

SINDICATO DE OBREROS DE MAESTRANZA

Personer a Gremial N... 357

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

C.C.T N... 74/99

TITULO I. — PARTES SIGNATARIAS

Artículo 1 - Entidades signatarias. EL SINDICATO DE OBREROS DE MAESTRANZA y la ASOCIACION DE EMPRESAS DE LIMPIEZA.

Dichas entidades aceptan y se reconocen rec procamente como nicas asociaciones representativas de los trabajadores y empleados, respectivamente, comprendidos en la presente Convenci n Colectiva de Trabajo.

Artículo 2 - Lugar y Fecha de Celebraci n. Buenos Aires, 18 de Octubre de 1999.

TITULO II. — APLICACI N DE LA CONVENCION

Artículo 3 - Vigencia Temporal. La presente convenci n colectiva tendr vigencia por l termino de tres (3) a os a partir del primer d a del mes calendario siguiente al de su publicaci n, sin perjuicio de la plena vigencia de las cl usulas normativas y obligacionales hasta la celebraci n de un nuevo convenio colectivo de trabajo.

Artículo 4 - Actividad Territorial de Aplicaci n. Capital Federal y Provincia de Buenos Aires.

Artículo 5 - Actividad y Personal Comprendidos. La presente Convenci n Colectiva de Trabajo ser de aplicaci n para la totalidad de los trabajadores, de uno u otro sexo, ocupados en Empresas cuya actividad principal CONSISTA EN LA REALIZACION DE TAREAS de limpieza y mantenimiento en general, incluyendo los de car cter t cnico e industrial, rasquetado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos, de limpieza y lavado de mbitos alfombrados, superficies vidriadas y met licas, cualesquiera sean los lugares donde se presten las mismas, ya se trate de edificios, casas particulares, oficinas, locales o establecimientos comerciales o industriales, p blicos o privados, instituciones, cooperativas, bancarias, financieras de cualquier naturales, reparticiones publicas, consultorios, cl nicas, sanatorios u hospitales, establecimientos educativos, playas ferroviarias, balnearias y de estacionamiento; v as, puentes, coches vagones y material ferroviario o de subterr neos en general, estaciones, andenes, aviones, aer dromos y aeropuertos, p blicos o privados, y todo tipo de buques o embarcaciones o sus bodegas; puestos viales y mercados o ferias, supermercados e hipermercados, "shoppings", estadios y campos deportivos; dep sitios, galpones, calles, plazas, paseos p blicos, parques de recreo; cinemat grafos, teatros y "caf concerts", "dancing" o similares, "cabarets", "boites", "pub", "discoteques", confiter as. Restaurantes, hoteles, moteles y albergues; salas de juego, casinos, salones y clubes de baile; radio emisoras, emisoras de televisi n, etc.

Se incluye asimismo en la presente Convenci n Colectiva de Trabajo el personal dependiente de dichas empresas, que integre o complemente la actividad de las mismas a trav s de la realizaci n de tareas afines a las enunciadas, como ser: desinfecci n, fumigaci n, desinsectaci n y desratizaci n — mediante procedimientos especiales — recolecci n de residuos, cortes de pasto, exterminio de yuyos de malezas; servicios de t , caf y refrigerios, y traslado de muebles, archivos, etc. Y la realizaci n de carga u descarga; como as mismo los trabajadores que en tales condiciones se desempe en en calidad de ordenanzas, conserjes, porteros, serenos, playeros, pa oleros de dep sitios, jardineros, ascensoristas, mucamas, camareras, etc., cualesquiera que sean los lugares donde presten dichas labores, y dem s operarios que realicen tareas an logas o no a las consignadas en cuanto los mismos dependan de empresas cuya actividad principal consista en alguna de las enunciadas en el p rrafo anterior. Tambi n quedan comprendidas en la presente Convenci n Colectiva todas las cooperativas de trabajo y sus socios — trabajadores que, para el cumplimiento de su objeto social, prev n la contrataci n de terceras personas utilizando la fuerza de trabajo de sus asociados.

Artículo 6 - Establecimiento. A todos los efectos previstos en la presente Convenci n Colectiva y disposiciones legales enti ndese por "establecimiento" el lugar donde se realice el trabajo.

Artículo 7. Cantidad de beneficiarios. 30.000 mil trabajadores.

TITULO III. - CLASIFICACI N Y FUNCIONES DEL PERSONAL COMPRENDIDO CATEGORÆAS

CAPITULO 1. — CLASIFICACION DEL PERSONAL COMPRENDIDO

Artículo 8 - Clasificaci n. El personal comprendido en la presente Convenci n Colectiva de trabajo se clasifica en: Personal de Maestranza.

Personal de Maestranza de Coordinaci n.

CAPITULO 2. — PERSONAL DE MAESTRANZA

Artículo 9 - Funciones. Se entiende por personal de maestranza a aquel cuyas funciones habituales consistan en la realizaci n de tareas de limpieza y lavado en general, incluidas las de car cter t cnico e industrial, rasquetado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos, de limpieza y lavado de mbitos alfombrados, superficies vidriadas y met licas, cualesquiera sean los lugares donde se prestan las mismas, en general las tareas enumeradas en el Artículo 5.

Artículo 10. Categor as. El personal de maestranza se encuadrara en las siguientes categor as:

1 - PE N GENERAL: Es aquel que ingresa a trabajar sin haberse desempeñado con anterioridad en la misma empresa o en otras comprendidas en la actividad.

2 — OFICIAL: Es el operario que posea una antigüedad mayor de sesenta (60) días de trabajo en la empresa, o compute la misma acreditando fehacientemente haberse desempeñado en este periodo, o en esta categoría, en otra u otras empresas de la actividad comprendida.

3 — OFICIAL DE PRIMERA: Es el operario que posea una antigüedad mayor de quince (15) meses de trabajo en la categoría de Oficial en la empresa o compute la misma acreditando fehacientemente haberse desempeñado en ese periodo, o en esa categoría, en otra u otras empresas de la actividad comprendida y en tanto posea y pueda realizar, a requerimiento de su empleador, con amplio y pleno conocimiento, todas las tareas incluidas y enumeradas en la actividad con excepción de las previstas para los Oficiales Especializados.

4 — OFICIALES ESPECIALIZADOS: Son aquellos que — sin importar su antigüedad en empresas de la actividad — posean la idoneidad suficiente para desempeñarse, y así lo hagan habitualmente, en las especialidades que se detallan a continuación:

Oficial pulidor: es aquel que efectúa tareas de pulido de pisos de madera con máquinas exclusivas para ese fin.

Oficial plastificador: es aquel que efectúa tareas de plastificado de pisos de madera, exclusivamente a pincel.

Oficial de Altura: es aquel que realiza sus tareas en forma habitual a una altura superior a los cuatro (4) metros de nivel del suelo o del plano inferior más próximo, mediante balancín, silleta o andamio colgante.

Oficial motorista: es aquel que realiza trabajos operando con máquinas barredoras, moto barredora, tractores o similares, siempre que fueren autopropulsadas y montado en las mismas.

Oficial técnico: es aquel que realiza trabajos de limpieza técnica especializada utilizando aire comprimido y/o vapor. Todo oficial especializado estará obligado, si el empleador así lo requiere, a efectuar además otras tareas comprendidas dentro de la actividad manteniendo su categoría y sueldo como tal.

Asimismo y a los efectos previstos en este Artículo, los operarios que al ingresar a trabajar a las órdenes de una empresa dejen debida constancia de haber trabajado bajo la dependencia de otro empleador comprendido dentro de la actividad dentro de la actividad, o en una categoría determinada en el presente Convenio, deberán presentar los certificados o comprobantes pertinentes a dicho fin dentro de los diez (10) días corridos desde su incorporación, perdiendo en su defecto todo derecho de calificación emergente de tal circunstancia por diferencia de categoría, la que solo le será reconocida a partir de la correspondiente presentación.

CAPITULO 3. - PERSONAL DE MAESTRANZA DE COORDINACION

Artículo 11 - Funciones: Se entiende por personal de Maestranza de Coordinación a aquel que, revistando en alguna de las categorías previstas en la presente calificación y enunciadas en el Artículo doce (12), tenga por función principal y habitual la de ordenar y coordinar la realización de trabajos, sin perjuicios de efectuar además cualquiera de las tareas previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo cuando fuere necesario. No se encuentra dentro de sus funciones la facultad de imponer sanciones disciplinarias.

Artículo 12. Categorías: El personal de coordinación se encuadrará en algunas de las siguientes categorías:

1 — COORDINADOR "A": Es quien tiene habitualmente a su cargo la coordinación de hasta ocho (8) operarios.

2 — COORDINADOR "B": Es quien tiene habitualmente a su cargo la coordinación de nueve (9) a quince (15) operarios.

3 — COORDINADOR "C": Es quien tiene habitualmente a su cargo la coordinación de más de quince (15) operarios.

La categorización y remuneración de los Coordinadores se ajustará estrictamente a la cantidad de operarios cuya coordinación tenga habitualmente a su cargo.

Atendiendo al espíritu de colaboración y solidaridad que debe primar en toda relación laboral, el personal de "Coordinación" también realizará otras tareas comprendidas dentro de la presente convención, cuando por circunstancias atendibles al empleador así se lo requiera.

TITULO IV — MODALIDADES Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 13 — Asignaciones por tareas en ambientes afectados a la salud. Los trabajadores cualquiera fuere su calificación profesional, en tanto realicen sus tareas en ambientes afectados a la salud, tales como hospitales, sanatorios, clínicas, dispensarios, consultorios médicos, etc., sin importar el sector en que se desempeñan, incluyendo pasillos, galerías, salas de espera, e incluso las oficinas integrantes de los lugares referidos precedentemente, tendrán derecho a la percepción de un adicional especial del doce por ciento (12%) sobre el sueldo básico de la categoría en la que reviste, incluyendo su antigüedad. De modo tal que, si el trabajador no cumpliera sus labores en los lugares consignados, carecerá del derecho a percibir la mencionada asignación.

Artículo 14 — Desempeño en categoría superior. Si un operario fuere destinado transitoriamente a realizar tareas correspondientes a una categoría superior a la que revistase, tendrá derecho a percibir la remuneración básica fijada para aquella por el tiempo de su real desempeño en la misma. En caso de haber desaparecido las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en tal condición o transcurriera el plazo de cuarenta y cinco (45) días

de trabajo real y efectivo, ya sea en forma continua o alternada, dentro del año o aniversario, el mismo tendrá automáticamente a continuar percibiendo el sueldo superior de acuerdo a su antigüedad en forma permanente, considerándose las nuevas tareas y categoría como definitivas, sin otro requisito.

Artículo 15 — Cambios o asignación de otras tareas. Sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos anteriores, los cambios o asignaciones de otras tareas que se le encomienden al trabajador, en tanto no correspondan a una categoría superior o distinta clasificación y sean ellas de similar naturaleza, no darán lugar a cargo salarial alguno.

Artículo 16 — Mayores Adicionales. Las empresas y los trabajadores podrán establecer adicionales o beneficios superiores a los establecidos en el presente convenio, vinculados al desempeño del trabajador en un establecimiento determinado. El Trabajador tendrá derecho a la percepción de este adicional o al mayor beneficio mientras se desempeñe en el establecimiento en cuestión.

El trabajador no podrá ser privado de estos adicionales o mayores beneficios, mientras la empresa pueda mantener la oferta del trabajador de aquel en el establecimiento que ha dado lugar al otorgamiento de los mismos.

Artículo 17 — Preferencia para cubrir vacantes o jornadas completas. Cuando por incapacidad física o mental, absoluta o definitiva, el trabajador deba retirarse del empleo, o en caso de fallecimiento, los empleadores darán preferencia para cubrir la vacante producida por alguna de dicha circunstancia, a los familiares de uno u otro sexo; en línea directa, o al cónyuge de dicho trabajador, siempre y cuando reúnan las condiciones y aptitudes necesarias para desempeñar las tareas correspondientes al puesto vacante.

Asimismo, en el supuesto de que la empresa empleadora deba tomar personal nuevo para desempeñarse en jornada completa, la misma dará preferencia a la ampliación o adjudicación de dicha jornada a la que se desempeña dentro del mismo establecimiento en jornada reducida, con igual categoría y especialidad correspondiente al horario vacante, en cuanto reúna las condiciones de idoneidad y que así lo hubiera solicitado mediante nota cursada a su empleador, a los efectos de ser tenido en cuenta al producirse las circunstancias que originaren la vacancia. Dicha nota firmada por el trabajador, consignará sus datos personales y cuya copia deberá ser suscripta por el empleador o personal con atribuciones; la negativa de estos últimos en cumplimentar dicho requisito será suplida, a su cargo, por telegrama colacionado o carta documento cursados por el operario conteniendo los mismos requisitos consignados precedentemente.

Artículo 18 — Concurrencia del trabajador a la Empresa. Cuando el operario, por cualquier causa, requerido por su empleador, concorra a la sede de la Empresa durante su horario de trabajo, lo será sin perjuicio del cobro de su remuneración, reconociéndosele asimismo, en tales casos, el pago de los mayores gastos de traslado que ello le pueda ocasionar.

Artículo 19 — Viáticos. Cuando el trabajador, antes de tomar servicio, durante y/o después de finalizado el mismo, deba concurrir a la sede de la Empresa, y su lugar de trabajo sea considerablemente alejado de aquella percibir, mientras dure esta modalidad, una compensación por las sumas que debido a ello deba desembolsar en concepto de gastos de transporte por cada día de trabajo efectivo, y que deberá ser acreditada por medio de comprobantes para tener derecho a dicho viático. Queda por lo tanto excluido de esta compensación el personal que concorra directamente a su lugar de tareas y aquellos trabajadores a quienes la empresa facilite su traslado sin cargo.

Asimismo los empresarios únicamente abonarán los viáticos que puedan corresponder al trabajador mientras dure la causa que los motive por ser estrictamente transitorios, y en ningún caso formarán parte de la remuneración por cuanto los mismos constituyen un gasto del empleador.

Sin perjuicio de lo expuesto se establece, atendiendo al nuevo régimen de la seguridad social, una asignación denominada "viáticos", la que tendrá el carácter de remuneratoria como base de cálculo para efectuar las retenciones en concepto de aportes y las contribuciones con destino al Sistema Único de la Seguridad Social. Estos viáticos se liquidarán en proporción a los días efectivamente trabajados en el período mensual. Sin perjuicio de lo expuesto, en caso de enfermedad o accidente el trabajador percibirá un importe equivalente al citado viático. Las sumas que correspondan a este se harán constar en el recibo de sueldo, y serán las siguientes: A) de pesos cuarenta (\$40) mensuales para la jornada completa y B) de pesos treinta (\$30) mensuales para la jornada reducida, cualquiera sea la categoría laboral del trabajador.

Artículo 20 — Previsión médica. Los empleadores arbitrarán los medios a su alcance para contar con un servicio de asistencia lo más cercano al lugar de trabajo para los casos de enfermedades y accidentes de urgencia, ya sean inculpables o del trabajo.

Artículo 21 — Aviso de enfermedades, accidentes o de otras circunstancias que imposibiliten su concurrencia. Todo trabajador deberá dar aviso oportuno de cualquier enfermedad, accidente, o de otras circunstancias que le imposibiliten concurrir a prestar sus tareas. A tal efecto deberá dar cumplimiento a los siguientes recaudos. Comunicar al empleador lo más inmediatamente posible en el transcurso de la primera jornada respecto de la cual estuviere imposibilitado de trabajar, o dentro de la primera jornada diurna laborable, si trabajase en turnos nocturnos, por cualquiera de los siguientes medios.

Telegrama o carta documento, remitido por el trabajador o un tercero a través de la Empresa Oficial de Correos, en el cual deber consignar sus datos personales completos y domicilios, ajustando dicho despacho a las normas legales establecidas al respecto.

Aviso personal, ya sea por el trabajador o un tercero, quien deber acreditar su identidad e informar su domicilio. La Empresa expedir un comprobante firmado de dicho aviso.

Cuando el trabajador enfermo o accidentado no se encuentre en su domicilio registrado en la Empresa har saber esa circunstancia indicando el lugar en el que se halle internado o guardando reposo, al comunicar la enfermedad o accidente, o inmediatamente de producirse su internación.

El trabajador enfermo o accidentado, con el fin de posibilitar la verificación y evolución de su estado por parte del empleador y en tanto su condición de salud se lo permita deber presentarse a tales efectos al consultorio o institución médica que le indique la empresa, haciéndole saber a esta si su estado le impide movilizarse.

Cuando el médico del empleador notifique al trabajador el alta de la enfermedad o accidente y este continuara imposibilitado de trabajar, deber comunicarlo al empleador, también en los plazos y por medios consignados en el punto 1) de este artículo.

En el caso de que el trabajador enfermo o accidentado diera aviso oportuno al empleador, en la forma y por los medios previstos en este Artículo, y no fuera controlado por el mismo, se estará al certificado médico que lo asiste, el cual deber presentarlo con los siguientes requisitos.

Fecha de Examen

Naturaleza de la dolencia.

Necesidad de guardar reposo con abstención de trabajar y por el tiempo que durara dicho impedimento.

Fecha y lugar de extensión del certificado, firmado por facultativo habilitado, con indicación de sus datos profesionales y personales.

De igual manera y forma, en lo que sea compatible, deber avisar y justificar el trabajador su inasistencia cuando la misma obedezca a otras causas que legitimen su imposibilidad de concurrir a trabajar.

El incumplimiento de l trabajador a lo dispuesto en el presente artículo, le acarreará las consecuencias previstas en las disposiciones en vigor.

Artículo 22 — Seguro por accidentes y enfermedades del trabajo. Los empleadores deber n tener contratado, para el inicio de los servicios, un seguro que cubre debidamente los infortunios del trabajo que puedan sufrir los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 23 — Higiene y Seguridad. Sin perjuicio de lo prescriptos por la Ley 24.557, sus reglamentaciones y el presente Convenio, se establece que las empresas deber n dar - en lo pertinente — estricto cumplimiento a las normas de higiene y seguridad en el trabajo, siendo obligación de las mismas instruir al personal por medio de indicaciones verbales y prácticas o mediante impresos colocados en lugares visibles, dentro de cada sitio de trabajo donde exista riesgo, con el objeto de evitar accidentes o prevenir infortunios y atenuar sus consecuencias dañosas. A tal efecto se dotará al personal se dotará al personal de los elementos de seguridad indispensables en resguardo de su integridad física, sobre todo y muy especialmente cuando ejecuten tareas de limpieza de superficies vidriadas, metálicas, paredes u otros elementos de altura, en cuyos casos se le suministrará los elementos necesarios a tal fin, como ser correaes, andamiajes, botines especiales, etc. En todos los supuestos se podrá n a disposición de los trabajadores, iguales medios o mecanismos de seguridad que los provistos por sus prestatarias a sus propios dependientes, cuando la ndole o el lugar se desarrollen los trabajos as lo requieran. De igual forma , esta norma tiene aplicación en los supuestos de reducción de jornada por insalubridad

Asimismo, los empleadores deber n proveer a sus trabajadores de las herramientas y materiales, para la realización de sus tareas, en buenas condiciones de uso, a efectos de velar por la plena seguridad física de trabajador.

Artículo 24 — Asignación de tareas livianas en caso de enfermedad, accidente o estado de gravidez. En los casos en que, por prescripción médica exista personal que deba realizar tareas livianas por causa de enfermedad o accidente, o en los supuestos en que el estado de gravidez de una operaria lo requiera, la empresa deber asignarle tareas livianas, compatibles con el aludido estado o con la aptitud física del trabajador, sin disminución de su remuneración y, en lo posible, dentro de un solo establecimiento, ya sea el mismo u otro que a tales fines le fuere asignado.

Artículo 25 — Vestuarios. Todas las empresas tienen la obligación de requerir a los contratantes de sus servicios que en cada lugar de o establecimiento se proporcione a su personal lo siguiente:

Un recinto adecuado e higiene, para ser utilizado como vestuario. El mismo contara con armarios y guardarropas.

Baños en debidas condiciones sanitarias, cercanos a los vestuarios y, dentro de lo posible, con agua fría y caliente.

Botiquines de primeros auxilios equipados para la atención de emergencias simples.

Artículo 26 — Extensión de certificados y constancias. El empleador deber extender, durante la relación laboral, certificado de trabajo o constancia del horario que cumple o del lugar de trabajo, a requerimiento del mismo y para ser presentado ante casa de estudios, entidades gremiales, organismos públicos, empresas comerciales, etc.

Finalizado el contrato de trabajo, el empleador deber poner a disposici n del trabajador un certificado de trabajo y la constancia de aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social. El trabajador podr solicitar que dichos documentos le sean entregados a trav s de la Entidad Sindical, en cuyo caso las empresas deber n presentar los mismos en la sede del Sindicato dentro del d cimo d a de requeridos formalmente por el trabajador o por la Asociaci n Gremial.

Artículo 27 — Inasistencia por causa de fuerza mayor. En los casos que el trabajador no pudiere concurrir a sus tareas por paros de transportes o medidas de acci n directa o por causas de fuerza mayor, no se le aplicaran sanciones disciplinarias.

TITULO V — MODALIDADES Y CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 28 — Jornada de trabajo. Fijase para todo el personal comprendido en la presente convenci n colectiva las siguientes jornadas de trabajo conforme las caracter sticas que se detallan a continuaci n:

JORNADA COMPLETA DE TRABAJO CONTINUO. La jornada completa de trabajo continuo ser de siete (7) horas diarias de labor, no pudiendo superarse las cuarenta y dos (42) horas semanales, debiendo gozar el personal que cumpla este tipo de jornada de un descanso libre de treinta (30) minutos durante su horario de tareas y percibir el sueldo total, correspondiente a su categor a y antig edad.

JORNADA COMPLETA DE TRABAJO DISCONTINUO. La jornada completa de trabajo discontinuo ser de ocho (8) horas diarias de labor, no pudiendo superarse la cuarenta y cuatro (44) horas semanales. El lapso que deber mediar entre turno y turno de servicio, no podr ser inferior a una (1) hora ni superior a cuatro (4) horas. Tambi n en este caso el operario percibir el sueldo total correspondiente a su categor a y antig edad.

JORNADA REDUCIDA DE TRABAJO. En raz n de las especiales caracter sticas de la actividad, se establece la "jornada reducida de trabajo", que ser de cuatro (4) horas diarias y efectivas de servicio, en forma continua, no pudiendo superarse las veinticuatro (24) horas semanales de labor y su retribuci n ser la mitad del sueldo b sico fijado para las jornadas completas de acuerdo a su categor a y antig edad.

TRABAJO POR EQUIPO. Se considerar trabajo por equipo:

El que se efect a por grupos o conjuntos de trabajadores cuya tarea esta coordinada de tal modo que el trabajo de uno de esos grupos o conjuntos no pueda realizarse sin la coordinaci n de los otros, en actividades que sean de funcionamiento continuo por la ndole de las necesidades que satisfaga, aun cuando la actividad sea prestada por trabajadores que cualquiera fuera su n mero, no integren el grupo en forma simultanea sino sucesivamente.

Cuando se trate de tareas que no admitan interrupciones el presente r gimen ser de aplicaci n cualquiera sea el numero de trabajadores que las cumplan siempre que el reemplazo se efectu sin soluci n de continuidad y que la actuaci n del o de los reemplazados, y en su caso de los reemplazantes, se efectu en forma simultanea, comenzando y terminando en una misma hora.

Este r gimen de trabajo quedara exceptuado de las disposiciones sobre las limitaciones de jornada de trabajo, como de recargo por horas nocturnas o por las correspondientes a s bados despu s de las 13 (trece) horas y d as domingo, a condici n que se cumplan los siguientes requisitos:

El t rmino medio de duraci n sobre el ciclo de 3 (tres) semanas consecutivas, no exceder de 8 (ocho) horas diarias o 48 (cuarenta y ocho) horas semanales. En ambos casos, la jornada diaria no podr exceder de 1 (una) hora sobre el m ximo legal establecido de 8 (ocho) horas para este r gimen.

Entre jornada deber observarse una pausa no inferior a 12 (doce) horas. Durante la jornada de trabajo, deber otorgarse un descanso no menor a _ (media) hora.

En su caso, habr de considerarse el descanso compensatorio por semana de trabajo nocturno.

Deber n otorgarse los correspondientes descansos semanales, promediados en el ciclo indicado en el punto 1) de este apartado de acuerdo a las disposiciones legales en vigor

El presente r gimen no ser aplicable cuando los trabajadores prestan servicio cumpliendo tareas insalubres o similares a ellas, en cuyo caso las pautas horarias deber n ajustarse a los limites propios de este tipo de tareas.

Este r gimen lo ser sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que rijan al respecto, a cuyas normas deber n ajustarse proporcionalmente las pautas horarias referidas a la duraci n m xima de trabajo diario o semanal.

El presente r gimen no podr aplicarse al personal que estuviere cumpliendo otro tipo de jornada, salvo conformidad expresa y por escrito del mismo.

En caso de que posteriores disposiciones legales o reglamentarias extiendan el r gimen de trabajo por equipo a otros supuestos no previstos en este convenio, el mismo podr ser adoptado ajust ndose a lo establecido en el apartado anterior VI), en cuanto a la conformidad del trabajador al respecto.

El operario que se desempe e en este r gimen de trabajo por equipo, percibir un adicional del trece por ciento (13%) sobre el sueldo que le corresponda de acuerdo a su categor a y antig edad y formara parte de su integrante de su retribuci n, a todos los efectos legales.

Artículo 29 — Prolongación de la Jornada. En aquellos casos en que no se presten tareas los días sábados en el lugar habitual de trabajo, en personal comprendido en cualquiera de las jornadas establecidas en esta convención colectiva — u otras legalmente admisible — trabajara, en el resto de los días laborables de la semana, el tiempo necesario para completar el total de horas previsto para cada caso según lo dispuesto en el Artículo 48.

Artículo 30 — Horas suplementarias. Las horas de trabajo que superen el máximo previsto para la jornada continua o discontinua o régimen de trabajo por equipo, serán abonadas con los recargos legales correspondientes.

Artículo 31 — Descanso Compensatorio. Cuando el personal, por índole y condiciones de trabajo o necesidades del servicio cumpla horarios rotativos o que comprenda los días domingos y/o sábados después de 13 (trece) horas, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, deberá gozar del correspondiente descanso compensatorio y de tal manera que, por lo menos una vez al mes, recaiga en días domingos.

Artículo 32 — Prestaciones en horarios inferior a la jornada reducida. Garantía. No existiendo en esta convención colectiva de trabajo otras características o tipos de jornadas que las especificadas en el Art. 28, todo operario deberá tener asegurado un sueldo básico que, en ningún caso, podrá ser inferior a la mitad del fijado para la jornada completa de acuerdo a su categoría y antigüedad de tal forma que, cualquiera sean las horas que el mismo trabaje, inferiores a las 4 (cuatro) horas diarias, deberá percibir como mínimo la retribución de la jornada reducida, o sea la mitad de la establecida para la jornada completa.

Artículo 33 — Prestaciones en horario inferior a la jornada completa. Garantía. Si un operario contratado para desempeñarse en "jornada completa" continua o discontinua, trabajase transitoriamente las horas fijadas para la "jornada reducida" por disposición del empleador, tendrá derecho a percibir el sueldo establecido para la "jornada completa", sin que dicha circunstancia afecte o impida al empleador disponer que el trabajador cumpla nuevamente el horario que le fijara al ser contratado.

Artículo 34 — Desempeño en horario superior a la jornada reducida. El operario que se desempeñe en forma habitual en un horario superior al fijado para la "jornada reducida", deberá percibir el sueldo correspondiente al estipulado para la "jornada completa" sin perjuicio de ello, el trabajador que no habiendo sido contratado para desempeñarse en "jornada completa", trabajen el año o aniversario más de 30 (treinta) días superando el horario máximo fijado para la "jornada reducida", forma continua o intermitente, podrá exigir a su empleador el otorgamiento de un horario correspondiente a la "jornada completa" de trabajo, con el consiguiente incremento salarial pertinente, en cuyo supuesto se le deberá otorgar un horario dentro del cual se encuentre comprendido el cumplido. El trabajador que opte por ejercer este derecho, deberá comunicarlo a su empleador dentro del término de los 30 (treinta) días de cumplido o producido dicho exceso mediante telegrama colacionado, carta documento, o a través de la Entidad Sindical. El silencio o negativa del empleador a dicho requerimiento, no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración fijada para la "jornada completa" a partir del mes inmediato siguiente al de la notificación efectuada.

Artículo 35 — Trabajo de mujeres en horarios nocturnos y del mediodía. Dada la naturaleza de los trabajos que conforman la actividad y sus características propias, las empresas podrán ocupar personal femenino en horario nocturno para el cumplimiento de los servicios comprendidos en el presente convenio y en las jornadas previstas en el mismo, cuando la índole de las tareas lo justifique.

Asimismo las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, solo dispondrán del descanso fijado en esta Convención, salvo expresa comunicación en contrario dada por escrito requiriendo que dicho descanso se extienda a 2 (dos) horas de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Los salarios y condiciones de trabajo que establece la presente convención, tienen el mismo beneficio y aplicación para ambos sexos, es decir a igual remuneración y servicios.

Artículo 36 — Ropas y elementos de trabajo. Los empleadores estarán obligados a proveer a su personal, las siguientes vestimentas y elementos de trabajo:

Una camisa y pantalón, o camisa y jardinera, o mameluco, o guardapolvo, o prendas similares que le serán entregadas al trabajador/a en forma anual, por año o aniversario.

Impermeable o capa de lluvia para el personal que exclusivamente realice tareas a la intemperie en días de lluvia y/o cuando las necesidades así lo requieran.

Un par de botas de goma o similar, solo para el personal que realice tareas de lavado o a la intemperie.

La entrega de las prendas indicadas en el inciso A serán entregadas bajo constancia escrita, firmada por el trabajador. La Entidad Sindical podrá requerir al empleador la fecha en que hará la entrega de tales elementos y estar presente en dicho acto. Asimismo se deja establecido que la ropa de trabajo es de propiedad del empleador.

Como consecuencia de ello, al momento de la recepción de un nuevo equipo en cada período o al desvincularse de la empresa por cualquier causa, el trabajador deberá reintegrar el equipo usado, en debidas condiciones de higiene y conservación, salvo el deterioro producido por su normal uso.

Queda expresamente establecida la obligatoriedad del uso de la ropa de trabajo en perfectas condiciones de conservación y aseo, exclusivamente con motivo y ocasión de su trabajo.

Dejase asimismo estipulado que el trabajador deberá dar inmediato aviso al empleador de cualquier deterioro que se produzca en alguna prenda que integre el uniforme.

TITULO VI — SALARIO. BENEFICIOS

CAPITULO 1. - RENUMERACIONES PARA EL PERSONAL DE MAESTRANZA.

Artículo 37 — Sueldos Básicos. El personal de maestranza comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su categoría y antigüedad, de acuerdo con los básicos que se consignan en la planilla anexa y que se considera parte integrante de aquel. El personal que se desempeñe en "jornada reducida" percibirá la mitad.

CAPITULO 2. — REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE COORDINACIÓN

Artículo 38 — Sueldos Básicos. El personal de coordinación, comprendido en el presente Convenio, percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su categoría y antigüedad, de acuerdo con los básicos que se consignan en la planilla anexa que se considera parte integrante de aquel. El personal que se desempeña en "jornada reducida" percibirá la mitad de estos importes.

CAPITULO 3. — DISPOSICIONES

Artículo 39 — Forma de Pago. Las remuneraciones, viticos y todo adicional, deberán abonarse en dinero efectivo, cheque, o bien mediante la acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador y a su orden en institución de ahorro oficial o entidad bancaria.

Artículo 40 — Computo de la antigüedad. La antigüedad a los efectos de la correspondiente escala de sueldos fijada en la presente convención se computará al día 15 (quince) de cada mes. Este criterio se adoptará en todo otro supuesto en que fuere de aplicación a los fines normativos del presente convenio.

Artículo 41 — Periodo de prueba. Ampliase el periodo de prueba establecido en el Art. 92 bis de la LCT a 6 (seis) meses. La duración de dicho periodo no será de aplicación a los contratos de prueba actualmente vigentes, los cuales solo podrán extenderse hasta cumplir con el lapso legal originariamente admitidos. La contratación de trabajadores a prueba no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la totalidad del plantel de la empresa registrado al cierre del mes calendario inmediato anterior al de la fecha de cada incorporación.

La limitación porcentual precedente no será de aplicación en los casos en que, al tiempo de entrar en vigencia la presente convención colectiva, la cantidad registrada del personal en periodo de prueba supere el mencionado tope.

Las empresas en tal situación no podrán incorporar personal a prueba hasta tanto el número del ya existente disminuya hasta quedar por debajo del citado 20% (veinte por ciento).

CAPITULO. — BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 42 — Licencias con goce de sueldo. El personal comprendido en el presente convenio colectivo gozará de las siguientes licencias pagas:

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de contrato de trabajo, de hijo o de padres, 5 (cinco) días corridos.

Por fallecimiento del hermano, 1 (uno) día hábil.

Por nacimiento de hijo, 3 (tres) días corridos.

Por matrimonio, 10 (diez) días corridos

Por casamiento de hijo, 1 (uno) día.

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, correspondiente a planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provincial o nacional competentes, 4 (cuatro) días corridos por examen, con un máximo de 20 (veinte) días por año calendario. El trabajador deberá entregar la respectiva constancia oficial de haber rendido examen, dentro del plazo de 5 (cinco) días hábiles de efectuado el mismo, expedido por la entidad donde curse los estudios.

Por donación de sangre gozará de las licencias establecidas por la Ley 22.990 debiendo acreditar fehacientemente la donación efectuada.

Por cambio de domicilio 1 (uno) día, debiendo acreditar el hecho dentro de los 5 (cinco) días de producido el mismo, consignando el nuevo domicilio real.

Para el goce de las licencias previstas en los incisos D/E/F/G y H, los trabajadores deberán dar aviso por escrito con por lo menos 3 (tres) días hábiles de anticipación y de lo cual se les entregará constancia por el empleador.

El empleador otorgará licencia especial sin goce de sueldo de 10 (diez) días en total en el año para atender casos de enfermedad de un familiar a su cargo que forme parte del grupo familiar (cónyuge, la persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio, padres e hijos) y no tenga quien lo asista. A los efectos del aviso oportuno, justificación y control de la enfermedad se estará a lo dispuesto en la presente convención colectiva. Las circunstancias de que se trate de familiar a su cargo, deberán ser acreditadas fehacientemente.

Artículo 43 — Aporte mínimo a la Obra Social. De conformidad con el Art. 18 de la Ley 23.660 establece, respecto de la jornada convencional fijada en el Art. 28 inciso C del presente, y a los fines exclusivos de la Obra Social. Que los aportes y contribuciones a la misma se realizarán sobre la base mínima de 3 (tres) AMPOS.

Los aportes y contribuciones se efectuarán con relación a todo el personal comprendido, salvo sobre los trabajadores que hayan incurrido, en el mes calendario que se considere, en 5 (cinco) o más jornadas laborables de ausencias injustificadas o en igual número de días de suspensión disciplinaria. Igualmente no corresponderá efectivizar la base mínima referida en los supuestos en que en el mes calendario del ingreso o del egreso del trabajador no haya laborado, por lo menos, durante 20 (veinte) jornadas.

En el supuesto de que exista diferencia entre los aportes y contribuciones efectivamente devengados por las remuneraciones pertinentes y el mínimo precedentemente establecido, la misma a cargo del empleador.

Artículo 44 — Fraccionamiento de vacaciones. Las empresas podrán otorgar, de común acuerdo con el trabajador, las vacaciones anuales en cualquier época del año, sin perjuicio de la aplicación del Art. 154 in fine de la Ley de contrato de trabajo.

Las empresas y los trabajadores que tengan derecho a 21 (veintiún) días o más de vacaciones anuales, podrán acordar el fraccionamiento de las mismas hasta en dos periodos.

Artículo 45 — Día del Gremio. Se fija el primer sábado del mes de diciembre de cada año "DÍA DEL GREMIO", en cuya fecha el personal comprendido en el presente convenio colectivo no prestará servicio, sin que por ello sufra descuento en su sueldo. Si por necesidad o modalidad de la prestación debiera trabajar ese día, el mismo será retribuido conforme al régimen previsto por las disposiciones en vigor para los días feriados nacionales obligatorios o, en su defecto, y a opción del empleador, se desplazará el franco de dicha fecha para otro día laborable del citado mes.

TITULO VII - NORMAS SOBRE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESA (PyMES)

Artículo 46 — Concepto de PyME y normativa aplicable. Denominase Pequeña y Mediana Empresa (PyME) a la definida en el Art. 83 de la Ley 24.467. Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 47 del presente, son aplicables a las PyMES la totalidad de las normas contenidas en esta convención colectiva.

Artículo 47 — Ampliación de plazo. Las PyMES gozarán del doble de plazo para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en los Arts. 54 y 56 del presente convenio.

Artículo 48 — Pago de Aguinaldo en cuotas. Las PyMES podrán abonar el sueldo anual complementario dividiendo la primera cuota en 2 (dos); una que se abonará con las remuneraciones de Marzo y la restante con las de Junio.

Artículo 49 — Preferencia en vacantes y reducción de aranceles. Los trabajadores de las PyMES, tendrán preferencia en el otorgamiento de vacantes en los cursos de formación profesional que se dicta en el centro de Formación Profesional dependiente de la COMISE, como en los que eventualmente se organicen en el futuro. Ante cualquier nueva iniciativa en la materia, que adopten por su cuenta la representación empresaria o sindical, las mismas deberán otorgar iguales preferencias.

Las PyMES tendrán derecho a una disminución de aranceles equivalentes al 50% (cincuenta por ciento) del valor que se fije para cada curso.

TITULO VIII — ASPECTOS GREMIALES

CAPITULO 1. - CAPACITACION

Artículo 50 — Derecho a la Capacitación. Ambas entidades firmantes del presente o las empresas podrán acordar entre sí, sin perjuicio de poder hacerlo la Sindical con una o más de estas, la implementación de planes de capacitación para los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo. En tales supuestos, el personal que concorra a dichos cursos o seminarios no sufrirá desmedro alguno en su remuneración.

CAPITULO 2. — DE LOS DELEGADOS

Artículo 51 — Permisos Gremiales. Los empleadores concederán permisos pagos a los delegados del personal de hasta 1 (un) día por mes cuando deban concurrir a la entidad sindical con motivo de sus funciones, la cual deberá otorgar la constancia pertinente para su presentación ante la empresa.

CAPITULO 3. — COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y CALIFICACIÓN

Artículo 52 — Constitución de la Comisión Paritaria Permanente. Créase la comisión paritaria permanente compuesta de 5 (cinco) miembros por cada sector, asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto, que tendrán las siguientes atribuciones:

Interpretar con alcance general las disposiciones contenidas en la presente convención colectiva de trabajo.

Proceder, cuando fuere necesario, a la categorización del personal comprendido.

Analizar la problemática remuneratoria de los trabajadores del sector.

Acordar reformas al presente convenio colectivo; en especial cuando se produzcan novedades normativas de carácter general que puedan tener influencia en la actividad.

CAPITULO 4. — COMISIÓN MIXTA SINDICAL EMPRESARIA (COMISE)

Artículo 53 — Comisi n Mixta Sindical Empresaria (COMISE). Ratificase la continuidad de la "COMISI N MIXTA SINDICAL EMPRESARIA" (COMISE), manteniendo en cuanto a su composici n, funcionamiento y objeto las previsiones de su creaci n, contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo 73/89, que se dan por reproducidas. Las disposiciones relativas a la COMISE, Registro de Empresas de Limpieza y constituci n de domicilio, solo podr n ser dejadas sin efectos por un nuevo acuerdo colectivo de la actividad.

CAPITULO 5. — REGISTRO GENERAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA.

Artículo 54 — Registro General de Empresas de Limpieza. Ratificase la continuidad del REGISTRO GENERAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA creado por el Convenio Colectivo de Trabajo 73/89, cuya administraci n continuara a cargo de la Comisi n Mixta Sindical Empresaria (COMISE) y en el cual deber n registrarse todas las empresas, cualquiera sea su naturaleza o tipo legal, dedicada a la actividad y comprendidas en el mbito territorial del presente Convenio Colectivo, aun cuando fuere transitoriamente, dentro de los siguientes plazos:

Las que vayan a iniciarse en la actividad: antes de iniciar cualquier tipo de servicio, pero en ning n caso despu s de los 30 (treinta) d as de su formaci n societaria y/o su presentaci n ante organismos oficiales. En caso de empresas unipersonales, se tomara lo que primero ocurra a los efectos de calcular el referido plazo.

Las empresas que no se hubieren registrado gozaran del plazo de 60 (sesenta) d as, a partir de la fecha de publicaci n del presente convenio, para realizar l tramite pertinente, bajo apercibimiento de lo dispuesto en l ultimo p rrafo del presente Articulo.

Las empresas que no cumplimenten la inscripci n en el registro, de conformidad con las disposiciones precedentes, sin perjuicio de incurrir en un incumplimiento al convenio colectivo vigente, podr n ser demandadas judicialmente por la COMISE o por la Entidad Sindical para que regularice l tramite, pudiendo requerirse la fijaci n judicial de "Astreintes" (sanciones conminatoria compulsiva), no siendo necesario en tal supuesto ning n tipo de interpelaci n previa.

En cualquier caso, el pago del referido "aporte empresario" previsto en la CCT 73/89, se deber hacer efectivo y cumplimentarse con el primer deposito de la respectiva cuota sindical o en su defecto de la Obra Social.

La inscripci n prevista se efectuar cumplimentado todos y cada uno de los requisitos que se enuncien a continuaci n y cuyas constancias respectivas deber n presentarse a la Comisi n Mixta Sindical Empresaria — COMISE -, la que extender en pertinente acuse de recepci n, en forma fehaciente.

En caso de "Empresas Unipersonales" o "Comerciantes", mediante nota cursada por el interesado, bajo declaraci n jurada, detallando:

Nombres y Apellidos completos;

Documento de Identidad;

Estado Civil, consignando datos personales del c nyuge en su caso;

Domicilio Real y Comercial, tel fono en su caso;

Copias o Fotocopias, certificadas por escribano publico y autenticadas por el Colegio Notarial respectivo, de las constancias que acrediten su inscripci n en la matricula de comercio en el registro respectivo y en la ANSES.

En caso de tratarse de "Sociedad", se remitir a la Comisi n Mixta Sindical Empresaria - COMISE -, cumplimentando los siguientes requisitos:

Contrato o Estatutos Sociales, certificado por escribano y autenticado por el colegio notarial respectivo, consign ndose en ellos el domicilio de la sede social.

Nombres y Apellidos completos, Estado Civil, Domicilio y Numero de Documento de Identidad de los socios o directivos, seg n corresponda.

Copias o fotocopias, certificadas por escribano publico y autenticadas por el colegio notarial respectivo, de la inscripci n de la sociedad en el Registro Publico de Comercio y/o entidad u organismo pertinente y en la ANSES.

En caso de modificaciones de los contratos sociales o estatutos, o en la nomina de los socios gerentes sociales o directores, las sociedades deber n comunicar y acreditar tales hechos con las mismas formalidades establecidas precedentemente dentro del quinto(5) d a de producido los mismos.

La inscripci n sola se considerara valida cuando queden cumplimentados fielmente todos y cada uno de los requisitos establecidos en el presente convenio.

Artículo 55 — Aporte Especial Empresario. A los efectos de solventar la administraci n y funcionamiento del registro general de empresas de limpieza y de la Comisi n Mixta Sindical Empresaria — COMISE — se ratifica la continuidad del aporte empresario del 0.30% sobre las remuneraciones a favor de esta ultima, conforme las previsiones del Art. 49 del Convenio 73/89. todas las empresas de la actividad, cualquiera fuere su naturaleza o estructura societaria o jur dica, y comprendidas en el mbito territorial del presente Convenio Colectivo de Trabajo o que presten servicios dentro del mismo, aun transitoriamente, deber n depositar el aporte mensual mencionado en la cuenta que la COMISE tiene abierta al mencionado efecto.

Este último deber efectuarse en el mismo plazo y bajo iguales recaudos, condiciones y penalidades que las previstas para la cuota sindical y podrá ser demandado judicialmente en su cobro por la mencionada Comisión Mixta Sindical Empresaria — COMISE — mediante acción sumaria, sin perjuicio de la aplicación de las Leyes 18.694 y 18.695 y a las retenciones de todo certificado o constancia de libre deuda que solicitare el infractor.

CAPITULO 6. — CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO

Artículo 56 — Constitución de Domicilio. Las Empresas del Sector, dentro de los 90 (noventa) días de iniciadas sus actividades se obligan, ante la entidad sindical, a constituir un domicilio mediante instrumento público, carta documento o telegrama. Este domicilio, donde se tendrán por válidas las notificaciones extrajudiciales que realicen a la empresa los trabajadores, el Sindicato, la Obra Social del Personal de Maestranza o la COMISE, subsistirán mientras no medie comunicación fehaciente de la interesada disponiendo el cambio.

En el supuesto de incumplimiento, el Sindicato podrá demandar judicialmente y solicitar en su caso la aplicación de "Astreintes" hasta que la empresa de cumplimiento a la presente disposición, no siendo para ello necesario ningún tipo de interposición.

Las empresas de la actividad que hubiesen incumplido el presente requisito, que fuera establecido por los convenios colectivos 73/89 y 182/92, gozarán del plazo de 90 (noventa) días, a partir de la publicación de la presente convención, para regularizar dicha situación.

CAPITULO 7. — DE LAS RETENCIONES Y CONSTANCIAS DE LIBRE DEUDA

Artículo 57 — Cuota Sindical. Los empleadores deberán retener de todas las remuneraciones del personal afiliado al Sindicato de Obreros de Maestranza el 2.5 % (dos por ciento) sobre el total bruto de los salarios devengados, en concepto de "cuota sindical". El importe resultante será depositado a la orden de la mencionada entidad sindical, a más tardar el día 15 (quince) del mes siguiente en la cuenta corriente N.º 59753/25, sucursal Arsenal del Banco de la Nación Argentina. Si esta fecha coincidiera en días sábados, domingos, feriados o asuetos bancarios, el depósito se efectuará el primer día hábil bancario siguiente a la mencionada fecha.

La entidad Sindical asume la responsabilidad de otorgar a las empresas que lo soliciten certificado o constancia de libre deuda siempre y cuando ello corresponda.

Artículo 58 — Aporte Empresario para el fomento de actividades sociales, recreativas y cultura. Todos los empleadores incluidos en la presente convención colectiva de trabajo procederán a pagar mensualmente, de su peculio, el importe resultante del 1,5 % (uno por ciento) de todas las remuneraciones correspondientes, a la orden de la entidad sindical firmante del presente convenio, en los mismos plazos y con los mismos procedimientos previstos para la cuota sindical y con iguales prevenciones y sanciones, el cual deberá ser depositado en la cuenta corriente N.º 60319/65, sucursal Arsenal del Banco de la Nación Argentina. Las sumas correspondientes a lo recaudado mediante este aporte serán destinadas al fomento de las actividades sociales, recreativas y culturales.

Artículo 59 — Nomina del Personal. Las empresas deberán entregar a la OBRA SOCIAL y al SINDICATO, en forma mensual y a la fecha del vencimiento para el pago de aportes y contribuciones, la nómina completa del personal en relación de dependencia, indicando el número de CUIL, con detalle de las remuneraciones abonadas, consignando en cada caso las cargas de la familia, afiliados a la entidad sindical, y especificando las altas y bajas producidas en el plantel durante el período respectivo.

La falta de cumplimiento de esta norma facultará a la entidad sindical y a la Obra Social, a tener por no efectuado el pago del período, y demandar judicialmente la entrega de la documentación, quedando autorizadas a solicitar la aplicación de "Astreinte", hasta el efectivo cumplimiento de la obligación, no siendo necesario a tal fin ningún tipo de interposición previa.

El Sindicato y la Obra Social podrán adoptar el medio magnético e informático que se determine, a fin de que las empresas den cumplimiento a esta obligación.

Artículo 60 — Certificado de Libre Deuda. El Sindicato y la Obra Social entregarán a las empresas que se lo soliciten certificados de libre deuda, en la medida que se encuentren al día en sus pagos y hayan dado cumplimiento a las restantes obligaciones establecidas en el presente convenio. Cuando se hubiere otorgado moratoria o plazos de pago para deudas vencidas, el Sindicato y la Obra Social deberán hacer constar tal circunstancia en el instrumento correspondiente con indicación, en cada caso, del número y fecha de la Resolución del otorgamiento, número de cuotas, plazos u otras formas de pago. De igual forma el Sindicato y/o la Obra Social harán saber de modo fehaciente a la entidad u organismo a cuyo requerimiento la empresa tramitará el certificado, cualquier incumplimiento por parte de esta a las condiciones de la moratoria o de otro beneficio acordado, en un término máximo de 5 (cinco) días.

Se reconoce expresamente la facultad del Sindicato y de su Obra Social de dar a publicidad las empresas morosas o que incumplan las obligaciones establecidas en el presente convenio.

Artículo 61 — Clausura de mayores beneficios. La presente Convención Colectiva de Trabajo en ningún caso podrá afectar los derechos adquiridos por las categorías de trabajadores o por estos individualmente. Por lo tanto, este

convenio sustituye los acuerdos realizados hasta la fecha entre trabajadores y empleadores en la medida que los mismos no superen las mejoras obtenidas por esta convención colectiva.

CAPITULO 8. — CL USULA DE PROTECCI N SOCIAL.

Artículo 62 — Cl usula de Protección Social. A efectos de asegurar las fuentes de trabajo para el personal del gremio cuyas remuneraciones conforman casi en su totalidad el costo del servicio que prestan las empresas del sector, dejase establecido que las mismas podrán renegociar los aumentos que resulten de la aplicación de la presente convención colectiva y los que en su consecuencia dispongan con sus respectivos clientes, ello a fin de poder afrontar las erogaciones que pudiera representar el fiel y pleno cumplimiento de este convenio.

CAPITULO 9. - CL USULAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 63 — Autoridad y aplicación. Copias autenticadas. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación, quedando las partes obligadas a la estricta observación de todas las disposiciones establecidas en este convenio colectivo, cuyas cláusulas tanto normativas como obligacionales continuarán en vigor aun luego de vencido el término de su vigencia, consignado en el Art. 3 (tres). Asimismo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales, a solicitud de las partes signatarias, expedirá copia autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 64 — Responsabilidad Solidaria. Toda persona física o jurídica, incluyendo organismos y empresas del Estado, que contrate o subcontrate los servicios de una empresa de limpieza, será solidariamente responsable con ella de todo incumplimiento por parte de esta última respecto de las disposiciones legales y todas las previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 65 — Exclusión. Queda excluido de la presente Convención Colectiva de Trabajo el personal de maestranza dependiente de empresarios que exploten salas cinematográficas y sus empleados, por cuanto con estos se suscribirá un convenio colectivo por separado.

Igualmente se excluye a todo trabajador no comprendido en esta convención colectiva, como asimismo al personal que aun realizando tareas descriptas en la presente dependan jurídicamente, desde el punto de vista laboral, de empleadores cuya actividad principal no sea la prevista en el Art. 5 de este convenio.

Artículo 66 — La eximición de multas dispuesta en el presente convenio no da derecho alguno a repetir de la entidad Sindical y Obra Social las sumas abonadas por tales conceptos durante la vigencia de convenios anteriores.

**p/ SINDICATO DE OBREROS
DE MAESTRANZA (S.O.M.)**

**p/ ASOCIACION DE EMPRESAS
DE LIMPIEZA (ADEL)**