05**

**Artículo 1** – Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (CALAMA), la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (FOESGRA) y el Sindicato Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garajes y Playas de Estacionamiento (SOESGyPE), obrante a fs. 83/93 del Expte. 1.125.210/05, que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo 391/75, Anexo C, rama lavaderos automáticos y manuales de automotores, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente convenio obrante a fs. 83/93 del Expte. 1.125.210/05.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias y procedase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5** – De forma.

**Expte. 1.25.210/05**

**Buenos Aires, 28 de noviembre de 2005**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 124/05, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fs. 83/93 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 427/05.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

---

**ACUERDO 653/06**  
**B.O.: 9/11/06**

**Acta acuerdo.**

Entre el señor Carlos Alberto Acuña, en su carácter de secretario general de la Federación Obreros de Estaciones de Servicio y GNC, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (FOESGRA), con domicilio en la calle Hipólito Yrigoyen 2727, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y el señor Andrés Eduardo Doña, en su carácter de secretario gremial del Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio y GNC, Garajes, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos de Capital Federal y la Provincia de Bs. As. (SOESGyPE), y los señores Kreen Atilio Basilio, Espósito Osvaldo, Antoliche Alberto Raúl y Soroka Ricardo, representantes de la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales Automotores (CALAMA), con domicilio en la calle Moldes 1960, PB, Capital, convienen celebrar la presente acta acuerdo sujeta a las siguientes cláusulas:

Primera: que es objeto de las partes alcanzar una recomposición salarial dentro del marco del Conv. Colect. de Trab. 427/05, suscripto por las mismas, aplicable a los trabajadores de la actividad.

Segunda: que atento a lo establecido en la cláusula primera, las partes convienen un aumento salarial, no remunerativo, en dos sumas fijas, equivalente al diecinueve por ciento (19%) sobre los salarios básicos de los trabajadores de la actividad, distribuidos de la siguiente forma:

<b>Setiembre de 2006</b>		
	<b>Básico</b>	<b>Suma fija n/r</b>
Encargado	\$ 925.00	\$ 92.50
Administrativo	\$ 918.00	\$ 91.80
Op. de servicio	\$ 910.00	\$ 91.00
Op. lavador	\$ 906.00	\$ 90.60
Sereno	\$ 894.00	\$ 89.40
Manejo de fondo	\$ 33.00	
Asistencia	\$ 55.00	

<b>Octubre de 2006</b>		
	<b>Básico</b>	<b>Suma fija n/r</b>
Encargado	\$ 925.00	\$ 175.75
Administrativo	\$ 918.00	\$ 174.42
Op. de servicio	\$ 910.00	\$ 172.90
Op. lavador	\$ 906.00	\$ 172.14
Sereno	\$ 894.00	\$ 169.86
Manejo de fondo	\$ 33.00	
Asistencia	\$ 55.00	

Tercera: las partes acuerdan que el presente acuerdo salarial, establecido en la cláusula segunda, regirá a partir del 1/9/06.

Cuarta: las partes acuerdan que el aumento establecido en la cláusula segunda formará parte del salario a partir del 1 de marzo de 2007, convirtiéndose en remunerativo a partir de la fecha mencionada.

Quinta: las partes solicitan al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, autoridad de aplicación, la homologación de la presente.

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, a los ... días del mes de ... de 2006.

**RESOLUCION Ss.R.L. 123/06**  
**Buenos Aires, 26 de setiembre de 2006**  
**B.O.: 9/11/06**

VISTOS: el Expte. 1.182.108/06 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y el Dto. 900, de fecha 29 de junio de 1995; y

**CONSIDERANDO:**

Que bajo las presentes actuaciones tramita la homologación del acuerdo alcanzado entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina; el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento, por la parte gremial; y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (CALAMA), por la empleadora, tal como surge de fs. 24/25 y conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que los agentes negociales acuerdan nuevas escalas salariales en el marco del Conv. Colect. de Trab. 427/05, del cual resultan partes signatarias.

Que atento a la nueva escala pactada se establece un aumento salarial no remunerativo en dos sumas fijas equivalentes al diecinueve por ciento (19%), distribuidas entre los meses de setiembre y octubre del corriente año 2006.

Que pactan, asimismo, que el referido aumento formará parte del salario a partir del 1 de marzo del año 2007, convirtiéndose, en consecuencia, en remunerativo.

Que las partes han ratificado a fs. 22/23 el contenido y firmas del acuerdo al que arribaron en forma directa.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo, corresponde la remisión a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a efectos de la realización del pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que en tal sentido cabe destacar que el ámbito de aplicación del presente acuerdo se corresponde con la representación empresaria signataria y la representatividad de los trabajadores por medio de las entidades sindicales firmantes, que emergen de sus respectivas personerías gremiales.

Que de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente y se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Declárase homologado el acta acuerdo suscripta por la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina; el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento, por la parte gremial; y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (CALAMA), por la representación empleadora, obrante a fs. 24/25 del Expte. 1.182.108/06, conforme a lo dispuesto en la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre la presente acta acuerdo, obrante a fs. 24/25 del Expte. 1.182.108/06.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento Control de Gestión, de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, y de conformidad con lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo juntamente con el Conv. Colect. de Trab. 427/05.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 6** – De forma.

**Expte. 1.182.108/06**

**Buenos Aires, 29 de setiembre de 2006**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 123/06 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 24/25 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 653/06.

Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**RESOLUCION Ss.R.L. 150/06**  
**Buenos Aires, 26 de diciembre de 2006**  
**B.O.: 28/2/07**

**Registro N° 19/07**

VISTOS: el Expte. 1.182.108/06 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 24/25 del Expte. 1.182.108/06 obra el acta acuerdo suscripto entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina; el Sindicato Obreros Estaciones de Servicios, Garajes y Playas de Estacionamiento, por la parte gremial, y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (CALAMA), por la empleadora, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que el acta acuerdo se encuentra homologado bajo Res. Ss.R.L. 123/06, de fecha 26 de setiembre de 2006, y registrado con el N° 653/06 conforme surge de la copia glosada a fs. 53/55.

Que a f. 67 se encuentra calculada la base promedio mensual y el tope indemnizatorio pertinente, encontrándose las partes signatarias a fs. 68/70 debidamente notificadas del cálculo respectivo.

Que el segundo párrafo del art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias, le impone al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio, excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o

empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra".

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Fijase, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976), con vigencia desde el 1 de marzo de 2007, el importe promedio general de las remuneraciones en la suma de mil ciento cuarenta y tres pesos con cincuenta y cinco centavos (\$ 1.143,55) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil cuatrocientos treinta pesos con sesenta y seis centavos (\$ 3.430,66), correspondiente al acta acuerdo homologado bajo Res. Ss.R.L. 123/06, de fecha 26 de setiembre de 2006 y registrado con el número 653/06, cálculo obrante a f. 67.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación.

Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional del Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente resolución.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio correspondiente al acta acuerdo y aclaraciones homologado bajo Res. Ss.R.L. 123/06, de fecha 26 de setiembre de 2006, y registrado con el número 653/06, cuya copia obra a fs. 53/55, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250.

**Artículo 6** – De forma.

Dr. Guillermo E.J. Alonso Navone, subsecretario de Relaciones Laborales - M.T.E. y S.S.

**Expte. 1.182.108/06**

**Buenos Aires, 3 de enero de 2007**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 150/06 se ha tomado razón del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el N° 19/07.

Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**ACUERDO 1.387/07**  
**Buenos Aires, 26 de julio de 2007**  
**B.O.: 28/11/07**

**Expte. 1.227.904/07**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días del mes de julio del 2007, siendo las 14 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por ante la señora jefa del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, Dra. Mercedes M. Gadea, por una parte, y en representación de la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores –CALAMA– el Sr. Atilio Basilio Luis Krenn, en su carácter de representante legal conforme documentación que acompaña, y los Sres. Raúl Antoliche, Ricardo Soroka, Osvaldo Espósito, con la asistencia del asesor contable Daniel Dante Rodríguez constituyendo domicilio en Moldes 1960, piso 1. y por la otra, en representación del sector sindical por el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, G.N.C., Garajes Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos de la Ciudad Autónoma y Provincia de Buenos Aires (SOESGyPE) los Sres. Oscar Fariña, en su carácter de secretario de Actas, Prensa y Difusión, y Rodolfo Zanone, miembro paritario, constituyendo domicilio en Hipólito Yrigoyen 2727, CABA; y por la Federación Obreros y Empleados de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, G.N.C., Garajes Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (FOESGRA), el Sr. Andrés Eduardo Doña, en su carácter de secretario gremial, conforme documentación acompañada, constituyendo domicilio en Hipólito Yrigoyen 2727, CABA.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, las partes comparecientes manifiestan que vienen a ratificar contenido y firmas del acuerdo suscripto en forma directa en tres fojas útiles y que agregan en este acto solicitando forme parte de la presente acta, por el que se ha convenido una recomposición salarial para los trabajadores convenionados en el C.C.T. 427/05, con vigencia a partir del 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2008, con aplicación de un incremento sobre el total de las remuneraciones del quince por ciento (15%) distribuido en los meses de julio 2007 ocho por ciento (8%) y setiembre 2007 siete por ciento (7%) no acumulativo, a la vez que se modifica el texto de los arts. 9, 38, 57 y 60, en tanto que se agrega el art. 61 del referido texto convencional. Ambas partes se comprometen a acercar a estos actuados un texto ordenado del C.C.T. 427/05 a los fines de su pertinente homologación. A los mismos efectos acompañan escalas salariales vigentes. Ambas partes reiteran su solicitud de urgente homologación atento el carácter alimentario de lo convenido.

No siendo para más, a las 15.30 se cierra el acto, labrándose la presente que leída es firmada de conformidad y para constancia, ante el actuante que certifica.

Se agrega: Día femenino

Artículo 57 – El personal femenino podrá gozar de un día de licencia paga por mes calendario. El personal femenino estará obligado a avisar con cuarenta y ocho horas de antelación el día que gozará de esta licencia. En caso de presentación de certificado de embarazo, esta licencia dejará de tener efecto hasta la culminación del embarazo. El presente derecho caduca cuando la mujer cumpla los 50 años de edad.

Reconocimiento a la capacitación

Artículo 61 – Como reconocimiento a la capacitación se reconocerá un premio dinerario a favor del empleado que, mientras se encuentra prestando servicios, obtenga el título secundario o el título universitario. En ambos casos el empleado será premiado, premiado, por cada título obtenido, con un sueldo básico convencional correspondiente a la categoría que revista al momento de la obtención. Dicho premio se otorgará en dos pagos, en los meses de marzo y setiembre siguientes a la obtención del respectivo título. El premio tiene carácter no remunerativo. Es requisito para la obtención del premio que los títulos sean oficiales y tener al menos un año de antigüedad en la empresa. El sindicato y la Cámara se comprometen a incentivar a los empleados de la actividad para la capacitación constante a fin de profesionalizar la actividad.

Bolsa de trabajo

Artículo 38 – Es objetivo permanente de las organizaciones firmantes el mejoramiento de la calidad del servicio y las prestaciones al consumidor. Así como la responsabilidad social de las empresas es inducir la inserción laboral y la profesionalización de la actividad. Además existe la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de seguridad para lograr condiciones de trabajo seguras y formar ambientes de trabajo libres de incidentes.

Sobre la base de dichos principios es indispensable articular acuerdos que contribuyan al desarrollo del sector mediante políticas dinámicas, que protejan a las empresas PyMEs y a los trabajadores.

El centro de capacitación de la Mutual 27 de Agosto, dependiente del SOESGyPE, dicta cursos de formación profesional destinados a trabajadores del sector y a personas con interés de insertarse en el mismo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a reconocido a la Mutual 27 de Agosto como entidad educativa oficial bajo el N° 02-1717.

Las empresas nucleadas en CALAMA podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados, asimismo SOESGyPE administrarán y promocionarán en forma conjunta una bolsa de trabajo que incluye a personas capacitadas con el objetivo de beneficiar con personal calificado a las empresas PyMEs del sector.

Las organizaciones firmantes se comprometen a poner en marcha los comités mixtos de higiene y seguridad del trabajo a los fines de proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores y el capital de las empresas.

#### Antigüedad

Artículo 9 – Se establece de la siguiente manera:

- A. Uno por ciento (1%) por año cuando la antigüedad no supere los tres años.
- B. Cinco por ciento (5%) por año cuando la antigüedad sea superior a los tres años e inferior a los siete años.
- C. Dos por ciento (2%) por año cuando la antigüedad sea superior a los siete años e inferior a los diez.
- D. Dos coma cinco por ciento (2.5%) por año cuando la antigüedad sea superior a los diez años, con un tope de treinta por ciento (30%) total.

#### Compensación climática

Artículo 60 – Teniendo en cuenta las características propias de la actividad de los lavaderos de autos, el empleador podrá suspender los servicios del trabajador cuando exista un día o noche con lluvia. Dicha suspensión operará únicamente para ese día determinado, debiendo el empleado reintegrarse a sus labores al día siguiente.

En caso de que el empleador haga uso de esta opción deberá abonar al trabajador el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la jornada, según el salario básico convencional correspondiente para cada categoría, por cada día de lluvia.

El empleador deberá avisar personalmente o por teléfono al empleado que ejercerá el día de lluvia a fin de que éste no se traslade a su lugar de trabajo. Si el empleador no avisara y durante la jornada laboral se ejerciera el derecho de día de lluvia, aquél deberá abonar al trabajador los montos que se indican en el párrafo anterior más los viáticos correspondientes.

Si el empleador no ejerce la opción y el empleado presta tareas en jornada habitual, aquél está obligado a abonar la remuneración básica habitual.

Se fija como tope la cantidad de cuatro días de lluvia por mes, no pudiéndose exceder dicho límite.

Todos los días 25 de cada mes, el gremio y la Cámara publicarán una declaración de cuáles han sido los días de lluvia de ese mes, no pudiéndose ejercer la opción en días que no figuren en dicha publicación.

<b>Categoría</b>	<b>Julio</b>	<b>Setiembre</b>
Encargados	\$ 1.188,81	\$ 1.265,86
Administrativo	\$ 1.180,14	\$ 1.256,63
Op. Int. y anexo	\$ 1.156,68	\$ 1.231,65
Op. de servicio	\$ 1.169,53	\$ 1.245,35
Op. Lavador	\$ 1.164,39	\$ 1.239,88
Sereno	\$ 1.148,97	\$ 1.223,44

Asistencia: julio 62,64/set.: 66,70

Manejo de fondos: julio 41,04/set.: 43,70

**RESOLUCION Ss.R.L. 226/07**  
**Buenos Aires, 25 de octubre de 2007**  
**B.O.: 28/11/07**

**Registro N° 1.387/07**

VISTO: el Expte. 1.227.904/07 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976), y sus modificatorias y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 17/21 obra el acuerdo y acta complementaria celebrados entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina, el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento (SOESGYPE) y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, en el marco del Conv. Colect. de Trab. 427/05, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que el Conv. Colect. de Trab. 427/05 ha sido celebrado entre las mismas partes individualizadas en el párrafo anterior.

Que a partir del instrumento traído a estudio las partes convienen una recomposición salarial para los trabajadores convenionados en el C.C.T. 427/05 con vigencia a partir del 1 de julio de 2007, a la vez que se modifica el texto de los arts. 9, 38, 57, y 60 y se agrega un nuevo 61 al citado plexo convencional.

Que a fs. 23/36 del Expte. 1.227.904/07 las partes acompañan el texto ordenado del Conv. Colect. de Trab. 427/05, ratificándolo a fojas 37/39, en el cual se incorporan las modificaciones que por este acto se homologan.

Que han sido acreditados los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004), en tanto la aplicación del presente acuerdo no podrá afectar las condiciones más favorables al trabajador ni los derechos adquiridos que pudieran derivar de la aplicación de los contratos individuales de trabajo.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado texto ordenado.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo de referencia, se procederá a elaborar, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, que impone a este ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este ministerio tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO  
DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Art. 1** – Declárese homologado el acuerdo y acta complementaria obrantes a fs. 17/21 celebrados entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y

Gomerías de la República Argentina, el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento (SOESGyPE) y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

**Art. 2** – Apruébese el texto ordenado del Conv. Colect. de Trab. 427/05 que fuera celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina, el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento (SOESGyPE) y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, que luce agregado a fs. 23/36 del Expte. 1.227.904/07, ratificado a fs. 37/39.

**Art. 3** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo y acta complementaria obrantes a fs. 17/21 y el texto ordenado agregado a fs. 23/36 del Expte. 1.227.904/07.

**Art. 4** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Art. 5** – Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y procédase a la guarda del presente legajo.

**Art. 6** – Hágase saber que en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación gratuita del acuerdo y acta complementaria homologados, del texto ordenado aprobado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Art. 7** – De forma.

**Expte. 1.227.904/07**

**Buenos Aires, 29 de octubre de 2007**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 226/07 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 17/21 del expediente de referencia, quedando registrado con el N° 1.387/07.

Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**RESOLUCION Ss.R.L. 239/07**  
**Buenos Aires, 13 de noviembre de 2007**  
**B.O.: 16/1/08**

**Registro N° 1.488/07**

VISTO: el Expte. 1.227.904/07 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y la Res. Ss.R.L. 226/07; y

CONSIDERANDO:

Que a f. 21 del Expte. 1.227.904/07 obra la escala salarial pactada entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento, por la parte sindical; y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, por la parte empresarial, en el marco del Conv. Colect. de Trab. 427/05, conforme con lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que la escala precitada forma parte del acuerdo homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 y registrado bajo el N° 1.387/07, conforme surge de fs. 49/51 y 53 vta., respectivamente.

Que por su parte, a fs. 60/62 obra el informe técnico elaborado por la Dirección de Regulaciones del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Trabajo, el cual da cuentas del cálculo de la base promedio mensual y el tope indemnizatorio correspondiente.

Que el segundo párrafo del art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, le imponen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que es dable destacar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social calcula un único importe promedio mensual por convenio, excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra".

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y el Dto. 628/05.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Art. 1** – Fijase el importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio correspondiente al acuerdo salarial homologado por Res. Ss.R.L. 226/07 y registrado bajo el N° 1.387/07 suscripto entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento, por la parte sindical; y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores, por la parte empresarial, conforme al detalle que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

**Art. 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente resolución.

**Art. 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Art. 4** – Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Art. 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado por la presente, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Art. 6** – De forma.

Dr. Guillermo E. J. Alonso Navone, subsecretario de Relaciones Laborales, M.T.E. y S.S.

---

#### **ANEXO**

<b>Partes signatarias</b>	<b>Fecha de entrada en vigencia</b>	<b>Base promedio</b>	<b>Tope indemnizatorio</b>
Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina y el Sindicato Obreros Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento	1/7/07	\$ 1.251,25	\$ 3.753,74
c/Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores C.C.T. 427/05	1/9/07	\$ 1.332,35	\$ 3.997,06

**Expte. 1.227.904/07**

**Buenos Aires, 15 de noviembre de 2007**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 239/07 se ha tomado razón del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 1.488/07.

Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación - D.N.R.T.