

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

## **CAPÍTULO 1**

### **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 2**

### **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.

**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

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 57 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

#### AGRUPAMIENTO a)

Jefe Administrativo.

Sub-encargado.

Empleado/a calificado/a - Secretario/a calificado/a - Operador/a de computación calificado/a - Cajero/a calificado/a - Dactilógrafo/a calificado/a.

Telefonista – Secretario/a o Dactilógrafo/a – Empleado/a administrativo/a

Representante-asesor/a de Comercialización – Recepcionista calificado/a – Azafata calificado/a – Operador/a de computación – Empleados generales – Cajero/a .

Recepcionista – Azafata - Maestranza y Servicios - Cadete/a.

Personal Inicial

#### AGRUPAMIENTO 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 y/o Exhumador - Grabador.

Jardinero - Sereno - Portero - Peón.

Personal Inicial.

#### AGRUPAMIENTO c)

Jefe de Planta

Capataz.

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

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.

3º Categoría DACTILÓGRAFO/A CALIFICADO/A:

Manejan máquinas de escribir manuales, eléctricas o de computación, etc..

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 EMPLEADO/A, SECRETARIO/A, DACTILOGRAFO/A:

Realiza 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.

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.

5° Categoría AZAFATA CALIFICADA:

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

5° Categoría OPERADOR/A DE COMPUTACION:

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

5° 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 manual o computarizadas. Podrá asistir al cajero/a calificado/a.

La conceptualización de calificado supone el total conocimiento de las tareas del sector.

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.

6° Categoría AZAFATA:

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

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 cualesquiera de los agrupamientos, sin conocimientos específicos. Mantendrá la misma hasta un plazo máximo de hasta doce meses desde su ingreso, cumplido el cual, deberá otorgársele la categorización correspondiente de acuerdo a las tareas que realice, con las variantes mencionadas en

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.

#### 2º Categoría SUPERVISOR

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.

#### 3º 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.

#### 3º Categoría INHUMADOR Y/O EXHUMADOR CALIFICADO:

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

#### 3º Categoría INCINERADOR DE CADÁVERES

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

#### 3º 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.

#### 3º Categoría GRABADOR CALIFICADO:

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

La conceptualización de calificado supone el total conocimiento de las tareas del sector.

#### 4º 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.

#### 4º Categoría AYUDANTE SUPERVISOR

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

#### 4º Categoría SOLDADOR

Es quien suelda el zinc de los féretros.

#### 4º Categoría ORADOR

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 y 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 existieren.

#### 5° Categoría INHUMADOR Y/O EXHUMADOR:

Es quien trabaja en forma mecanizada y/o manual, individual; o en cuadrillas de dos a seis personas 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. Se entenderá que dichas tareas pueden ser ejecutadas por la misma persona.

#### 5° Categoría GRABADOR:

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

#### 6° Categoría JARDINERO:

Es quién 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

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, etc.

#### 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, 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, motoniveladoras, montacargas, palas mecánicas, etc.

#### 4° Categoría PLOMERO

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

#### 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 terceros.

#### 7° Categoría PERSONAL INICIAL

Estará comprendido en esta categoría, todo aquel personal que ingrese al establecimiento, en

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 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 de Pesos doscientos (\$ 200,00), 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. En caso de producirse un aumento mayor del diez por ciento (10%) en el nivel general de precios al consumidor, calculado desde la fecha de suscripción del presente, las partes asumen el compromiso de acordar en el seno de la Comisión Negociadora Salarial del presente convenio, la inmediata movilidad del importe de la garantía mínima.

**ART. 11:** Dicho personal podrá ser contratado de acuerdo a la modalidad prevista por el art. 92 ter de la ley de contrato de trabajo (conf. art. 2° ley 24.465), en cuyo caso, el importe de la remuneración mínima garantizada se reducirá en forma proporcional a la cantidad de horas trabajadas.

**ART. 12:** Las partes convienen que en el supuesto en que la liquidación de comisiones mensuales que cada empleadora realice a su plantel de asesores o representantes, no fuera suficiente para abonar los aportes y contribuciones que corresponden a la OSPCRA en su importe mínimo, aquellas deberán integrar las sumas necesarias para completarlo. A estos efectos, será considerado importe mínimo por empresa, al resultado de multiplicar la cantidad de asesores o representantes de cada una de ellas por el equivalente a tres (3) Módulos Previsionales (MOPRE), establecidos actualmente por el Ministerio de Economía de la Nación, o los que en el futuro la autoridad competente establezca a los mismos fines y efectos.

antigüedad en el empleo.

**ART. 15:** Ampliase a noventa (90) días el período de prueba previsto por el art. 92 bis de la ley de contrato de trabajo, para aquellos trabajadores que cumplan funciones como representantes, asesores o asesoras del área de comercialización en el marco del presente convenio.

#### **CAPÍTULO 4**

##### **RÉGIMEN DE REMUNERACIONES**

**ART. 16:** Las remuneraciones establecidas en el presente convenio son básicas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores ya sea por acuerdo de partes o decisión unilateral del empleador. En ningún caso la aplicación de las escalas salariales establecidas en el presente, podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieren percibiendo los trabajadores.

**ART. 17:** 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. 18:** 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) meses previstos en el art. 6° del presente.

**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. Contrariamente a lo dispuesto en el art. 6°, la permanencia de los trabajadores iniciales en la séptima (7°) categoría, no tendrá límite de tiempo. Consecuentemente, en las Zonas I y II, el personal comprendido en el presente Convenio con 18 años de edad o más percibirá las siguientes remuneraciones básicas mensuales:

##### **PERSONAL JERÁRQUICO (Acuerdo de partes)**

1RA. CATEGORÍA	\$ 1.064,34
2DA. CATEGORÍA	\$ 921,55
3RA. CATEGORÍA	\$ 727,04

En esta zona, los trabajadores de 18 años de edad o más, percibirá las siguientes remuneraciones básicas mensuales.

**PERSONAL JERARQUICO** (Acuerdo de partes)

1RA CATEGORÍA	\$ 1.004,10
2DA CATEGORÍA	\$ 869,40
3RA CATEGORÍA	\$ 706,49
4TA CATEGORIA	\$ 630,15
5TA CATEGORÍA	\$ 574,80
6TA CATEGORÍA	\$ 533,96
7MA CATEGORÍA	\$ 406,28

En todos los casos, las remuneraciones básicas acordadas comenzaran a regir a partir del segundo mes desde la fecha de homologación del presente.

**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:** La Asociación Sindical podrá requerir efectuar controles sobre el cumplimiento de las empresas a las previsiones de la Ley 24.013, a cuyo efecto las Empresas se comprometen a facilitar la documentación correspondiente.

**ART. 22:** 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. 23:** 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 31.

**ART. 24:** 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. 25:** Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios

## **CAPITULO 6**

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**ART. 27:** No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo personal jornalizado permanente, se adecuara según la Legislación Vigente.

**ART. 28:** 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 12 horas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31.

**ART. 29:** 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, las tareas de inhumación y exhumación se realizarán inclusive los sábados de 14 a 18 horas y los domingos de 8 a 12 horas. Sin perjuicio de lo establecido las Empresas pueden adecuar estos horarios a las características climáticas de cada zona geográfica.

Los trabajadores que desarrollen sus tareas en los turnos citados gozarán del franco compensatorio del siguiente modo: los que laboraren después de las 12 horas del día sábado y los domingos en los horarios antes indicados, gozarán de dicho franco, reintegrándose a sus tareas el día martes a las 14 horas o al comienzo de la jornada vespertina.

El franco compensatorio podrá otorgarse dentro de los cinco días hábiles siguientes, siempre y cuando los días previstos para el descanso no fueren feriados. En este caso deberán respetarse las 48 horas asignadas, considerando dentro de las mismas la media jornada de descanso del día domingo, ya gozada.

**ART. 30:** HORAS EXTRAORDINARIAS: A los fines del presente convenio se abonarán como horas extraordinarias de trabajo las laboradas en exceso de la jornada convencional establecida; con la excepción prevista en el artículo 28.

**ART. 31:** 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 se encuentran reconociendo a sus dependientes.

**ART. 32:** 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

**ART. 34:** 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. 35:** 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.

## **CAPITULO 7**

### **BONIFICACIONES Y ADICIONALES**

**ART. 36:** 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 31. No se computarán a los efectos de esta bonificación como ausencias, las debidas a enfermedad, accidentes o licencia legal o convencional debidamente acreditadas.

**ART. 37:** 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. 38:** 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. 39:** El personal que realice tareas de cobranza o transporte habitual de dinero en efectivo, gozará de una asignación especial de 5% de su remuneración básica.

**ART. 40:** 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. 41:** LICENCIA ORDINARIA: Los trabajadores alcanzados por los efectos del presente

**ART. 42:** 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. 43:** A los efectos de las licencias previstas en los dos artículos anteriores el sábado será computado como día hábil.

**ART. 44:** 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. 45:** 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. 46:** 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. 47:** El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, una vez al año calendario, 1 día de licencia por mudanza del trabajador, el que deberá notificar a su empleador con constancia policial de su nuevo domicilio.

**ART. 48:** 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. 49:** En las licencias referidas en los artículos 44 a 46 deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborables.

**ART. 50:** 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 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. 51:** 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. 52:** DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD: Se establece el día cuatro (4) de

**ART. 53:** Quedan contemplados en el presente convenio todas las disposiciones del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo referentes al trabajo de las mujeres, y en especial las de los capítulos II y IV en cuanto legislan sobre la protección de la maternidad y el estado de excedencia.

## **CAPÍTULO 10**

### **BOLSA DE TRABAJO**

**ART. 54:** 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.

**ART. 55:** El empleador, a requerimiento del trabajador, deberá otorgar un certificado de trabajo en el que deberá constar la fecha de ingreso, calificación profesional, nombre y razón social, domicilio y remuneración abonada.

## **CAPÍTULO 11**

### **CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD**

**ART. 56:** 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 12**

### **SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN E INTERPRETACIÓN**

**ART. 57:** 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. 58:** 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

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. 60:** 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.
- 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.

**ART. 61:** 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. 62:** 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 13**

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

**ART. 63:** 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. 64:** Los empleadores se obligan a conceder a la Organización Sindical las licencias gremiales

**ART. 67:** Los establecimientos estarán obligados a exhibir en un lugar adecuado la nómina del personal en actividad.

**ART. 68:** Los establecimientos deberán instalar un tablero o pizarra que será utilizado por los delegados gremiales para efectuar comunicación al personal.

## **CAPÍTULO 14**

### **SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO**

**ART. 69:** El personal -sin límite de edad- que preste servicio 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 ( 1 ) por ciento del total de las remuneraciones percibidas mensualmente por sus dependientes. Asimismo y a idénticos efectos retendrán y depositarán en dicha cuenta, el uno ( 1 ) por ciento de las remuneraciones totales percibidas por los trabajadores.

**ART. 70:** 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 pudiere corresponder por aplicación de las leyes vigentes o a dictarse.

## **CAPÍTULO 15**

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES**

**ART. 71:** Los empleadores o dadores de trabajo, procederán a retener la suma correspondiente al 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 S.O.E.C.R.A.

**ART. 72:** 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. 73:** 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. 74:** 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.

comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación.

## **CAPITULO 17**

### **NORMAS SUPLETORIAS Y TEMPORARIAS**

**ART. 76:** 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. 77:** 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 fijados en el ámbito del CCT 205/93 y con relación a la totalidad de los trabajadores. Dicho aporte se efectúa para los fines sociales de la entidad sindical.