CAPITULO 1 - Partes intervinientes

Art. 1 – Son partes intervinientes en esta convención colectiva de trabajo de actividad el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina (SOECRA), representado por Domingo Petrecca y Salvador Valente, la Federación Argentina de Entidades de Servicio Fúnebre y Afines (FADEDSFYA) representada por Jorge Horacio Bonacorsi y Sergio Arturo Rodriguez Oneto y la Federación Argentina de Asociaciones Funerarias (FADAF), representada por Marisa Verónica Frascarelli y Gerardo Egon Laube

CAPITULO 2 - Ámbito de aplicación y vigencia

Art. 2 – El presente convenio colectivo de trabajo tendrá carácter obligatorio en todas las empresas que brinden los servicios denominados: de cocherías pompas fúnebres, y/o casas velatorias, con relación al personal que más abajo se detalla. Su ámbito de aplicación personal comprende a todos los trabajadores que se desempeñan habitualmente en las mismas e inclusive a aquéllos dependientes que cumplimenten tareas que se encuentren afectadas a la promoción y/o comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquéllas.

Art. 3 – La vigencia del presente convenio es de dos años a partir de la homologación del mismo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Cualquiera de las partes suscriptoras del presente podrá denunciarlo con sesenta días de anticipación al vencimiento para iniciar las gestiones tendientes a su renovación ante la autoridad competente. Las partes acuerdan conferir carácter ultra activo al presente convenio hasta tanto el mismo sea sustituido por un nuevo convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO 3 - Agrupamientos de categorías profesionales

Art. 4 – Queda expresamente establecido que en el supuesto de que las empleadoras realicen otras actividades con o sin fines de lucro, ajenas a las comprendidas en esta convención, su aplicación o no será determinada en base al criterio de la tarea más importante asignada al trabajador. En caso de duda la situación será resuelta por acuerdo de las partes en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio y Negociación Salarial.

Art. 5 – El personal comprendido en esta convención es aquél que desempeña sus tareas en las denominadas cocherías, casas de pompas fúnebres y/o casas velatorias y los que lo representen, quedando comprendidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren afectados a la comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquéllos. A esos efectos se le asignará la calificación correspondiente en virtud de las tareas que realice considerando los agrupamientos que se detallan en el presente artículo:

• Agrupación "A" - personal de administración:

– 1.ª categoría: jefe.

– 2.ª categoría: administrativo polivalente A.

– 3.ª categoría: administrativo polivalente B.

– 4.ª categoría: administrativo polivalente C.

– 5.ª Cadete.

• Agrupación "B" – Servicios Varios

– 1.ª categoría: Tanatopráctico.

– 2.ª categoría: Auxiliar polivalente de servicio fúnebre A.

– 3.ª categoría: Auxiliar polivalente de servicio fúnebre B.

– 4.ª categoría: Auxiliar polivalente de servicio fúnebre C.

– 5.ª categoría: Auxiliar polivalente de servicio fúnebre D.

• Agrupación "C" – Representante o Asesor

– 1.ª categoría: Representante o Asesor

Administrativo Polivalente: se encuentra comprendidos en esta categoría los trabajadores que realicen tareas administrativas.

Auxiliar Polivalente: se encuentra comprendidos en esta categoría los trabajadores que realicen las tareas de chofer, capillero, ambulanciero, auxiliar logístico, y cualquier otra función habitual dentro del ámbito de las casas funerarias y velatorias.

Tanatopráctico: se encuentra comprendidos en esta categoría los trabajadores que realicen la inyección y extracción de fluidos de los cuerpos cadavéricos para su conservación.

Representante o Asesor: se encuentran comprendidos en esta categoría los trabajadores que realicen en forma exclusiva tareas de promoción o comercialización de servicios funerarios.

La enumeración de las diversas categorías no implica para los empleadores la obligación de cubrirlas en el caso de que dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.

CAPITULO 4 - Polifuncionalidad

Art. 6 – Por la especial naturaleza y organización empresaria de la actividad comprendida en este convenio, y atendiendo a principios de una mejor utilización de los recursos humanos, los empleadores podrán requerir de los trabajadores cubrir cualquiera de las tareas que se les encomienden siempre y cuando dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.

Se entenderá que la actividad reviste al carácter de habitual y permanente cuando la misma sea la que realice el trabajador conforme su clasificación laboral.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implique disminuciones salariales.

El empleador podrá disponer el ascenso de categoría del trabajador en cualquier momento de la relación laboral; no obstante, todo trabajador será promovido automáticamente cada cuatro años a la categoría superior, a excepción de las categorías A1 y B1, cuya designación es potestad exclusiva del empleador, requiriéndose además para la última de las referidas el correspondiente título habilitante.

CAPITULO 4 - Régimen de remuneraciones

Art. 7 – Las remuneraciones establecidas en el presente convenio son básicas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores ya sea por acuerdo de partes o decisión unilateral del empleador. En ningún caso la aplicación de las escalas salariales establecidas en el presente podrá dar lugar a la disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieren percibiendo los trabajadores.

Art. 8 – Cuando trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio sean ocupados temporalmente en cargos de mayor jerarquía en reemplazo de su titular, en más de una jornada en cada oportunidad, serán remunerados con los montos y adicionales que correspondan a la categoría superior mientras permanezcan en esa función.

Art. 9 – El personal comprendido en el presente convenio con 18 años de edad o más percibirá las remuneraciones básicas mensuales a fijarse en las negociaciones paritarias a celebrarse luego de la homologación del presen convenio.

Representante o Asesor: Dicho personal desarrollará sus tareas en el área de Comercialización. El mismo será remunerado con un sueldo fijo equivalente a la Categoría B.4 de la correspondiente escala salarial de este convenio colectivo de trabajo, a los que se les adicionarán las comisiones por las ventas que realice de aquellos servicios comercializados por sus empleadores. Los adicionales remunerativos previstos en este convenio colectivo de trabajo serán liquidados sobre la base de adicionar al sueldo fijo las comisiones devengadas

Art. 10 – En ningún caso las remuneraciones básicas con más los adicionales establecidos en el presente convenio podrán ser inferiores al salario mínimo, vital y móvil.

Art. 11 – En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento deberá efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de cuarenta y ocho horas a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

Art. 12 – 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, preservando el derecho a percibir actual remuneración en el supuesto de que la misma sea superior a la asignada en el presente convenio. La Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial podrá intervenir en la calificación del personal en caso de existir discrepancia sobre la categoría que corresponde asignar al dependiente.

Art. 13 – Los empleadores reconocerán a los trabajadores beneficiarios del presente una bonificación del uno por ciento (1%) de su remuneración básica por cada año de antigüedad (aniversario).

Art. 14 – El trabajador que no hubiere incurrido en ninguna ausencia, y/o no más de tres llegadas tardes injustificadas en el mes de trabajo, se hará acreedor a una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría más la antigüedad, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 28. No se computarán, a los efectos de esta bonificación, como ausencias las debidas a enfermedades, accidentes o licencia legal o convencional debidamente acreditadas.

Art. 15 – A los efectos del cómputo de la antigüedad prevista en el artículo anterior, se establece que los trabajadores que cumplieren años de antigüedad entre el 1 y el 15 del mes comenzarán a cobrar el incremento de la bonificación a partir del día 1 de ese mes. Los trabajadores que completen años de antigüedad entre los días 16 y 31 percibirán dicho incremento a partir del primer día del mes siguiente.

CAPITULO 5 - Régimen laboral para pequeñas empresas

Art. 16 – Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo de grupo de empresas que reunieren las condiciones previstas por el art. 83 de la Ley 24.467, se encuadrarán en las previsiones contenidas en los artículos del régimen laboral para las pequeñas empresas que a continuación se enuncian:

I. Las empresas podrán sustituir los libros y registros exigidos por las normas legales y convencionales vigentes por un registro único de personal, conforme lo establecido en los arts. 84 a 88 de la ley mencionada.

II. Asimismo, los referidos empleadores podrán computar el plazo de preaviso con arreglo a las previsiones contenidas en el art. 95 del mencionado régimen legal.

III. Facúltase a la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial del presente convenio a acordar la redefinición de los puestos de trabajo correspondientes al presente convenio en el supuesto de resultar ello necesario en función de cambios en el modelo de organización de trabajo, conforme lo establecido en el art. 94 del citado régimen legal.

Art. 17 – Queda establecido que el trabajador que asista a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la pequeña empresa en la que preste servicios, podrá solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos.

Asimismo, las partes reconocen que la capacitación laboral es un derecho y un deber de los trabajadores, comprendidos en el régimen laboral de la Ley 24.467, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Las empresas, juntamente con la entidad sindical signataria, deberán acordar el diseño y ejecución de los planes de capacitación vinculados con la actividad desarrollada por los empleadores, pudiéndose llevar a cabo tales actividades en la sede de las empresas o de la entidad sindical en forma indistinta.

CAPITULO 6 - Condiciones generales de trabajo

Art. 18 – No podrá existir, dentro del ámbito de esta convención colectiva de trabajo, personal jornalizado permanente; dicha situación se adecuará según la legislación vigente.

Art. 19 – Las partes reconocen que la actividad del presente encuadra dentro del servicio público impropio. Por lo tanto lo referente a horario de trabajo, jornadas y descansos se regirán por el presente convenio colectivo de trabajo.

Las empresas pueden adecuar estos horarios a las características climáticas de cada zona geográfica y usos y costumbres.

El régimen de jornada de trabajo y los turnos en que se prestara servicio y los que gozará del franco compensatorio correspondiente será fijado por las empresas de acuerdo con sus necesidades operativas, en virtud a las facultades conferidas por el art. 197 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las empresas podrán modificar el horario de la jornada de trabajo en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de la facultad de organización, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Queda establecido que todo trabajador deberá gozar, por lo menos, de un franco en día domingo al mes.

Art. 20 – El horario para el personal de obreros y empleados alcanzados por los efectos del presente convenio, se regirá por lo estipulado por la ley 11.544. Sin embargo, las horas que excedan las 44 semanales y hasta alcanzar las 48, se abonarán con un recargo del 20 %. Todo excedente del referido tope horario semanal de 48 horas, será abonado con los recargos establecidos en el art. 201 de la ley de contrato de trabajo. Debido a las especiales características del servicio que lleva a cabo el especialista tanatopráctico, su horario de trabajo no podrá exceder de 44 horas semanales de lunes a domingo.

CAPITULO 7 - Régimen de licencia

Licencia ordinaria

Art. 21 – Los trabajadores alcanzados por los efectos del presente convenio colectivo gozarán de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

– De catorce días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.

– De veintiún días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez.

– De veintiocho días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de diez años no exceda de veinte.

– De treinta y cinco días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Art. 22 – A los efectos de las licencias previstas en el artículo anterior, el sábado será computado como día hábil.

Art. 23 – El trabajador tendrá derecho a diez días hábiles de licencia por matrimonio con goce total de sus remuneraciones, pudiendo, si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales. En todos los casos deberá acreditar fehacientemente dicha circunstancia.

Art. 24 – El trabajador tendrá derecho a un día de licencia por matrimonio de hijos, con goce total de sus remuneraciones, debiendo acreditar dicho enlace.

Art. 25 – El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, tres días corridos de licencia por fallecimiento de: padres, hijos y cónyuge. Por fallecimiento de hermano: dos días corridos. Dichos decesos deberán ser fehacientemente acreditados al empleador.

Art. 26 – El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, dos días corridos de licencia por nacimiento de hijo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.

Art. 27 – El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, una vez al año calendario, un día de licencia por mudanza del trabajador, el que deberá notificar a su empleador con constancia policial de su nuevo domicilio.

Art. 28 – El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, un día de licencia, en caso de que el trabajador deba donar sangre, debiendo acreditar mediante certificado médico esta situación.

Art. 29 – El empleador justificará la inasistencia del trabajador cuando éste concurra y acredite haber donado sangre, por el término de veinticuatro horas incluido el día de la donación y por el término de treinta y seis horas cuando aquélla fuere realizada para hemaféresis. En ninguna circunstancia ello producirá pérdida o disminución de sueldo, salario o premios. El trabajador podrá gozar de este beneficio hasta cuatro veces en el año calendario.

Art. 30 – En las licencias referidas en los arts. 21 a 27 deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborales.

Art. 31 – El empleador otorgará a los trabajadores licencia por estudio, con goce total de sus remuneraciones, de hasta dos días corridos y hasta un máximo de diez días por año calendario, para rendir examen en la enseñanza primaria, media y/o universitaria. Para acogerse a dichas licencias las evaluaciones y/o exámenes deberán ser referidos a establecimiento de la enseñanza oficial o privada, autorizada o dependientes de organismos nacionales, municipales o provinciales. El interesado deberá acreditar en todos los casos haber rendido examen o la evaluación motivo del pedido de licencia.

Art. 32 – En caso de accidente o enfermedad del cónyuge, padres, hermanos o hijos que convivan o estén exclusivamente a cargo del obrero o empleado, debidamente comprobado, el empleador deberá conceder el permiso necesario para atender a dicho familiar si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho obrero o empleado es la única persona que puede hacerlo. Este beneficio se concederá al trabajador hasta un máximo de dos o tres meses, según que su antigüedad en el empleo fuera menor o mayor que cinco

años; durante dichos lapsos percibirá la remuneración básica que corresponda a su categoría laboral.

Día del trabajador de la actividad

Art. 33 – Se establece el día 4 de noviembre como el del trabajador de la actividad. Los trabajadores beneficiarios del presente convenio gozarán en dicha fecha de las mismas condiciones establecidas por la legislación vigente para los días feriados nacionales obligatorios.

CAPITULO 8 - Embarazo y maternidad

Art. 34 – Quedan contemplados en el presente convenio todas las disposiciones del Tít. VII de la Ley de Contrato de Trabajo de las mujeres y, en especial, las de los Caps. II y IV en cuanto legislan sobre la protección de la maternidad y el estado de excedencia.

CAPITULO 9 - Normas de higiene, salubridad y seguridad

Art. 35 – En lo referente a la salubridad, higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales que regulen estos aspectos. Asimismo, constituirán una Comisión de Estudio, a efectos de adecuar la aplicación de aquella legislación en lo que considere necesario respecto de los trabajadores comprendidos en este convenio, atento las particularidades de la actividad. Se fija como plazo de actuación el de ciento ochenta días a partir de la homologación del presente convenio. La Comisión de Estudio elevará un informe que será evaluado por Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación, a efectos que la misma trate la incorporación específica de las recomendaciones a este convenio colectivo de trabajo.

Art. 36 – Sin perjuicio de lo que se disponga por aplicación de lo previsto en el artículo anterior, se establece que queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revisten carácter penoso, peligroso o insalubre.

Art. 37 – En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios.

Art. 38 – En todos los casos los establecimientos deberán contar con elementos indispensables que aseguren condiciones adecuadas de luz, ventilación y calefacción suficiente en los lugares de trabajo.

Art. 39 – Las empresas deberán contar con baños para uso de su personal, los que estarán provistos con los elementos necesarios para cumplir su función, incluyendo los de limpieza que puedan ser requeridos por las características del trabajo (toalla, jabón, pomadas o líquidos removedores).

Art. 40 – En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable y se posibilitará la instalación de bebederos para uso del personal.

CAPITULO 10 - Bolsa de trabajo

Art. 41 – A los fines de las coberturas de las vacantes que se produzcan, los empleadores podrán solicitar a la bolsa de trabajo, que funciona en la sede del Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina, que le remita la nómina de los trabajadores inscriptos en su registro de personal. Dicho trabajadores deberán contar con una preparación específica acorde a las tareas a cumplir.

Art. 42 – El empleador, a requerimiento del trabajador, deberá otorgar un certificado de trabajo en el que deberá constar la fecha de ingreso, calificación profesional, nombre y razón social, domicilio y remuneración abonada.

CAPITULO 11 - Capacitación profesional y productividad

Art. 43 – De conformidad con previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción.

Al efecto, y de acuerdo con la experiencia, se estudiará la factibilidad de instrumentar un programa de capacitación, del personal de planta y de los futuros trabajadores de la actividad, facilitando para ello los empleadores, horarios y temas propuestos por la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial.

CAPITULO 12 - Sistema de negociación salarial e interpretación

Art. 44 – 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 de la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial.

Art. 45 – La Comisión entrará 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.

Art. 46 – La Comisión se constituirá con cuatro representantes del SOECRA e igual cantidad por la parte empleadora, dos por cada Federación. 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 diez días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos representantes por sector; pero deberá integrarse con al menos un representante de cada Federación. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan 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, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Funciones

Art. 47 – La Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

• Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.

• Estudiar y proponer las categorías del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.

• Estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.

• La Comisión tendrá la responsabilidad de informar con continuidad 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.

• En caso de conflictos de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones de la Comisión.

• La representación empresarial recomendará en todos los casos que las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, que tengan dudas ante la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en la Comisión.

• A partir de la homologación del convenio por la autoridad de aplicación, la Comisión tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a aplicar 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.

Art. 48 – Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones de la Comisión creada por el presente, a la finalización de éstas se redactará un acta

con los temas tratados, siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar al contenido de las mismas con sus firmas.

CAPITULO 13 - Representación gremial y relaciones laborales

Art. 49 – Se establece que el número mínimo de representantes o delegados del personal en cada empresa será el siguiente:

• De diez a cincuenta trabajadores: un delegado.

• De cincuenta y un a cien trabajadores: dos delegados.

• De ciento un en adelante: un delegado más cada cien trabajadores que excedan de cien a los que deberán adicionarse los establecidos en los anteriores incisos.

Art. 50 – Los delegados gremiales, en cumplimiento de sus funciones específicas, gozarán de un permiso especial hasta diez horas en el mes para movilizarse de un lugar a otro dentro del establecimiento en que prestaren servicios, sin que ello altere la normal marcha de las actividades del resto del personal.

Art. 51 – Los empleadores se obligan a conceder a la organización sindical las licencias gremiales que les sean requeridas, liquidándose los haberes de conformidad con la legislación vigente.

Art. 52 – El personal encuadrado en este convenio que integre la Comisión creada por el Cap. 12 del presente, cuando no ocupare cargos gremiales, sólo se beneficiará de idénticos derechos y, por ende, de la misma protección y estabilidad que aquéllos tienen establecidos por la legislación vigente durante los días de reunión de la Comisión.

Art. 53 – La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal. Asimismo, podrá intervenir en la solución de conflictos individuales a

requerimientos del trabajador en cuestión y/o solicitar ser asistido por un representante del SOECRA.

Art. 54 – Los establecimientos deberán instalar un tablero o pizarra que será utilizado por los delegados gremiales para efectuar comunicaciones al personal.

CAPITULO 14 - Beneficio por fallecimiento

Art. 55 – El personal –sin límite de edad–, que preste servicios en los establecimientos comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo de trabajo, será beneficiario de un subsidio por fallecimiento, que será abonado por el SOECRA y cuyo importe será equivalente a dos sueldos básicos correspondientes a la Categoría B.2 del presente. A los efectos de integrar el fondo que financie este beneficio, los empleadores deberán retener de los trabajadores, y depositar en la cuenta que a este fin se habilitará, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones que perciban mensualmente los trabajadores bajo su dependencia. Dichos aportes deberán ser depositados por los empleadores mensualmente y el vencimiento del plazo del pago coincidirá con el de los aportes del S.U.S.S. La mora y los saldos impagos tendrán idéntico tratamiento que las demás cargas sociales del S.U.S.S.

CAPITULO 15 - Aportes y contribuciones

Art. 56 – Los empleadores o dadores de trabajo procederán a retener la suma correspondiente al uno coma cinco por ciento (1,5%) del total de las remuneraciones percibidas por los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio en concepto de aporte sindical. Estos importes deberán ser depositados por el empleador dentro de los quince días posteriores al mes vencido a la orden de la cuenta recaudadora del SOECRA.

Art. 57 – A los efectos de la acreditación del cumplimiento del artículo anterior, sólo servirá de instrumento la boleta de depósito intervenida

debidamente por la caja del Banco receptor, no siendo válido ningún otro tipo de comprobante.

Art. 58 – El empleador deberá remitir al SOECRA mensualmente la nómina del personal comprendido en este convenio con el movimiento de altas y bajas, en un todo de acuerdo con la reglamentación vigente.

Art. 59 – A los efectos del cumplimiento y acreditación de los aportes en conceptos de obra social los empleadores deberán ajustarse a la legislación en vigencia o a dictarse.

CAPITULO 16 - Normas supletorias

Art. 60 – Para todos los supuestos no contemplados en el presente convenio será de aplicación la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, cuando los trabajadores comprendidos en este convenio fuesen alcanzados por beneficios no contemplados en el mismo, por aplicación de otras normas legales que se dicten en el futuro, serán de aplicación los que impliquen condiciones más ventajosas para el trabajador.

En caso de conflicto la calificación de norma más ventajosa será resuelta por la Comisión Paritaria de Interpretación y Negociación Salarial.

CAPITULO 17 - Fondo Convencional Ordinario

Art. 61 – Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio colectivo de trabajo prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores de la actividad, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permitan 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 de 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 trasmitan. 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 del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional consiste en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, de pagar un uno coma cinco por ciento (1,5%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes abonados al personal, en los términos del art. 9 de la ley 23.551. Dicha contribución tendrá vigencia desde la fecha de homologación del presente acuerdo.

SOECRA FADAF FADEDSFYA