



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LOS CEMENTERIOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA

## CAPÍTULO I

### PARTES INTERVINIENTES

ART. 1: Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo, el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina y en representación de la actividad empresaria la Congregación Evangélica Alemana en Buenos Aires, la Corporación del Cementerio Británico, la Cámara de Cementerios Parques Privados (CACEPRI) y la Cooperativa de Trabajo La Unión Ltda.

## CAPÍTULO II

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ART. 2: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá carácter obligatorio en todos los cementerios y panteones privados de la República Argentina, con relación al personal que más abajo se detalla. Su ámbito de aplicación personal comprende a todos los trabajadores que se desempeñan habitualmente dentro del ámbito territorial de los cementerios e inclusive, a aquellos dependientes que cumplimenten tareas que se encuentren afectadas a la promoción y/o comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellos. El mismo carácter y alcance, en cuanto a obligatoriedad, tendrá en todos los cementerios municipales, siempre que su personal no se encuentre comprendido dentro del escalafón municipal.

ART. 3: A sus efectos, se enuncian a continuación las actividades que son alcanzadas por la aplicación de este convenio:

- a) Cementerios municipales: entiéndese por tales a los que se encuentran administrados por municipalidades o por delegación de las mismas.
- b) Cementerios privados: entiéndese por tales aquellos que pertenecen a empresas o instituciones y/o asociaciones civiles, sociedades comerciales, o de hecho, de familia o de personas físicas con o sin fines de lucro.
- c) Panteones, bóvedas, nichos y afines: entiéndese por tales a los que se encuentran ubicados en cementerios municipales, y han sido otorgados en explotación o concesión a privados, entendiéndose por tales a los indicados en el inciso anterior.

LIC. LILIANA FEBREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. Nº 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

**ART. 4:** La vigencia del presente convenio será de tres (3) años, a partir de la homologación del mismo por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Cualquiera de las partes suscriptoras del presente, podrá denunciarlo con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento, ante la autoridad competente. Las partes acuerdan conferir carácter ultraactivo al presente convenio, de acuerdo a la legislación vigente.

### **CAPÍTULO III**

#### **AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

**ART. 5:** Queda expresamente establecido, para el supuesto que la empleadora realice otras actividades con o sin fines de lucro, ajenas a las que es materia de esta Convención, que la aplicación o no de la misma 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 del Comité Paritario de Interpretación previsto en el artículo 56 del presente.

**ART. 6:** El personal comprendido en esta Convención es aquel que desempeñe sus tareas dentro del ámbito territorial del Cementerio, incluso administrativas, quedando comprendidos asimismo los trabajadores que se encuentren afectados a la comercialización de los bienes y/o servicios prestados en aquellos. A los dependientes se les asignará la calificación correspondiente en virtud de las tareas que realice considerando los siguientes agrupamientos:

- a) ADMINISTRACIÓN, personal de
- b) BÓVEDAS, NICHOS, PANTEONES, TIERRA Y PARQUE, personal de
- c) MANTENIMIENTO DE PLANTA, personal de

#### **AGRUPACIÓN a)**

Jefe Administrativo.

Sub-encargado.

Empleado/a administrativo calificado/a - Secretario/a calificado/a - Operador/a de computación calificado/a - Cajero/a calificado/a - Telefonista - Secretario/a, Dactilógrafo/a o Empleado/a Administrativo - Recepcionista calificado/a - Azafata - Operador/a de computación - Empleados generales - Cajero/a.  
Recepcionista - Maestranza y Servicios - Cadete/a.



Personal Inicial. – Representante o Asesor/a

AGRUPACIÓN b)

Supervisor Jefe.

Capataz - Supervisor.

Cuidador - Inhumador y/o Exhumador calificado - Incinerador de cadáveres - Lavador de cadáveres – Grabador calificado.

Jardinero calificado - Ayudante Supervisor - Soldador – Orador.

Capillero - Lustrador - Ayudante de Cuidador – Inhumador/Exhumador/Jardinero/ de Primera - Sereno de Primera - Portero de Primera - Peón. de Primera- Grabador-

Inhumador/Exhumador/Jardinero/ Sereno - Portero - Peón.

Personal Inicial.

AGRUPACIÓN c)

Jefe de Planta

Capataz.

Encargado de mantenimiento.

Albañil - Electricista - Motorista - Plomero – Herrero – Pintor.

Chofer.

Sereno - Portero.

Personal Inicial.

CATEGORÍAS

El personal de cada agrupamiento se encontrará categorizado conforme sus actividades, de la siguiente forma:

AGRUPAMIENTO a)

1º Categoría JEFE ADMINISTRATIVO

Se considera Jefe Administrativo a la persona responsable del área administrativa, que ordena y planifica el trabajo, distribuye tareas y tiene todo el personal administrativo a su cargo, tomando decisiones y asumiendo responsabilidades propias emergentes del Cementerio, por delegación de la Superioridad Jerárquica y/o sus mandantes.

2º Categoría SUB-ENCARGADO/A

LIC. LILIANA FERREYHA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DOSP. Nº 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

Es la persona que asiste al Jefe Administrativo, ordena y distribuye tareas del personal a su cargo, asiste a su superior jerárquico y lo auxilia en sus funciones.

3º Categoría EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A CALIFICADO/A:

Realiza tareas específicas administrativas, tiene conocimientos de mayorización, registros contables, maneja máquinas calculadoras convencionales o científicas, máquinas de registro Directo/Kardex o similar, y/o de computación.

3º Categoría SECRETARIO/A CALIFICADO/A:

Es la persona que asiste al Jefe Administrativo en el cumplimiento de sus tareas y lo auxilia en sus funciones.

3º Categoría OPERADOR/A DE COMPUTACIÓN CALIFICADO/A:

Es el que opera las máquinas computadoras, recibe y procesa la información.

3º Categoría CAJERO/A CALIFICADO/A:

Cobra y paga con dinero, valores y/o divisas y realiza todas aquellas operaciones de caja, manual o computarizada.

4º Categoría TELEFONISTA

Atiende el teléfono con más de cinco líneas exteriores y diez internos, por los que pasa llamadas a los demás miembros de la dotación de personal.

4º Categoría SECRETARIA O DACTILOGRAFO/A O EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A:

Realizan todo tipo de tareas administrativas en la oficina; manejan máquinas de escribir manuales, eléctricas o de computación, ordenan archivos, atienden al público, tomas citas, mensajes, etc.

5º Categoría RECEPCIONISTA CALIFICADA:

Realiza todo tipo de tareas administrativas en la oficina, maneja máquinas de escribir manuales, eléctricas o de computación, ordena archivos, atiende al público, toma citas, mensajes, etc.

5º Categoría AZAFATA:

Recibe y acompaña al cortejo. Cumple tareas de ceremonial, complementa servicios adicionales a los deudos y eventualmente realiza relaciones públicas.

5º Categoría OPERADOR/A DE COMPUTACION:

Opera máquinas computadoras, recibe y procesa información. Podrá asistir al operador de computación calificado.

5º Categoría EMPLEADOS GENERALES:



Complementan el trabajo administrativo, sin conocimientos específicos.

5° Categoría CAJERO/A:

Cobra y paga con valores y divisas, y realiza todas aquellas operaciones de caja manuales o computarizadas. Podrá asistir al cajero/a calificado/a.

6° Categoría RECEPCIONISTA:

Realiza todo tipo de tareas administrativas en la oficina. Maneja máquinas de escribir manuales, eléctricas o de computación, ordena archivos, atiende al público, tomas citas, mensajes, etc.; asistiendo a la Recepcionista calificada.

6° Categoría MAESTRANZA Y SERVICIOS

Quedan comprendidos en esta categoría el personal de limpieza y/o encerado, mantenimiento menor de oficinas, ordenanzas, serenos, cafeteros, porteros, etc...

6° Categoría CADETE/A

Se ocupa de realizar tareas menores dentro y fuera de la oficina; realiza trámites bancarios y diligencias en general.

Todo el personal descrito en esta agrupación podrá o no manejar equipos de computación, sin que ello implique un encuadramiento específico de categoría.

7° Categoría PERSONAL INICIAL

Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en cualquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específicos.

8° Categoría REPRESENTANTE o ASESOR/A

Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que se desempeñe en forma principal y habitual en el área de comercialización, y su actividad y remuneración se describen en los artículos 9, 10, 11, 12 y 13 del actual Convenio.

AGRUPAMIENTO b)

1° Categoría SUPERVISOR JEFE

Es quien ordena realizar y distribuir las tareas al personal a su cargo, a través del supervisor y/o capataz, recepciona inquietudes del público, etc.

2° Categoría CAPATAZ

Es el que ordena realizar y distribuir las tareas al personal a su cargo, controla la eficiencia de los trabajos, reporta las novedades y recibe órdenes del personal jerárquico.

2° Categoría SUPERVISOR

LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DRESP. Nº 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

Es quien recibe las órdenes en forma directa del personal jerárquico, distribuyendo y controlando la eficiencia de los trabajos realizados por el personal bajo su órbita.

3° Categoría CUIDADOR

Es responsable de un sector de sección. Controla el orden luego de las inhumaciones y exhumaciones en las sepulturas y en los linderos; mantiene en orden y aseo su lugar de tareas. Efectúa la limpieza de bronce en sepulturas, nichos, bóvedas y panteones y realiza las demás tareas afines para el cumplimiento de sus funciones.

No tendrá alcance en los Cementerios Parques, exceptuando en los mismos, los sectores de panteones, nichos o bóvedas cuando existieran.

3° Categoría INHUMADOR Y/O EXHUMADOR CALIFICADO:

Es quien por la autoridad y mérito, que se desprende del conocimiento integral del sector, ejecuta y distribuye las tareas del mismo.

3° Categoría INCINERADOR DE CADÁVERES

Es el que realiza la cremación de los difuntos y sustancias deletéreas.

3° Categoría LAVADOR DE CADÁVERES

Es quien realiza el lavado y acondicionamiento de los difuntos, quedando exceptuados los ministros de culto salvo disposición eclesial en contrario.

3° Categoría GRABADOR CALIFICADO:

Es quien graba y esculpe en los mármoles y bronce para los sepulcros.

4° Categoría JARDINERO CALIFICADO:

Es quien por autoridad y mérito, que se desprende del conocimiento integral del sector, ejecuta y distribuye las tareas del mismo; asesora a la empresa por indicación de ésta, y posee experiencia y conocimientos como paisajista.

4° Categoría AYUDANTE SUPERVISOR

Es quien reemplaza a los titulares en casos necesarios como ser: francos, licencias ordinarias y/o extraordinarias, enfermedades, etc...

4° Categoría SOLDADOR

Es quien suelda el zinc de los féretros.

4° Categoría ORADOR

Es quien ejerce la oratoria en las Capillas Ardientes de los locales o Iglesias de los diferentes cementerios, quedan exceptuados los ministros de cultos de las diversas religiones.

5° Categoría CAPILLERO

Es quien acondiciona la capilla ardiente en los locales o Iglesias de los diferentes cementerios.

5° Categoría LUSTRADOR

Es quien lustra los féretros que se encuentran en el cementerio.

5° Categoría AYUDANTE DE CUIDADOR

Controla el orden luego de las inhumaciones y exhumaciones en las sepulturas y en los linderos. Mantiene el orden y aseo del lugar que se le asigne. Efectúa la limpieza de bronce en sepulturas, nichos, bóvedas y panteones, realiza las demás tareas afines para el cumplimiento de sus funciones. Además podrá reemplazar a los Cuidadores en casos necesarios como ser: francos, licencias ordinarias y/o extraordinarias, enfermedades, etc. y tendrán las mismas obligaciones que aquéllos.

No tendrá alcance en los Cementerios Parques, exceptuando en los mismos los sectores de panteones, nichos o bóvedas cuando existieran.

5° Categoría INHUMADOR/EXHUMADOR/JARDINERO DE PRIMERA:

Es quien trabaja en forma mecanizada y/o manual individual o en cuadrillas y realiza las siguientes tareas de movimiento mortuario: apertura y cierre de fosas, inhumación y exhumación de cadáveres, restos óseos y cenizas. Y en general, todas las tareas vinculadas con aquella. Cultiva, riega, corta el césped, poda árboles y plantas; mantiene y poda canteros florales, nivela sectores de parque con tierra negra y/o arena, aplica fungicidas, herbicidas, insecticidas y fertilizantes; realiza toda otra tarea que corresponda al cuidado, mantenimiento y embellecimiento del parque en general. Estas tareas podrán realizarse por medios manuales, mecánicos o motorizados. Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y prestaren servicios en la Región Geográfica denominada Zona I.

5° Categoría GRABADOR:

Es quien graba y esculpe en los mármoles y bronce para los sepulcros, asistiendo en dicha tarea al grabador calificado.

5° Categoría SERENO DE PRIMERA

Es quien está afectado a la seguridad en horarios nocturnos, con o sin marcación de reloj. Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y prestaren servicios en la Región Geográfica denominada Zona I.

5° Categoría PORTERO DE PRIMERA

Lic. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. Nº 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relecciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

Es quien está afectado a la apertura y cierre de puertas y al control y seguridad de las entradas y salidas de vehículos y personas. Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y presten servicios en la Región Geográfica denominada Zona I.

5° Categoría PEÓN DE PRIMERA

Realiza tareas generales vinculadas con la actividad propia del Cementerio, como ser: Retiro de ofrendas florales una vez realizada la inhumación, traslada canastos de residuos a los lugares asignados al efecto, cubre cada sepultura lindera en donde se realicen inhumaciones o exhumaciones y efectúa todas aquellas tareas para la jardinería, el mantenimiento del orden y el desempeño eficaz del Cementerio.

Accederán a esta categoría quienes posean una antigüedad de cuatro (4) años aniversario en la categoría sexta (6ta) y presten servicios en la Región Geográfica denominada Zona I.

6° Categoría INHUMADOR/EXHUMADOR/JARDINERO:

Es quien trabaja en forma mecanizada y/o manual individual o en cuadrillas y realiza las siguientes tareas de movimiento mortuario: apertura y cierre de fosas, inhumación y exhumación de cadáveres, restos óseos y cenizas. Y en general, todas las tareas vinculadas con aquella. Cultiva, riega, corta el césped, poda árboles y plantas; mantiene y poda canteros florales, nivela sectores de parque con tierra negra y/o arena, aplica fungicidas, herbicidas, insecticidas y fertilizantes; realiza toda otra tarea que corresponda al cuidado, mantenimiento y embellecimiento del parque en general. Estas tareas podrán realizarse por medios manuales, mecánicos o motorizados.

6° Categoría SERENO

Es quien está afectado a la seguridad en horarios nocturnos, con o sin marcación de reloj.

6° Categoría PORTERO

Es quien está afectado a la apertura y cierre de puertas y al control y seguridad de las entradas y salidas de vehículos y personas.

6° Categoría PEÓN

Realiza tareas generales vinculadas con la actividad propia del Cementerio, como ser: Retiro de ofrendas florales una vez realizada la inhumación, traslada canastos de residuos a los lugares asignados al efecto, cubre cada sepultura lindera en donde se





realicen inhumaciones o exhumaciones y efectúa todas aquellas tareas para la jardinería, el mantenimiento del orden y el desempeño eficaz del Cementerio.

7° Categoría PERSONAL INICIAL

Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en cualquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específicos.

AGRUPAMIENTO c)

1° Categoría JEFE DE PLANTA

Es quien se ocupa de ordenar y distribuir las tareas a todo el personal a su cargo, controla la eficiencia de los trabajos etc.

2° Categoría CAPATAZ

Es quien se ocupa de ordenar y distribuir las tareas al personal a su cargo, controla la eficiencia de los trabajos, reporta las novedades y recibe órdenes del personal jerárquico.

3° Categoría ENCARGADO DE MANTENIMIENTO

Es quien se ocupa del mantenimiento y de la reparación de las máquinas y herramientas.

4° Categoría ALBAÑIL

Es quien se ocupa de tareas generales de la construcción, mantenimiento y colocación de monumentos, azulejos, mosaicos, veredas, frentes, armado y desarmado de monumentos.

4° Categoría ELECTRICISTA

Es quien se ocupa del mantenimiento e instalación de la red eléctrica de los establecimientos.

4° Categoría MOTORISTA

Es quien maneja máquinas para trabajos determinados como ser: tractores, moto niveladoras, montacargas, palas mecánicas, etc...

4° Categoría PLOMERO

Es quien se ocupa del mantenimiento e instalación de la red de agua, desagües, centrífugas, etc.

4° Categoría HERRERO

Es quien se ocupa de la realización de trabajos de herrería.

4° Categoría PINTOR

Es quien se ocupa de la realización de trabajos de pintura.

LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

5° Categoría CHOFER

Es quien conduce los rodados que existen en la planta.

6° Categoría SERENO

Es quien está afectado a la seguridad en horarios nocturnos, con o sin marcación de reloj.

6° Categoría PORTERO

Es quien está afectado a la apertura y cierre de puertas, y al control de las entradas y salidas de vehículos y personas, tanto sea personal propio y/o contratados a tercero.

7° Categoría PERSONAL INICIAL

Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en cualquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específicos.

**ART. 7:** En los casos en que por decisión en las autoridades nacionales, provinciales o municipales se cediera, vendiera o de cualquier modo se privatizara la propiedad o administración en los Cementerios Públicos, el personal superior que de ellos dependiera, se encuadrará en este Convenio, adecuando su categoría anterior a las que correspondan por analogía jerárquica a las del presente.

De no existir la denominación correspondiente, conservará la que hasta el momento de su encuadramiento tuviera, conservando también la diferencia proporcional de su salario por sobre los básicos del presente Convenio.

**ART. 8:** 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.

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 le encomiende, siempre y cuando dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.

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

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



**ART. 9:** El personal que se desempeñe en forma principal y habitual en el área de comercialización, será considerado a los efectos del presente convenio como “representante”, “asesor” o “asesora”.

**ART. 10:** Dicho personal será remunerado exclusivamente a comisión, como forma de motivar la realización de ventas. Sin perjuicio de lo cual, se establece el pago de una remuneración mensual equivalente al salario Mínimo Vital y Móvil la que será considerada como garantía mínima e integrante del concepto de comisión y nunca como sueldo fijo, por encima del cual deban abonarse comisiones. Al importe de dicha garantía mínima se le sumaran los adicionales remuneratorios previstos en los arts 22, 35 y 37 en caso de corresponder; no así el adicional previsto por el art 34.

**ART. 11:** Los representantes o asesores no estarán sujetos al cumplimiento de jornada fija de tareas, ni ser obligados a mantener una presencia física en la empresa, a excepción del tiempo que demande la rendición del resultado de las tareas desarrolladas fuera del ámbito del establecimiento y la recepción de las directivas de trabajo futuras. La eximición en el cumplimiento de un horario de trabajo se justifica en la particularidad de la prestación laboral de estos trabajadores y en la directa incidencia que el resultado de su gestión posee en sus respectivos niveles remuneratorios.

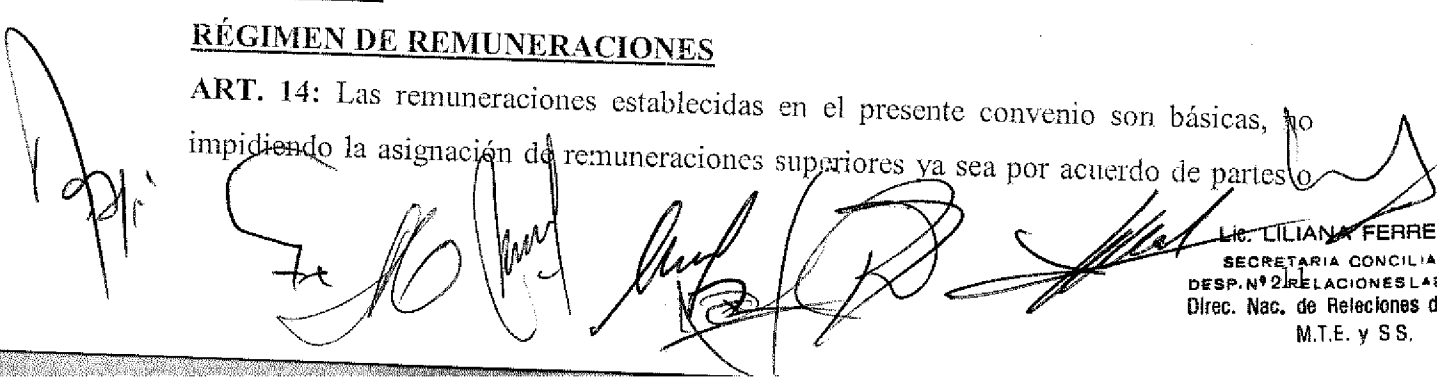
**ART. 12:** Con relación a los empleados que se desempeñen como “representantes”, “asesores” o “asesoras”, los empleadores deberán efectuar los aportes y contribuciones que prevén los incisos a) y b) del art. 16 de la ley 23.660 a la Obra Social del Personal de Cementerios de la República Argentina, aplicando los respectivos porcentuales sobre el total del importe de las remuneraciones liquidadas Dichos aportes y contribuciones no podrán ser inferiores a los que corresponda tributar sobre el sueldo básico previsto para la séptima categoría del presente convenio.

**ART. 13:** El sueldo anual complementario correspondiente a esta categoría de trabajadores se liquidará en los plazos previstos por la ley de contrato de trabajo y su importe será liquidado en base al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador durante el período correspondiente.

#### CAPÍTULO 4

#### RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

**ART. 14:** Las remuneraciones establecidas en el presente convenio son básicas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores ya sea por acuerdo de partes o

  
Lic. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Dirc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

decisión unilateral del empleador. En ningún caso la aplicación de las escalas salariales establecidas en el presente, podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieren percibiendo los trabajadores.

**ART. 15:** En los casos de trabajadores alcanzados por los efectos del presente, que temporariamente, más de una jornada en cada oportunidad, sea ocupado en tareas comprendidas en categorías superiores, en reemplazo del titular, serán remunerados con los montos y adicionales que correspondan a la categoría superior, mientras permanezcan en esa función.

**ART. 16:** Las partes acuerdan en diferenciar la escala salarial y la aplicación de la categoría séptima, de acuerdo a las siguientes divisiones regionales:

**ZONA I:** En esta zona estarán comprendidas todas aquellas empresas cuyos cementerios estén ubicados en la ciudad de Buenos Aires o su zona aledaña, entendiéndose por tal, aquella que se encuentra ubicada en un radio de setenta (70) kilómetros, contados a partir del kilómetro cero. El tiempo de permanencia de los trabajadores iniciales en la categoría séptima (7°), será limitado a los doce (12) primeros meses de antigüedad, cumplido dicho término, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice.

**ZONA II:** En esta zona estarán comprendidas todas aquellas empresas cuyos cementerios estén ubicados en las ciudades de: Córdoba, Santa Fe, Rosario, Mendoza, La Plata, Mar del Plata y Bahía Blanca y sus zonas aledañas, entendiéndose por tales, aquellas que se encuentren ubicadas en un radio de treinta (30) kilómetros a partir del centro de cada una de las ciudades mencionadas. El tiempo de permanencia de los trabajadores iniciales en la categoría séptima (7°) será limitado a los cinco (5) años aniversario de antigüedad, cumplido dicho término, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice.

**ZONA III:** En esta zona, estarán comprendidas aquellas empresas que tengan ubicados sus cementerios en el resto del país, no mencionado en las zonas I y II. Al igual que en la zona II, la permanencia de los trabajadores iniciales de la séptima (7°) categoría será por el término de cinco (5) años aniversario, cumplido el cual, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice.

**ART. 17:** Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad a la entrada en vigencia del presente convenio, quedarán absorbidas hasta su concurrencia, con los aumentos de salarios



básicos dispuestos en el presente. De igual modo quedaran absorbidos aquellos adelantos que las empresas hubieran estado otorgando a cuenta de futuros aumentos.

Las referidas absorciones en ningún caso podrán generar merma alguna de las remuneraciones que los trabajadores hubieran estado percibiendo con antelación a la entrada en vigencia del presente.

**ART. 18:** Las partes acuerdan que el aumento salarial dispuesto en los básicos de cada categoría absorbe la asignación remunerativa fijada por el art. 6to. del decreto 2005/04, y la asignación no remunerativa fijada por el art. 1ero. del mismo decreto. Ante la eventualidad que el PEN disponga incrementar los salarios básicos de convenio, asignándole carácter remunerativo a los montos referidos en el art. 1 de dicho decreto, ese incremento solo quedara absorbido hasta la suma de pesos cien (\$100).

**ART. 19:** En ningún caso las remuneraciones básicas establecidas en el presente podrán ser inferiores al salario mínimo, vital y móvil.

**ART. 20:** Los menores a partir de los 16 años de edad percibirán el 80% de las remuneraciones básicas del convenio, y a partir de los 17 años el 90% de las mismas. Cumplidos los 18 años de edad se incorporarán automáticamente a la calificación profesional correspondiente.

**ART. 21:** 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. 22:** Los empleadores reconocerán a los trabajadores beneficiarios del presente una bonificación del 1% de su remuneración básica por cada año de antigüedad (aniversario), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29.

**ART. 23:** 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 1º y el 15 del mes, comenzarán a cobrar el incremento de la bonificación a partir del día 1º 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**

**PEQUEÑAS EMPRESAS**

**ART. 24:** Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reunieren las condiciones previstas por el art. 83 de la ley 24.467 para

LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

encontrarse en el régimen de las pequeñas empresas, como así también las relaciones entre éstas y la entidad sindical signataria de este convenio se regirán en un todo de acuerdo en lo previsto en las secciones II, IV, V, VI, VII y VIII del Título III de dicha norma legal.

## **CAPITULO 6**

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**ART. 25:** No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo personal jornalizado permanente.

**ART. 26: HORARIO:** El personal de obreros y empleados alcanzados por los efectos del presente convenio, tendrá un horario de trabajo que no podrá exceder de 44 horas semanales de lunes a sábados hasta las 13 horas, sin perjuicio de lo establecido en el art.29.

**ART. 27:** 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.

Consecuentemente, deberán realizarse todas las tareas y servicios del parque, inclusive los sábados de 13 a 18 horas y los domingos de 8 a 18 horas. Sin perjuicio de lo establecido, las Empresas pueden adecuar estos horarios a las características climáticas de cada zona geográfica.

La compensación de descanso para los trabajadores que laboraren después de las 13 horas del sábado y los domingos en los horarios indicados, se otorgaran en proporción a las horas efectivamente trabajadas, en relación una (1) hora de trabajo por una (1) hora de descanso. Las horas de descanso compensatorio se otorgaran en los días hábiles de la semana inmediatamente posterior dentro de la jornada habitual de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 204 última parte de la Ley de Contrato de Trabajo.

Dentro de la atribución de dirección y administración, los empleadores podrán organizar turnos horarios que incluyan sábados y domingos como días hábiles de labor. En tal supuesto también se deberá observar la extensión de jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y la obligación de otorgar francos compensatorios.

**ART. 28: HORAS EXTRAORDINARIAS:** A los fines del presente convenio se abonarán como horas extraordinarias de trabajo las laboradas en exceso de la jornada convencional establecida;

**ART. 29:** Lo dispuesto en el presente en materia de horario de trabajo, descansos y francos compensatorios, presentismo y horas extraordinarias y demás beneficios del presente convenio regirá sin perjuicio de las mejores condiciones y/o beneficios que a la fecha los empleadores deben reconocer a sus dependientes.

**ART. 30:** El personal de obreros y empleados que trabaje en horario continuo gozará diariamente de veinte minutos de descanso en forma rotativa para la toma de refrigerios; este intervalo se considera dentro de la jornada normal de trabajo. Quedan exceptuados los trabajadores y empleados que trabajen en horario discontinuo. Dicho refrigerio, que quedará a cargo del empleador, incluirá por lo menos un sandwich y una gaseosa para aquellos trabajadores que efectúen su labor en turno corrido. En ningún caso la presente disposición implicara limitar las franquicias que los usos y costumbres de cada establecimiento concediere el trabajador. Los empleadores facilitarán a su personal un local adecuado a tales fines.

**ART. 31:** El empleador proveerá útiles, materiales, herramientas y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de las tareas del trabajador, según su actividad, como así también enseres para la seguridad y protección de su salud.

La provisión de estos equipos será obligatoria al igual que su uso, a saber: camisas, sombreros, pantalones, guantes, capa de lluvia, botas, borsegués de seguridad, máscara y lentes de seguridad, siempre y cuando la índole de la tarea así lo exija.

**ART. 32:** La negativa a trabajar por falta de provisión de algunos elementos y equipos enunciados en el artículo anterior, no será causa de sanción de ninguna naturaleza ni de descuentos de haberes, y no eximirá el empleador de las responsabilidades que pudieren derivar de tales carencias.

**ART. 33:** La provisión de camisas y pantalones deberá ser efectuada por el empleador dos veces al año, ( abril y octubre ); los restantes elementos se reemplazarán toda vez que se inutilicen. Es obligación de los trabajadores utilizar los equipos nuevos y presentarse a trabajar en forma pulcra. El trabajador será responsable de la guarda y conservación de estos elementos que no podrán ser retirados del Cementerio, a excepción de pantalones y camisas para su limpieza, al finalizar la jornada. Dichos elementos serán guardados en un cofre individual provisto por el empleador al efecto. Con la entrega de los nuevos elementos, con excepción de la camisa y el pantalón deberán ser restituidos al empleador los elementos reemplazados.

LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. Nº 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.H.T. y S.S.

## CAPITULO 7

### BONIFICACIONES Y ADICIONALES

**ART. 34:** El trabajador que no hubiere incurrido en ninguna ausencia y/o no más de tres (3) tres llegadas tardes injustificadas en el mes de trabajo, se hará acreedor a una bonificación equivalente al 10% sobre el básico de su categoría más la antigüedad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28. No se computarán a los efectos de esta bonificación como ausencias, las debidas a enfermedad, accidentes o licencia legal o convencional debidamente acreditadas.

**ART. 35:** Los trabajadores que posean título Universitario o Terciario percibirán un adicional sobre sus remuneraciones básicas del 5% por cada uno de ellos, siempre que los mismos hagan a la función que desempeñen.

**ART. 36:** A los trabajadores que en el desempeño de su función, deban trasladarse fuera del ámbito físico del establecimiento, deberán abonárseles los viáticos y gastos compensatorios realizados, previa acreditación de los mismos.

**ART. 37:** El personal que realice la tarea de cobranza o transporte habitual de dinero en efectivo fuera del ámbito físico del establecimiento de su empleador, gozará de una asignación especial de 5% de su remuneración básica.

**ART. 38:** El personal de panteones, nichos y bóvedas que deba realizar habitualmente trabajos en altura, ya sea sobre andamios, escaleras, etc.; tendrá según la siguiente escala un adicional sobre su remuneración básica más la antigüedad de: a) entre dos y cinco metros de altura el 5%; b) más de cinco metros de altura el 10%.

## CAPITULO 8

### RÉGIMEN DE LICENCIAS.

**ART. 39: LICENCIA ORDINARIA:** Los trabajadores alcanzados por los efectos del presente Convenio Colectivo gozarán de un periodo mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De 14 días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- b) De 21 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10.
- c) De 28 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no exceda de 20.
- d) De 35 días hábiles cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Los empleadores se encuentran facultados -con el consentimiento por escrito del trabajador- a otorgar las vacaciones en forma fraccionada, siempre y cuando dichos





periodos no sean inferiores a catorce (14) días hábiles, con la salvedad de los remanentes de los siete (7) días hábiles de licencia que quedaran a aquellos trabajadores que se encuentran en las situaciones descriptas en los incisos b) c) y d) del presente artículo. Asimismo, al menos uno de los periodos de catorce (14) días hábiles deberán obligatoriamente ser otorgados durante la temporada estival.

**ART. 40:** El trabajador tendrá derecho a diez (10) días hábiles de licencia por matrimonio con goce total de sus remuneraciones, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al periodo de vacaciones anuales. En todos los casos deberá acreditar fehacientemente dicha circunstancia.

**ART. 41:** A los efectos de las licencias previstas en los dos artículos anteriores el sábado será computado como día hábil.

**ART. 42:** El trabajador tendrá derecho a un (1) día de licencia por matrimonio de hijos, con goce total de sus remuneraciones, debiendo acreditar dicho enlace.

**ART. 43:** El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, tres (3) días corridos de licencia por fallecimiento de: padres, hijos y cónyuge. Por fallecimiento de hermano (2) días corridos. Dichos decesos deberán ser fehacientemente acreditados al empleador.

**ART. 44:** El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días corridos de licencia por nacimiento de hijo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.

**ART. 45:** El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, una vez al año calendario, un (1) día de licencia por mudanza del trabajador, el que deberá notificar a su empleador con constancia policial de su nuevo domicilio.

**ART. 46:** El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, un (1) día de licencia, en caso que el trabajador deba donar sangre, debiendo acreditar mediante certificado médico esta situación.

**ART. 47:** En las licencias referidas en los artículos 42 a 44 deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborables.

**ART. 48:** El empleador otorgará a los trabajadores licencias por estudio con goce total de sus remuneraciones, de hasta dos (2) días corridos y hasta un máximo de diez (10) 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, autorizados o

LIC. LILIANA PERREYRA  
SECRETARÍA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

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. 49:** 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 concederle 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 y durante dichos lapsos percibirá la remuneración básica que corresponda a su categoría laboral.

**ART. 50: DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD:** Se establece el día cuatro (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.

## **CAPÍTULO 9**

### **BOLSA DE TRABAJO**

**ART. 51:** Continúa en funcionamiento la Bolsa Colectiva de Trabajo para el personal de Cementerios, Panteones y afines de la Actividad creada por el CCT 205/93, con sede en el Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina. Esa entidad confeccionará los registros de personal por agrupamiento y categoría. A los fines de las coberturas de las vacantes que se produzcan, los empleadores podrán solicitar a los trabajadores inscriptos en los registros de personal antes enunciados, quienes contarán con una preparación específica acorde a las tareas a cumplir.

## **CAPÍTULO 10**

### **CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD**

**ART. 52:** De conformidad a 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 a 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 el Comité de Interpretación y Negociación Salarial.

**CAPÍTULO 11**

**SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN E INTERPRETACIÓN**

**ART. 53:** 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.

**ART. 54:** El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) 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. 55:** El Comité se constituirá con cuatro (4) representantes del S.O.E.C.R.A. e igual cantidad por la parte empleadora. 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 (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un voto (1) 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 de la Nación.

Los integrantes de la representación sindical deberán reconocer relación de dependencia laboral con empresas diferentes, debiendo sustituirse al representante, cuando dos o más de ellos coincidieran en esa relación.

**ART. 56: FUNCIONES:** El Comité Paritario de Interpretación será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente convenio.
- b) 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.

Lic. LILIANA FERREYRA  
SECRETARÍA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

- c) En el ámbito de los cementerios administrados por municipalidades o por delegación de las mismas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente
- d) El Comité tendrá la responsabilidad, de informar con continuidad a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales, sugiriendo a cada sector el cumplimiento estricto de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las Leyes en vigencia.
- e) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrá en cuenta las recomendaciones del Comité.
- f) Las resoluciones o decisiones que adopte el Comité quedarán incorporadas al convenio colectivo de trabajo, como parte integrante del mismo.

**ART. 57:** Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del Comité creado 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.

**ART. 58:** Dentro de las modalidades aceptadas para la negociación del convenio colectivo, las partes acuerdan la celebración de convenios regionales, como el que pueda comprender a alguna provincia en particular o varias de ellas en conjunto. En tal caso, la Comisión Negociadora pertinente estará constituida por representantes del S.O.E.C.R.A. en su carácter de sindicato con personería gremial en todo el ámbito de nuestro país y representantes de C.A.C.E.P.R.I., sin perjuicio de la participación de aquellas empresas no adheridas a dicha Cámara que se encuentren interesadas en la negociación.

## **CAPÍTULO 12**

### **REPRESENTACIÓN GREMIAL Y RELACIONES LABORALES**

**ART. 59:** Los delegados gremiales, en cumplimiento de sus funciones específicas, gozarán de un permiso especial para movilizarse de un lugar a otro dentro del establecimiento en que prestaren servicios, ello sin que se altere la normal marcha de las actividades del resto del personal.

**ART. 60:** Los empleadores se obligan a conceder a la Organización Sindical las licencias gremiales que les sean requeridas, liquidándose los haberes de conformidad a la legislación vigente.

**ART. 61:** El personal encuadrado en este Convenio que integre el Comité creado por el mismo, cuando no ocupare cargos gremiales, se beneficiará de idénticos derechos y, por ende, de la misma protección y estabilidad que aquellos tienen establecidos por la legislación vigente.

**ART. 62:** 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 requerimiento del trabajador en cuestión y/o solicitar ser asistido por un representante del S.O.E.C.R.A..

**ART. 63:** Los establecimientos estarán obligados a exhibir en un lugar adecuado la nómina del personal en actividad.

**ART. 64:** Los establecimientos deberán instalar un tablero o pizarra que será utilizado por los delegados gremiales para efectuar comunicaciones al personal.

### CAPÍTULO 13

#### SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

**ART. 65:** El personal -sin límite de edad- que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, será beneficiario de un subsidio por fallecimiento que será abonado por el S.O.E.C.R.A.

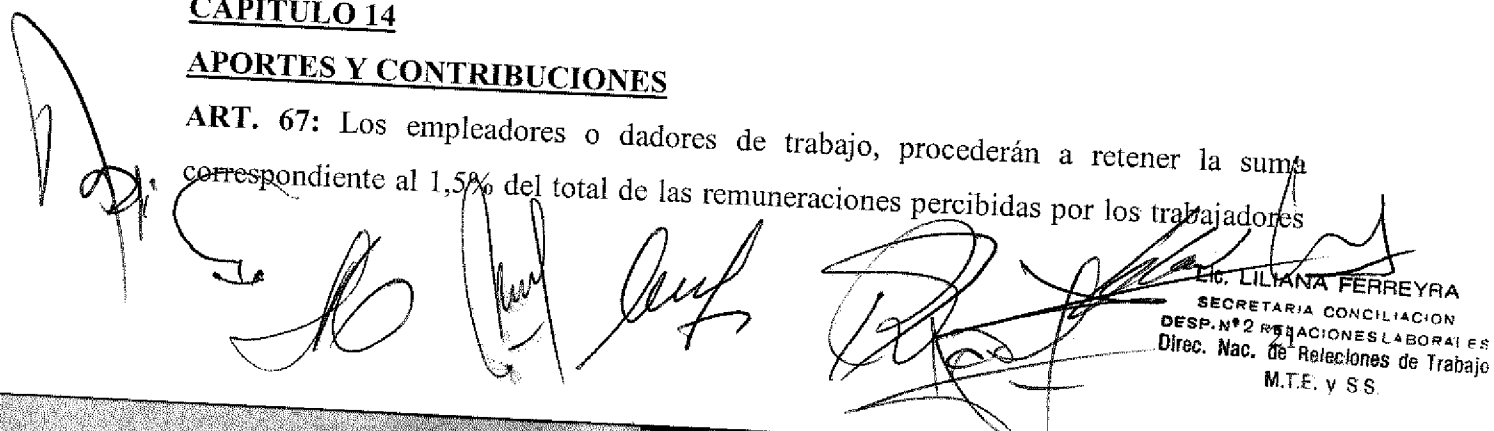
A los efectos de integrar el fondo para el cumplimiento de este beneficio, los empleadores a su cargo deberán depositar en una cuenta especial, que al efecto se habilitará, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones percibidas mensualmente por sus dependientes. Asimismo y a idénticos efectos retendrán y depositarán en dicha cuenta, el uno por ciento (1%) de las remuneraciones totales percibidas por los trabajadores.

**ART. 66:** Se deja expresa constancia que el subsidio implementado en el artículo anterior es totalmente independiente y se acumulará, en su caso, a cualquier otro beneficio o seguro que pudiese corresponder por aplicación de las leyes vigentes o a dictarse.

### CAPÍTULO 14

#### APORTES Y CONTRIBUCIONES

**ART. 67:** Los empleadores o dadores de trabajo, procederán a retener la suma correspondiente al 1,5% del total de las remuneraciones percibidas por los trabajadores



Lic. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Dir. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.

afiliados comprendidos en el presente convenio en concepto de aporte sindical. Estos importes deberán ser depositados por el empleador dentro de los quince (15) días posteriores al mes vencido, a la orden de la cuenta recaudadora del S.O.E.C.R.A.

**ART. 68:** A 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. 69:** El empleador deberá remitir al S.O.E.C.R.A. 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. 70:** A los efectos del cumplimiento y acreditación de los aportes en concepto de Obra Social, los empleadores deberán ajustarse a la legislación en vigencia o a dictarse.

### **CAPÍTULO 15**

#### **COMISION NEGOCIADORA SALARIAL**

**ART. 71:** A partir de la homologación del convenio por la autoridad de aplicación, quedará constituida la Comisión Negociadora Salarial. Esta 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 representantes de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación.

### **CAPITULO 16**

#### **NORMAS SUPLETORIAS Y TEMPORARIAS**

**ART. 72:** 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 el Comité Paritario de Interpretación.

**ART. 73:** En el mes siguiente a la homologación del presente convenio y por única vez, los empleadores de la actividad deberán depositar en la cuenta del S.O.E.C.R.A.



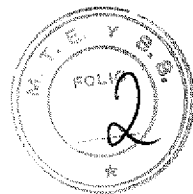
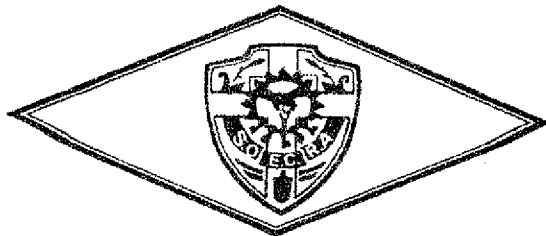
destinada a aportes sindicales, el importe equivalente al aumento salarial efectuado en el presente tomando como base los salarios básicos existentes al mes de agosto de 2005 y con relación a la totalidad de los trabajadores. Dicho aporte se efectúa para los fines sociales de la entidad sindical.

**ART. 74:** Los empleadores de la Región Geográfica denominada Zona I procederán a recategorizar en la 5ta categoría de acuerdo a la especialidad en que se desempeñen, a los trabajadores que la fecha de homologación del presente convenio revisten en la categoría 6ta. Y posean cuatro (4) años de antigüedad en la misma. Dicho procedimiento de recategorización se efectuará en forma mensual a partir del mes de enero de 2006, ascendiendo por establecimiento a un trabajador por mes, comenzando por el que más antigüedad posea en el empleo. En el caso que dos o mas trabajadores posean la misma antigüedad, se los recategorizara a todos ellos en el mismo mes.

**ART. 75:** Los empleadores de la Región Geográfica denominada Zona 2 procederán a recategorizar a los trabajadores que la fecha de homologación del presente convenio revisten en la categoría 7ma., de acuerdo a lo que dispone el artículo 16, a partir del día 1º de septiembre de 2006.

**ART. 76:** Los empleadores de la Región Geográfica denominada Zona 3 procederán a recategorizar a los trabajadores que la fecha de homologación del presente convenio revisten en la categoría 7ma., de acuerdo a lo que dispone el artículo 16, a partir del día 1º de septiembre de 2007.

LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Dirac. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.



## Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina

Reg. I.N.O.S.N° 1/0400 - Personería Gremial N° 292

homologación del CCT y consecuentemente, de las nuevas escalas salariales acordadas, vengo por el presente a acompañar dichas escalas a efectos que se procedan a homologar en forma inmediata las mismas para que los trabajadores beneficiarios obtengan el pago de la recomposición remuneratoria acordada.

A dichos efectos, detallo más abajo la escala salarial pactada y que debiera regir desde el 1° de septiembre de 2005, como asimismo, la que debe regir desde el 1° de octubre de 2005, en virtud de lo dispuesto por el Decreto 1295/05 PEN.

Salarios básicos de convenio CCT 332/01 desde 01/09/2005 al 31/09/2005

### ZONAS I y II:

1RA. CATEGORÍA	\$ 1.498,34
2DA. CATEGORÍA	\$ 1.355,55
3RA. CATEGORÍA	\$ 1.161,04
4TA. CATEGORÍA	\$ 1.101,19
5TA. CATEGORÍA	\$ 1.039,83
6TA CATEGORÍA	\$ 1.000,01
7MA CATEGORÍA	\$ 864,68

### ZONA III:

1RA CATEGORÍA	\$ 1.438,10
2DA CATEGORÍA	\$ 1.303,40
3RA CATEGORÍA	\$ 1.140,49
4TA CATEGORÍA	\$ 1.064,15
5TA CATEGORÍA	\$ 1.008,80
6TA CATEGORÍA	\$ 967,96
7MA CATEGORÍA	\$ 840,28

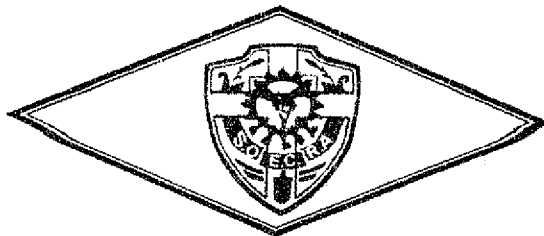
Salarios básicos de convenio CCT 332/01 desde 01/10/2005 al 31/10/2005 por aplicación

Decreto 1295/05

### ZONAS I y II:

1RA. CATEGORÍA	\$ 1.518,34
2DA. CATEGORÍA	\$ 1.375,55
3RA. CATEGORÍA	\$ 1.181,04
4TA. CATEGORÍA	\$ 1.121,19





*Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina*

Reg. I.N.O.S N° 1/0400 - Personería Gremial N° 292

5TA. CATEGORÍA	\$ 1.059,83
6TA CATEGORÍA	\$ 1020,01
7MA CATEGORIA	\$ 884,68

ZONA III:

1RA CATEGORÍA	\$ 1.458,10
2DA CATEGORÍA	\$ 1.323,40
3RA CATEGORÍA	\$ 1.160,49
4TA CATEGORIA	\$ 1.084,15
5TA CATEGORÍA	\$ 1.028,80
6TA CATEGORÍA	\$ 987,96
7MA CATEGORÍA	\$ 860,28

Solicito al Sr. Director que se requiera la inmediata ratificación de las escalas de salarios básico consignadas por parte de las representaciones empresarias y la homologación de las mismas.

Sin otro particular, saludo a Ud. atentamente.

PABLO M. MARIN MALINOTTI  
ABOGADO  
C.A.S.I. T. 20 F. 21  
C.P.A.C.F. N. 38 P. 572



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

2005 - Año de homenaje a Antonio Berni



EXPEDIENTE 1.095.881/04

En la Ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de noviembre del año dos mil cinco, siendo las 16,30 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 2, ante la Secretaria de Conciliación Lic. Liliana L. FERREYRA, por una parte y en representación del SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LOS CEMENTERIOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, con domicilio en Federico Lacroze 3908, Capital Federal, los Sres. Domingo PETRECCCA y Salvador VALENTE, en calidad de Miembros paritarios, con la asistencia técnica del Dr. Pablo MARÍN VALINOTI; por la otra y en representación de la CÁMARA ARGENTINA DE CEMENTERIOS PARQUE PRIVADOS (CACEPRI), los Sres. Julio ZORRAQUÍN y Guillermo MORENO HUEYO, ambos integrantes de la Comisión Negociadora.-----

Declarado abierto el acto por el Presidente de la Comisión Negociadora, cedida la palabra a las representaciones presentes, éstos manifiestan que, vienen a la audiencia a ratificar las escalas salariales obrantes a fs. 2/3 del Expediente N° 1.141.128/05, agregado como fs. 220 de los presentes actuados, solicitando la homologación por parte de esta Autoridad de Aplicación. No obstante lo cual, solicitan la fijación de una nueva fecha de audiencia para continuar las tratativas tendientes a resolver las observaciones efectuadas mediante Dictamen N° 3100, al texto del plexo normativo presentado en estas actuaciones y la discusión de la futura escala salarial del convenio.-----

Oído lo cual, el funcionario interviniente fija nueva fecha de audiencia para el día martes 29 de noviembre a las 17,30 horas, quedando los comparecientes formalmente notificados por este acto.-----

LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. N° 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.



2005 - Año de homenaje a Antonio Berni



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

No siendo para más, a las 18,30 horas, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes de conformidad, previa lectura y ratificación, por ante mí, que para constancia CERTIFICO. \_\_\_\_\_

*Juan*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
LIC. LILIANA FERREYRA  
SECRETARIA CONCILIACION  
DESP. Nº 2 RELACIONES LABORALES  
Direc. Nac. de Relaciones de Trabajo  
M.T.E. y S.S.



En la Ciudad de Buenos Aires, a los 21 de noviembre de 2.005, siendo las 17:00 hs., comparece en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Asesoría Técnico-Legal, ante el Dr. Eduardo Mario ANTOGNINI, el Dr. JOSE MARIA MARTIN GIUDICE, por la CONGREGACION EVANGELICA ALEMANA, quien en este acto viene a ratificar la escala salarial obrante a fs. 2/3 del Expte. n° 1.141.128/05 (agregado como fs. 220 al principal), solicitando la homologación por parte de esta Autoridad de Aplicación.

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando el compareciente, previa lectura y ratificación, por ante mí, que para constancia certifico.



*Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social*

EXPEDIENTE N° 1.095.881/04

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil cinco, siendo las 14,40 horas, comparece en forma espontánea en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 2, ante el Secretario de Conciliación Lic. Miguel Ángel ALIOTO, en representación de la COOPERATIVA DE TRABAJO LA UNIDA LTDA., el Sr. Leonardo Antonio PERTUSO.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y cedida la palabra al compareciente, éste manifiesta que, viene a ratificar la escala salarial obrante a fs. 2/3 del Expte. N° 1.141.128/05 (agregado como fs. 220 al principal), solicitando la homologación por parte de esta Autoridad de Aplicación.-----

No siendo para más se da por finalizado el acto, firmando el compareciente de conformidad, previa lectura y ratificación, por ante mí que para constancia CERTIFICO.-----

MIGUEL ANGEL ALIOTO  
Secretario de Conciliación  
Dpto. Relaciones Laborales N° 2  
Dirección Nacional Relaciones del Trabajo  
M. T. E. y S. S.



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

EXPEDIENTE N° 1.095.881/04

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos mil cinco, siendo las 12,30 horas, comparece en forma espontánea en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 2, ante el Secretario de Conciliación Lic. Miguel Ángel ALIOTO, en representación de la CORPORACIÓN DEL CEMENTERIO BRITÁNICO DE BUENOS AIRES., el Dr. Manuel DIEZ SELVA.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y cedida la palabra al compareciente, éste manifiesta que, viene a ratificar la escala salarial obrante a fs. 2/3 del Expte. N° 1.141.128/05 (agregado como fs. 220 al principal), solicitando la homologación por parte de esta Autoridad de Aplicación.

No siendo para más se da por finalizado el acto, firmando el compareciente de conformidad, previa lectura y ratificación, por ante mí que para constancia CERTIFICO.

MIGUEL ANGEL ALIOTO  
Secretario de Conciliación  
para Relaciones Laborales N° 2  
Dirección Nacional Relaciones del Trabajo  
M.T.E.Y.S.S.