

1

CONVENIO: En la ciudad de Montevideo, el día 9 de noviembre 2009, **POR UNA PARTE:** los Sres. Eduardo Alvarez en representación de la Unión Nacional de Vendedores de Nafta del Uruguay y **POR OTRA PARTE:** los Sres. Roberto Cuello, Federico Cicero, Héctor Recalde y Raúl Villalba en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNMTRA) acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del Grupo N° 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 10 "Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos" capítulo "Estaciones de servicios y estacionamientos" subcapítulo "Estaciones de Servicio", en los siguientes términos:-----

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de Noviembre de 2009. y el 31 de diciembre de 2010 disponiéndose que se efectuarán aumentos salariales el 1ero de noviembre de 2009 y el 1° de enero de 2010.-----

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector "Estaciones de servicio", sin incluir gomerías que tienen convenio colectivo vigente, ni estacionamientos que se seguirán rigiendo por el decreto 667/08 de 22/12/08.-----

TERCERO: Ajustes salariales: El 1ero de noviembre de 2009 los salarios vigentes al 31 de octubre de 2009 se incrementaran 8%. En consecuencia los salarios mínimos por categorías a regir desde el 1/11/09 serán:-----

FRANJA I

- Operario de Mantenimiento; Naftero / Pistero; Lavador; Sereno; Reponedor de Minimercado; Empleado Calificado de Minimercado \$ 7.128 por mes
\$ 35.64 por hora

FRANJA II

- Gomero; Cajero Salón de Ventas o Minimercado \$ 7340 por mes
\$ 36.70 por hora

FRANJA III

Sin contenido, por pasar el operario conductor a la franja V.

HR

FRANJA IV

- Engrasador y/o Fosero

\$ 8.094 por mes

\$ 40,47 por hora

FRANJA V

Administrativo y Operario conductor

-

\$ 8.632 por mes

\$ 43,16 por hora

QUEBRANTO

Naftero/ Pistero responsable del cobro de expendio \$ 782 líquidos por mes, o \$ 31,28 diarios.

Cajero de Minimercado o Salón de Ventas \$ 468 líquidos por mes.

El 1er de enero de 2010 los salarios nominales y los mínimos de categoría de los trabajadores se ajustaran acumulando: a) el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación- centro de la banda-proyectada por el Banco Central para el período 1ero de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010, b) 5,5% por concepto de incremento real (2% de incremento base más 2% por desempeño del sector más 1,5% condicionado a que no disminuya el promedio de venta de nafta y gasoil de acuerdo con los datos que proporcione ANCAP comparando el año 2009 con el año anterior, c) un correctivo que surge de comparar la inflación real del período 1/1/09 a 31/12/09 con la inflación producida en igual período, considerándose su resultado en más o en menos. El 31 de diciembre de 2010 se comparará la inflación real del período 1/1/2010 a 31/12/2010 en relación a la inflación estimada para igual período, debiendo su resultado ser considerado en el ajuste inmediato posterior al término del convenio.-----

CUARTO: Categorías y descripción de las mismas: Se ratifican las categorías del convenio anterior con las siguientes modificaciones: los salarios mínimos de la categoría **Operario Conductor** se ubicarán en la misma franja salarial que el **Administrativo** (franja 5) .

FRANJA 1

Operario de Mantenimiento. Realiza tareas de mantenimiento del establecimiento en forma habitual y no eventual.-----

Naftero /Pistero.

Realiza tareas tales como expendio de combustibles, el cobro y documentación de las ventas en sus diversas modalidades, limpieza de vidrios del vehículo,

revisado y reposición de aceite del motor, agua del radiador, agua de batería y revisión de los neumáticos etc.-----

Lavador.

Realiza tareas de limpieza, lavado, encerado y secado de vehículos, contemplando asimismo la extracción de barro realizada desde la fosa.-----

Sereno.

Realiza tareas de guardia y/o vigilancia, pudiendo a su vez llevar a cabo tareas propias de expendio y despacho de combustibles. En caso de realizar cobranza y mantener dinero en su poder temporalmente, percibirá igualmente el Quebranto previsto para el Naftero/Pistero.-----

Reponedor de Minimercado.-

Realiza tareas de limpieza y de reposición de mercaderías en el salón bajo supervisión de un superior.-----

Empleado calificado de Minimercado.-

Realiza tareas diversas dentro del salón no contempladas en otra categoría, también bajo supervisión.-----

FRANJA 2

Gomero.-

Realiza tareas relacionadas con el enllante, desenllante, reparación y colocación de neumáticos y todas aquellas afines con la categorías.-----

Cajero del salón de ventas o Minimercado.-

Realiza tareas de venta y cobranza de los productos exhibidos al público en el Minimercado. Puede cobrar también consumos de `pista y otros así como realizar tareas administrativas menores.-----

FRANJA 3

Operario Conductor. (Pasa a la franja 5)

FRANJA 4

Engrasador y/o Fosero

Realiza tareas tales como el engrase y lubricación de vehículos, cambio de filtros y cambio de bujías y todas aquellas tareas afines a la categoría. En caso de que se trate de un engrasador de ómnibus percibirá el salario correspondiente a la Franja 5.-----

FRANJA 5

Administrativo.-

MA

Se considera dentro de esa categoría a todos los trabajadores que realicen de administración relacionadas con la venta de combustible, operaciones con tarjetas de crédito, cuentas bancarias, cobranza de cuentas corrientes, etc. En los casos de que los trabajadores deban realizar cobranzas fuera del establecimiento el empleador le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento y/o gastos de locomoción.-----

Operario Conductor.-

Realiza la conducción de camión de transporte de combustible líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicios y sus clientes, etc.--

El salario mensual de todo el sector se calcula en base a 25 jornales de 8 horas (200 horas mensuales).-----

QUINTO: los trabajadores que manejen vehículos fuera de la estación de servicio serán compensados con un 5% sobre el salario que le corresponde por el día en que realicen dicha tarea.-----

SEXTO: Siniestros: atento a las leyes vigentes, bajo ningún concepto se podrá descontar de los ingresos de los trabajadores en caso de siniestros (entiéndase contaminaciones, roturas, choques, etc.), sin perjuicio de la responsabilidad civil y o disciplinaria que corresponda.-----

SEPTIMO: Prima por nocturnidad: se establece para todos los trabajadores que desempeñen tareas en el horario de 22 a 6 horas, un complemento por nocturnidad del 20%, calculado sobre el sueldo o jornal base de cada trabajador y en función de las horas efectivamente trabajadas en el horario referido. En aquellos lugares donde ya se abona este porcentaje por concepto de Nocturnidad esta no se incrementará.-----

En aquellos lugares donde se abone un porcentaje inferior por concepto de nocturnidad esta deberá incrementarse hasta alcanzar el 20%. -----

En aquellos lugares donde se abone un porcentaje por concepto de nocturnidad superior al 20% este no se podrá reducir.-----

En aquellos casos en que en el horario de 22 a 6 horas, se pague un salario mayor al laudo vigente, pero no se especifique en el recibo la parte correspondiente a prima por nocturnidad, a efectos de realizar dicha discriminación se tomará como base de cálculo el menor sueldo pagado por la empresa en la respectiva categoría, aplicándose luego lo establecido en los incisos precedentes.-----

MA

OCTAVO: Uniformes: Todos los trabajadores de estaciones de servicio recibirán: a) 1 uniforme de verano por año compuesto de gorro, camisa o remera y pantalón; b) 1 uniforme de invierno por año compuesto de camisa, pantalón, campera y/o equipo de abrigo; c) equipo de lluvia disponible para el personal de pista que por las condiciones de trabajo así lo requiera; d) botas de goma para el lavador, un par por año y disponibilidad de guantes, tapa boca y lentes para cuando la característica de la labor así lo requiera; e) calzado con suela antideslizante o de seguridad, conforme lo establece el Decreto 406/988, para los nafteros/pisteros y gomeros, de uso exclusivo dentro de las empresas. Los uniformes serán confeccionados con telas acordes a la época del año y serán para todo el personal, tanto de pista como de Minimercado. Los mismos serán para uso exclusivo dentro de la empresa.-----

Se fija como plazo máximo para la entrega de los uniformes de invierno y de verano el 15 de mayo y el 15 de noviembre de cada año respectivamente. La empresa no se hace responsable por las demoras que pudieran surgir por incumplimiento de los proveedores, siempre que se hayan pedido en tiempo y forma, hecho que deberá acreditarse a los trabajadores.-----
 En el caso de las camperas de abrigo estas podrán tener una vigencia de dos años, siempre que estén en buenas condiciones.-----

NOVENO: Disposiciones generales para todas las categorías de estaciones de servicio.-----

- a) El personal de pista que maneje dinero deberá depositar internamente o hacer entregas del efectivo a quien la empresa disponga, de forma tal que la disponibilidad que el mismo tenga consigo no supere los montos máximos que se le indiquen.-----
- d) Acceso a la información necesaria que le permita verificar con claridad la situación, en caso de faltantes de dinero.-----
- c) Los trabajadores con cobros de consumo de combustible, tendrán derecho a verificar los números de los totalizadores en los surtidores, al comienzo y al término de su turno.-----
- d) En caso de accidente laboral las empresas deberán reportar el hecho al Banco de Seguros del Estado dentro de las 72 horas de acaecido el mismo, en Montevideo y dentro de un plazo de cinco días hábiles, por medio fehaciente, cuando se trate de cualquier otro departamento del interior del país.-----

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

e) Los trabajadores que realicen regularmente mas de una función, recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada.-----

f) Sin perjuicio de lo establecido en el literal anterior los trabajadores podrán desempeñar otras tareas que se les encomienden comprendidas dentro de categorías de igual o inferior nivel salarial.-----

g) Los implementos operativos que requieran los trabajadores a efectos del cumplimiento de sus labores serán de cargo de las empresas y deberán ser provistos por las mismas.-----

h) También deberán cumplir, cuando la empresa se los requiera y sin caer en demoras que puedan hacerlos pasibles de sanción, con renovar el Carné de Salud exigido por las normas vigentes.-----

i) El régimen de contrato a prueba tendrá un plazo máximo de 500 horas de trabajo efectivo.-----

j) De acuerdo a las normas de seguridad vigentes queda terminantemente prohibido fumar en cualquiera de los lugares de la estación de servicio.-----

k) Por razones de seguridad no se podrá utilizar el teléfono celular en cualquiera de sus modalidades en cualquier lugar de la estación de servicio.----

DECIMO: Disposiciones generales comunes. Los trabajadores de las categorías superiores podrán realizar tareas de categorías inferiores, de acuerdo a las necesidades del trabajo y a la distribución que del mismo realice la empresa.-----

DECIMO PRIMERO: Licencias: Entre los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa, previa consulta y acuerdo con el personal, realizará un plan de licencias a gozarse el año siguiente, así como la planificación del trabajo en los feriados (pagos o no), teniendo en cuenta la menor afectación en el funcionamiento de la misma. Se tomará en cuenta al momento de asignar las fechas de licencia, criterios como la asiduidad, rendimiento, antigüedad, etc. ----

DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales: **A) Por fallecimiento** – Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinas y hermanos. **B) Por matrimonio** – Se acuerdan 3 días hábiles pagos por la empresa como licencia por matrimonio, beneficio éste que se concederá en una única oportunidad en la misma empresa. **C) Por estudio** – Se establece una licencia especial de doce días por

ML

año civil (si trabaja 48 horas semanales), de 9 días (si trabaja 44 horas semanales) y de 6 días (si trabaja 36 horas semanales) con un máximo de seis días por examen o prueba de revisión, evaluación o similares, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de 72 horas y justificarlo con el certificado correspondiente con posterioridad al mismo. Este beneficio se aplicará en los casos en que los trabajadores estén cursando estudios secundarios, terciarios, de nivel técnico profesional o relacionados con sus actividades, y siempre que tengan una antigüedad de 6 (seis) meses en la empresa.(Ley 18458). **D) Por paternidad** – Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad de tres días, el día del nacimiento y los dos días siguientes.-----

DECIMO TERCERO: Registro: La UNVENU llevará un registro de trabajadores el que podrán consultar las empresas asociadas en casos de necesitar personal. La consulta al mismo será libre por parte de los asociados. Se buscarán instancias de capacitación para los trabajadores que se encuentren en el registro que se crea.-----

DECIMO CUARTO: Beneficios anteriores: Se confirma la vigencia de los beneficios pactados en el convenio del 18 de octubre de 2006 que fuera homologado por Decreto del 27 de diciembre de 2006, lo que en el futuro quedarán con carácter permanente.-----

DECIMO QUINTO: Prima por antigüedad: Se establece una prima por antigüedad para todo el personal de las estaciones de servicio del 1% por año sobre el salario mínimo de la categoría de cada trabajador, la que empezará a liquidarse a los funcionarios al cumplir 5 años de trabajo ininterrumpido en la empresa. Comenzará a pagarse en Enero de 2010 y se tendrá en cuenta en su comienzo la siguiente clasificación: 1) funcionarios que en esa fecha tengan entre 5 a 9 años cobrarán **1%**, 2) aquellos que tengan entre 10 y 14 años un **2%**, 3) entre 15 y 19 años un **3%** y 4) con 20 y mas años un **4%**. Los trabajadores comprendidos, acumularan de aquí en adelante cada 1 de enero, un 1% por año hasta llegar al 5º año y a partir de allí un 3% cada 4 años hasta llegar a 21 años ininterrumpidos en la empresa.(al 9º , 13º ,17º y 21º).Los que a la fecha de este convenio no tengan una antigüedad de 5 años comenzaran a recibir esta prima al mes siguiente de cumplir el año correspondiente de antigüedad.-----

[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]

Handwritten signature in blue ink.

DECIMO SEXTO: Seguridad: se ratifica el cumplimiento del decreto 291/007 en lo que respecta a la designación de un delegado de la organización de los trabajadores para discutir los temas de seguridad y salud laboral.-----

DECIMO SEPTIMO: eliminación del ficto de propina: Unvenu apoya las gestiones que realice la UNTMRA sobre el tema de referencia.-----

DECIMO OCTAVO: Equidad de genero: las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de genero: ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia domestica y Ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Así mismo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111, 156; Ley 16045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).-----

DECIMO NOVENO: Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17242 sobre prevención de cáncer genito mamario; la Ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.-----

VIGESIMO: Las partes promoverán la equidad de genero en toda la relación laboral, a tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.-----

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT CNT o UNTMRA). En aquellos paros convocados por la UNTMRA que no sean directamente vinculados a Estaciones de Servicios se coordinará entre los trabajadores y la empresa su participación en los mismos, buscando la menor afectación en los distintos servicios. En caso

Handwritten signature in blue ink.

de incumplimiento, las partes acuerdan seguir el mismo procedimiento previsto en la cláusula vigésimo segunda. Concluido el procedimiento se tendrá por denunciado el convenio sin más trámite.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Siendo la voluntad de las partes prevenir los conflictos en el sector, se acuerda que ante diferencias o problemas que se susciten, previamente a la adopción de cualquier medida las partes tanto empresa como trabajadores buscarán solución a través de las siguientes instancias: a) tanto a nivel de empresas como de entidades representativas del sector, con reunión entre las partes (dos representantes por cada una), b) si no tuvieran resultados se dará intervención al Consejo de Salarios del sector, quien actuará como órgano de mediación y conciliación, c) si la intervención del Consejo de Salarios no diese resultados satisfactorios para las partes, éste cesará su mediación quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes.-----

VIGESIMO TERCERO: Cláusula de salvaguarda: en la hipótesis de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el acuerdo, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación en este caso el Poder Ejecutivo analizara a traves de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salario para ello.-----

VIGESIMO CUARTA: Las partes solicitarán al Consejo de Salarios proceda a su convocatoria 180 días antes de la finalización del convenio a los efectos de su renegociación.-----

VIGÉSIMO QUINTA: Se acuerda la presentación de este convenio a los efectos de darle la publicidad ordenada por la ley 18566 así como para que tramite la derogación parcial del decreto 667/08 en lo que concierne a la actividad alcanzada por este acuerdo.-----

[Handwritten signatures in blue ink]
[Handwritten signature: Hector José Jovero]