

S.O.E.C.R.A.
CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO

CCT 761/19

S.O.E.C.R.A.

CA.CE.PRI.

Cooperativa La Unión Ltda.

Asoc. Civil Corporación del Cementerio Británico

Congregación Evangélica Alemana en Buenos

Aires

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO 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 Asociación Civil Corporación del Cementerio Británico de Buenos Aires, la Cámara Argentina de Cementerios Parque 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, crematorios, salas velatorias y panteones privados o concesionados 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 o crematorios e, inclusive, a aquellos dependientes que cumplan tareas que se encuentren afectadas a la promoción, comercialización o cobranza de los bienes 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 parques privados: entiéndase por tales aquellos que pertenecen a empresas, instituciones o asociaciones civiles, sociedades comerciales, o de hecho, de familia o de personas físicas, con o sin fines de lucro.

B) Cementerios parques concesionados a empresas privadas: entiéndase por tales a los cementerios que, siendo propiedad de las municipalidades o provincias, fueran concesionados a empresas privadas, sean comerciales o civiles, con o sin fines de lucro.

C) Crematorios privados: entiéndase por tales a los crematorios que se encuentren dentro de los cementerios parques o fuera de ellos, en tanto pertenezcan o sean administrados por personas o empresas privadas, sean comerciales o civiles, con o sin fines de lucro.

D) Crematorios concesionados a empresas privadas: entiéndase por tales a los crematorios que, siendo propiedad de las municipalidades o provincias, fueran concesionados a empresas privadas, sean comerciales o civiles, con o sin fines de lucro.

E) Panteones privados o concesionados a empresas privadas: entiéndase por tales a los panteones que pertenezcan a empresas, instituciones o asociaciones civiles, sociedades comerciales o de hecho, o a personas físicas, como asimismo a los que, siendo propiedad de las municipalidades o provincias, fueran concesionados a empresas privadas, sean comerciales o civiles, con o sin fines de lucro.

F) Salas Velatorias: Entiéndase por tales, a las que se encuentran dentro de los cementerios parques, en tanto resulten de propiedad o sean administrados

por personas físicas o jurídicas cuya actividad principal corresponda a la brindada en los cementerios.

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 ultra activo al presente convenio, de acuerdo a la legislación vigente.

ART. 5: Queda expresamente establecido, para el supuesto que la empleadora realice otras actividades con o sin fines de lucro, ajenas a la 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 presente.

ART. 6: En los casos en que, por decisión de 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 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.

CAPÍTULO III

POLIFUNCIONALIDAD

ART. 7: 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 encomiende, siempre y cuando dichas tareas no se realicen en forma habitual y permanente.

ART. 8: 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.

ART. 9: La aplicación de estos principios, no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales, o implique disminuciones salariales.

CAPÍTULO IV

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES PARA EMPRESAS CON FINES DE LUCRO

ART. 10: Se acuerda la ubicación del personal que preste servicios para empresas con fines de lucro, conforme a los agrupamientos y categorías que se indican a continuación:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN,

PERSONAL DE PARQUE y CREMATORIO,

PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN y COBRANZAS A DOMICILIO,

Dentro de los agrupamientos mencionados, se considerarán cinco categorías de desempeño, conforme a las siguientes definiciones:

AGRUPACIÓN A)

CATEGORÍA PRIMERA:

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 de la actividad del cementerio, crematorio, panteón o sala velatoria, por delegación de la superioridad jerárquica o sus mandantes. También desarrolla tareas específicas como realizar cronogramas de actividades, plan de avance de los trabajos, presupuesto anual etc. Se aclara que se excluye de esta categoría, así como de la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, al máximo responsable administrativo del cementerio, sea cual fuere su denominación funcional.

CATEGORÍA SEGUNDA:

Personal Jerárquico: Están comprendidos en esta categoría los trabajadores que, de cualquier manera, tengan personal a cargo y cuyas tareas implique impartir órdenes y distribuir las tareas del personal a su cargo, así como controlar la eficiencia de los trabajadores, reportar las novedades y recibir órdenes de sus superiores jerárquicos en el caso en que corresponda.

CATEGORÍA TERCERA:

Administrativo Polivalente Especializado o Técnico: Están comprendidos en esta categoría los trabajadores que ya hayan adquirido la capacitación y el conocimiento para llevar a cabo las tareas sin necesitar ser supervisados en forma directa, es decir, con autonomía de realización de las labores.

CATEGORÍA CUARTA:

Administrativo Polivalente Avanzado o Calificado: Están comprendidos en esta categoría los trabajadores que ya hayan adquirido la capacitación y el conocimiento para llevar a cabo las tareas actuando bajo supervisión inmediata pero no continua. Su trabajo se revisa con relativa frecuencia. Se permite cierto margen de autonomía operativa en los procedimientos, como ser, definición de prioridad dentro de su actividad.

CATEGORÍA QUINTA:

Administrativo Polivalente General: Está comprendido en esta categoría todo aquel personal que ingrese o que ya se encuentre trabajando en el establecimiento, sin conocimientos específicos.

AGRUPACIÓN B)

CATEGORÍA PRIMERA:

Supervisor Jefe: Es quien planifica y ordena realizar y distribuir las tare-as al personal a su cargo, recepciona inquietudes del público, etc. Se aclara que se excluye de esta categoría, así como de la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, al máximo responsable del cementerio, crematorio, panteón o sala velatoria, sea cual fuere su denominación funcional.

CATEGORÍA SEGUNDA:

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.

CATEGORÍA TERCERA:

Trabajador Polivalente especializado o Técnico: Se encuentran comprendidos en esta categoría los trabajadores que ya hayan adquirido la capacitación y el conocimiento para llevar a cabo las tareas sin necesitar ser

supervisados en forma directa, es decir, con autonomía de realización de las labores.

CATEGORÍA CUARTA:

Trabajador Polivalente Avanzado o Calificado: Se encuentran comprendidos en esta categoría los trabajadores que ya hayan adquirido la capacitación y el conocimiento para llevar a cabo las tareas actuando bajo supervisión inmediata pero no continua. Su trabajo se revisa con relativa frecuencia. Se permite cierto margen de autonomía operativa en los procedimientos, como ser, definición de prioridad dentro de su actividad.

CATEGORÍA QUINTA:

Trabajador Polivalente General: Estará comprendido en esta categoría todo aquel personal que ingrese o que ya se encuentra trabajando en el establecimiento, sin conocimientos específicos.

ART. 11: Todos los trabajadores que al 31 de enero de 2018 revistan en la categoría 6ª (sexta) del CCT 695/14, pasarán el día 1º de febrero de 2018 a revistar en la 5ª (quinta) prevista en la presente norma.

Las referidas modificaciones serán aplicadas independientemente de la zona salarial o región geográfica en la que se desempeñe cada trabajador.

AGRUPACIÓN C)

REPRESENTANTES O ASESORES COMERCIALES QUE UTILICEN SISTEMAS TRADICIONALES U OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS Y COBRADORES A DOMICILIO:

ART. 12.: 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”. Asimismo, el personal que, en forma principal y habitual, efectúe la cobranza domiciliaria de los bienes o servicios que se brinden en los establecimientos detallados en el artículo 3º del presente, será considerados “cobrador a domicilio”.

Art. 13: El referido personal será remunerado exclusivamente a comisión, como forma de motivar la realización de ventas o cobranzas. 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 sumarán los adicionales remuneratorios previstos en los arts. 30, 42 y 44 en caso de corresponder; no así el adicional previsto por el art. 41.

Art. 14: Los representantes, asesores o cobradores domiciliarios, no estarán sujetos al cumplimiento de jornada fija de tareas, ni serán 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. 15: Con relación a los empleados que se desempeñen como “representantes”, “asesores” o “cobradores a domicilio”, los empleadores deberán efectuar los aportes y contribuciones que prevén los incs. 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 quinta categoría del presente Convenio.

Art. 16: El sueldo anual complementario correspondiente a los trabajadores de la "Agrupación C" se liquidará en los plazos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo, y su importe será liquidado conforme lo dispuesto por el artículo 1º de la ley 23.041.

CAPÍTULO V

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES PARA ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO

ART. 17: Sin perjuicio de la aplicación del resto de las previsiones que se contemplan en el presente convenio colectivo de trabajo, las disposiciones contenidas en el presente capítulo, tendrán prelación en cuanto norma especial sobre cualquier otra disposición incompatible del citado convenio colectivo de trabajo, o aquél que lo reemplace en el futuro, y serán de específica y exclusiva aplicación y vigencia en aquellos cementerios, panteones, salas velatorias y crematorios cuyos titulares fueren entidades sin fines de lucro, bajo cualquier forma de persona humana, o bien bajo cualquier forma de persona jurídica exclusivamente prevista en los incisos b), c), d) y e) del artículo 148 del Código Civil y Comercial de la Nación.

ART. 18: Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia y flexibilidad funcional, apreciados siempre en base a criterios de solidaridad y respeto al trabajador y su dignidad personal, así como de cumplimiento, por parte de éste, de todas sus obligaciones propias con criterios de colaboración y dedicación adecuada. En tales términos, los empleadores podrán encargar a los trabajadores tareas de cualquier tipo que deban desarrollarse en el ámbito del cementerio, crematorio, panteón o sala velatoria, incluso de carácter administrativo o de mantenimiento, aún fuera de estos siempre que estén vinculadas con las actividades y ámbito propio de estas instituciones, y en cualquier caso, en tanto el trabajador se encuentre en condiciones para realizar la tarea que se le encargue. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la empleadora, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, y que perjudique al trabajador en sus intereses morales y materiales, ni afecte su dignidad personal.

ART. 19: Las tareas a cargo del personal estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones, y las categorías serán las siguientes:

Categoría 4ª - Trabajador polivalente inicial: Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, sin conocimientos específicos. Cumplido un año de antigüedad deberá ser recategorizado en la categoría 3ª.

Categoría 3ª - Trabajador polivalente genérico: Estarán comprendidos en esta categoría los trabajadores que hayan cumplido 1 (un) año desde su ingreso, y encontrándose en proceso de integración y capacitación profesional, desempeñen tareas que requieran supervisión directa.

Categoría 2ª - Trabajador polivalente especializado: Estarán comprendidos en esta categoría los trabajadores que ya hayan adquirido la capacitación y el

conocimiento para llevar a cabo las tareas sin necesitar ser supervisados en forma directa, es decir, con autonomía de realización de las labores.

Categoría 1ª – Personal jerárquico: Estarán comprendidos en esta categoría los trabajadores que, de cualquier manera, tengan personal a cargo, y cuya labor implique impartir órdenes y distribuir las tareas al personal a su cargo, así como controlar la eficiencia de los trabajos, reportar las novedades y recibir órdenes de sus superiores jerárquicos, en el caso que correspondan. Se aclara que se excluye de esta categoría, así como de la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, al máximo responsable administrativo del cementerio, crematorio, panteón o sala velatoria, sea cual fuere su denominación funcional, como gerente, administrador, o cualquier otra, cargo que, a los fines de este convenio, no podrá ser ejercido por más de una persona humana.

ART. 20: Se aclara que, para las categorías antes expuestas, las partes negociarán, en cada oportunidad que corresponda, las escalas salariales pertinentes, aplicables a cada categoría en forma directa, independientemente de la negociación de las empresas con fines de lucro.

No serán de aplicación a las entidades sin fines de lucro, los artículos 45, 46, 76, 81 y 82 del presente convenio colectivo de trabajo.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

ART. 21: 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, toda vez que éste entienda que el trabajador merezca por su calificación, capacitación o mérito un plus económico remunerativo. 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. 22: 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. 23: ZONIFICACIÓN DE REMUNERACIONES: Atendiendo a la diversa realidad socioeconómica de cada región, provincia y ciudad de la República Argentina y el marco en el que pueden otorgarse diferenciaciones salariales en función de dicha variable, las partes acuerdan que a partir del 1º de febrero de 2018, la escala salarial de este convenio colectivo quedará diferenciada de la siguiente manera:

ZONA I: En esta zona estarán comprendidas todas aquellas empresas cuyos cementerios, o crematorios, o panteones, o salas velatorias estén ubicados en: la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y su zona aledaña, entendiéndose por tal, aquella que se encuentra ubicada en un radio de setenta (70) kilómetros, contados a partir del kilómetro cero de su centro geográfico, las ciudades de Santa Fe, Rosario, Mendoza, Córdoba, Bahía Blanca, La Plata y Mar del Plata y las zonas aledañas de dichas ciudades, entendiéndose por tales, aquellas que se encuentren ubicadas en un radio de treinta (30) kilómetros, contados a partir de sus respectivos centros geográficos, y las provincias de Neuquén, Rio

Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

ZONA II: En esta zona, estarán incluidas todas aquellas empresas cuyos cementerios, o crematorios, o panteones, o salas velatorias no estén encuadrados en la zona I.

ART. 24: Proceso de re-zonificación de empresas: Anualmente, o a pedido de cualquiera de las partes, se convocará al “Comité Paritario de Interpretación” previsto en este convenio, a los fines de acordar los ajustes de zonificación de las empresas, en las regiones, provincias o ciudades, atendiendo al desarrollo socio-económico que se verifique en las mismas, o al crecimiento poblacional.

ART. 25: 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.

ART. 26: En ningún caso las remuneraciones básicas establecidas en el presente podrán ser inferiores al salario mínimo, vital y móvil, con las salvedades efectuadas respecto del personal de representantes o asesores.

ART. 27: 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. 28: 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. 29: 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 35.

ART. 30: 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.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. 31: No podrá existir dentro, del ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo, personal jornalizado permanente.

ART. 32: 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.

ART. 33: 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 otorgarán

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 otorgarán en los días hábiles de la semana inmediatamente posterior, dentro de la jornada habitual de trabajo.

Dentro de la atribución de dirección y administración, los empleadores podrán organizar turnos y horarios que incluyan sábados y domingos como días hábiles de labor, sin que ello pudiera generar perjuicio en el régimen de trabajo de los dependientes preexistentes a la firma del presente convenio. 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. 34: 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. 35: 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 o beneficios que a la fecha los empleadores se encuentran reconociendo a sus dependientes.

ART. 36: 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. Dicho refrigerio quedará a cargo del empleador. Quedan exceptuados de este beneficio los trabajadores y empleados que trabajen en horario discontinuo. En ningún caso la presente disposición implicará 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. 37: El empleador proveerá ropa, 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, pantalones, sombreros, guantes, capa de lluvia, botas, borceguíes de seguridad, máscara y lentes de seguridad, siempre y cuando la índole de la tarea así lo exija.

ART. 38: 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 al empleador de las responsabilidades que pudieren derivar de tales carencias.

ART. 39: 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, crematorio, panteón o sala velatoria, 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.

CAPÍTULO VIII

BONIFICACIONES Y ADICIONALES

ART. 40: El trabajador que no hubiere incurrido en ninguna ausencia o no más de tres (3) tres llegadas tarde 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 35. No se computarán, a los efectos de esta bonificación, como ausencias, las debidas a enfermedad, accidentes o licencia legal o convencional debidamente acreditadas.

ART. 41: 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. 42: 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. 43: 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 del 5% de su remuneración básica o del mínimo garantizado.

ART. 44: 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%.

ART. 45: Acuerdan las partes que en cada oportunidad que deba efectuarse una exhumación de restos humanos, los trabajadores empleados en esta tarea percibirán, cada vez que lo hagan, un adicional del 5% (cinco por ciento) del salario básico correspondiente a la tercer categoría de la escala salarial aplicable a su empleador.

ART. 46: Acuerdan las partes que por resultar zona inhóspita, los trabajadores que se desempeñen en establecimientos ubicados en las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, percibirán un adicional remunerativo que se calculará sobre los básicos de convenio de cada categoría y cuyos porcentuales serán de: 5% (cinco por ciento) para el año 2018, 10% (diez por ciento) para el año 2019 y 15% (quince por ciento) a partir del año 2020. Dichos porcentuales no serán aplicados en forma acumulativa.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DE LICENCIAS.

ART. 47: 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 a otorgar las vacaciones en forma fraccionada, siempre y cuando dichos períodos 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 descritas en los incisos b) y d) del presente artículo. Asimismo, al menos uno de los períodos de catorce (14) días hábiles deberá obligatoriamente ser otorgado durante la temporada estival.

ART. 48: 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. 49: A los efectos de las licencias previstas en los dos artículos anteriores el sábado será computado como día hábil.

ART. 50: 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. 51: 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. 52: 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. 53: 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. 54: 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. 55: En las licencias referidas en los artículos 50 a 53 deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborables.

ART. 56: 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 o universitaria. Para acogerse a dichas licencias las evaluaciones o exámenes deberán ser referidos a establecimientos de la enseñanza oficial o privada, autorizados 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. 57: 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. 58: 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 X

BOLSA DE TRABAJO

ART. 59: 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 XI

CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD

ART. 60: 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 XII

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN E INTERPRETACIÓN

ART. 61: 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 que integrarán, por la parte sindical, cinco representantes de SOECRA, y por la parte empleadora, dos miembros de la CACEPRI, un miembro de la Congregación Evangélica Alemana de Buenos Aires, un miembro de la Asociación Civil Corporación del Cementerio Británico de Buenos Aires, y un miembro de la Cooperativa de Trabajo La Unión Ltda., para todas aquellas cuestiones que versen sobre normas de esta convención aplicables a todos los empleadores de la actividad. Para el caso de necesidad de interpretación de normas que afecten sólo a las empresas con fines de lucro, el Comité Paritario de Interpretación se integrará, por la parte sindical, con dos representantes de SOECRA, y por la parte empleadora, con los dos representantes de la CACEPRI. Para el caso de necesidad de interpretación de normas que afecten sólo a las empresas sin fines de lucro, el Comité Paritario de Interpretación se integrará, por la parte sindical, con dos representantes de SOECRA, y por la parte empleadora, con el representante de la Congregación Evangélica Alemana de Buenos Aires, y el representante de la Asociación Civil Corporación del Cementerio Británico de Buenos Aires. Lo dispuesto no obsta a cualquier actividad o gestión de

mediación o intermediación que pueda realizar la CACEPRI ante el SOECRA, en representación de las empresas que la integran, a los fines de la

interpretación o aplicación, a dichas empresas, de cualquier cláusula del presente convenio colectivo de trabajo.

ART. 62: El Comité entrará en funcionamiento a partir de la suscripción y presentación ante la Autoridad de Aplicación del presente convenio, y tendrá carácter permanente y sus Resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

ART. 63: El Comité deberá reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un (1) voto por cada representación, considerándose una (1) representación por SOECRA y una representación por la parte empleadora. El voto de cada representación se decidirá, como mínimo, por los votos conformes de cuatro de sus cinco miembros. Para el caso de necesidad de interpretación de normas que afecten sólo a las empresas con fines de lucro, o las entidades sin fines de lucro, conforme lo dispuesto en el art. 61 del presente convenio colectivo de trabajo, el voto de cada representación se decidirá por unanimidad. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, las partes se comprometen a requerir laudo arbitral al Ministerio de Trabajo de la Nación en los términos del art. 4º y ss. de la ley 14.786, asumiendo que la sentencia arbitral será irrecurrible.

ART. 64: FUNCIONES: El Comité Paritario de Interpretación será el en-cargado 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.
- 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 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 que adopte el Comité o, en su caso, los laudos que el Ministerio de Trabajo dicte con arreglo a lo dispuesto en el artículo anterior, quedarán incorporadas al convenio colectivo de trabajo, como parte integrante del mismo.

ART. 65: 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 el contenido de las mismas con sus firmas.

ART. 66: Asimismo, a los efectos de los temas comprendidos en el Capítulo V de este convenio, funcionará un Subcomité de Interpretación constituido por la representación gremial y la representación empresaria comprendida por las

entidades allí referidas. El mismo estará constituido y poseerá las mismas funciones que se indican en los artículos 63 y 64.

CAPÍTULO XIII

REPRESENTACIÓN GREMIAL Y RELACIONES LABORALES

ART. 67: 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. 68: 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. 69: 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. 70: 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, o solicitar ser asistido por un representante del SOECRA.

ART. 71: Los establecimientos estarán obligados a exhibir, en un lugar adecuado, la nómina del personal en actividad.

ART. 72: Los establecimientos deberán instalar un tablero o pizarra, que será utilizado por los delegados gremiales para efectuar comunicaciones al personal.

CAPÍTULO XIV

SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

ART. 73: 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 SOECRA, equivalente a dos (2) sueldos básicos correspondiente a la categoría 3ª de la zona salarial en la que preste servicios el trabajador.

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.

Los importes resultantes deberán ser depositados por el empleador en la cuenta de SOECRA con vencimiento el mismo día que los aportes del SUSS. La mora y los saldos impagos tendrán idéntico tratamiento que las demás cargas sociales del SUSS.

ART. 74: 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 XV

APORTES Y CONTRIBUCIONES

ART. 75: Los empleadores o dadores de trabajo, procederán a retener la suma correspondiente al uno y medio 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 (15) días posteriores al mes vencido, a la orden de la cuenta recaudadora del SOECRA.

ART. 76: En razón de lo dispuesto en el art. 9º de la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, y 37 inc. a) de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Gremiales, los empleadores procederán a retener el importe equivalente al uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones percibidas por los trabajadores no afiliados a la entidad sindical signataria del presente. El referido aporte se encuentra justificado en los beneficios que obtienen los trabajadores de la actividad por la firma del convenio colectivo y los logros de mejores condiciones de labor y de remuneración. Los importes resultantes de estas retenciones, deberán ser depositados por el empleador en la cuenta de SOECRA, con vencimiento el mismo día que los demás aportes al SUSS. La mora y los saldos impagos por este concepto tendrán idéntico tratamiento que las demás cargas sociales del SUSS.

Esta cláusula no tiene efecto ultra activo, y en las futuras negociaciones salariales, las partes acordaran su plazo de vigencia al suscribirse cada nuevo acuerdo salarial.

ART. 77: A efectos de la acreditación del cumplimiento del pago de los aportes y contribuciones establecidos en los dos artículos anteriores, 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. 78: 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. 79: 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 XVI

COMISIÓN NEGOCIADORA SALARIAL

ART. 80: A partir de la homologación del convenio por la autoridad de aplicación, quedará constituida la Comisión Negociadora Salarial. Esta comisión tendrá como función estudiar 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.

CAPÍTULO XVII

CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL OBLIGATORIA

ART. 81: Los empleadores abonarán a CACEPRI, en compensación a su actuación en los trámites de reformas del Convenio Colectivo o de las negociaciones salariales que se acuerden periódicamente, el equivalente a 6 (seis) cuotas de asociación a esa entidad, exceptuándose de ese aporte las empresas que ya lo hubieran efectuado con anterioridad por cualquier concepto, y a las entidades sin fines de lucro.

Los empleadores no adheridos a la Cámara Argentina de Cementerios Parques Privados, en compensación por el beneficio que obtienen sus empresas por la firma del Convenio Colectivo y el ordenamiento en las condiciones de trabajo

de sus empleados, deberán abonar a CACEPRI el equivalente a 6 (seis) cuotas mensuales y consecutivas fijadas por la entidad a sus socios. Los importes resultantes deberán ser depositados mensualmente a partir de la homologación del presente y con vencimiento el mismo día de los demás aportes al SUSS, en la cuenta de CACEPRI. La mora y los saldos impagos por este concepto tendrán idéntico tratamiento que las demás cargas sociales del SUSS.

ART. 82: Los empleadores no adheridos a la Cámara Argentina de Cementerios Parques Privados, en compensación por el beneficio que obtienen sus empresas por la negociación salarial, el trabajo y gastos que ello implica, deberán abonar a CACEPRI el equivalente a 4 (cuatro) cuotas mensuales y consecutivas fijadas por la entidad a sus socios. Los importes resultantes deberán ser depositados mensualmente a partir de la homologación del presente y con vencimiento el mismo día de los demás aportes al SUSS, en la cuenta de CACEPRI. La mora y los saldos impagos por este concepto tendrán idéntico tratamiento que las demás cargas sociales del SUSS.

CAPÍTULO XVIII

NORMAS SUPLETORIAS Y TEMPORARIAS

ART. 83: 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. 84 Las instituciones o asociaciones civiles sin fines de lucro que sean miembros de CACEPRI, o que con anterioridad a la homologación del presente convenio colectivo de trabajo estuvieran regidas por normas propias de empresas con fines de lucro, serán consideradas, a los fines de este convenio, como empresas con fines de lucro.