

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Clubes de Campo, Barrios Cerrados o Privados, Urbanizaciones Especiales y Conjuntos Inmobiliarios.-

Partes intervinientes.

La Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), representada en este acto por los Sres. Carlos O. Bonjour, Gustavo Padin, Daniel Félix Rodríguez y María Marcel Carretero, por una parte, con domicilio en la calle Alberti 646, y por la otra la Federación Argentina de Clubes de Campo (FACC), representada por el Sr. Fabian Conde y los Dres. Luis E. Ramírez Bosco y Esteban Carcavallo, con domicilio en la calle Paraguay 1446, 1º piso "B", ambas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convienen lo siguiente:

Lugar y fecha de celebración: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1 de Septiembre de 2016.-

Actividad y categoría de trabajadores comprendidos.

El presente convenio colectivo comprende a los trabajadores cuyas categorías y funciones se describen en sus cláusulas, ocupados en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados o privados, urbanizaciones especiales afines y conjuntos inmobiliarios.

Reemplaza dentro de su ámbito de aplicación al Convenio Colectivo de Trabajo N° 581/10.

Cantidad de beneficiarios: 12.000 trabajadores.

TITULO I - Ámbito de aplicación. Vigencia.

Partes intervinientes.

Art. 1.1 – La Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), con la Federación Argentina de Clubes de Campo (FACC).

Vigencia.

Art.1.2 – El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años a partir de la firma del mismo por las partes intervinientes. Vencido este plazo se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo y el resto de las obligaciones asumidas por las partes en las cláusulas del presente convenio, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

Ámbito geográfico.

Art. 1.3 – El presente convenio colectivo regirá en todo el territorio del país.

Personal excluido.

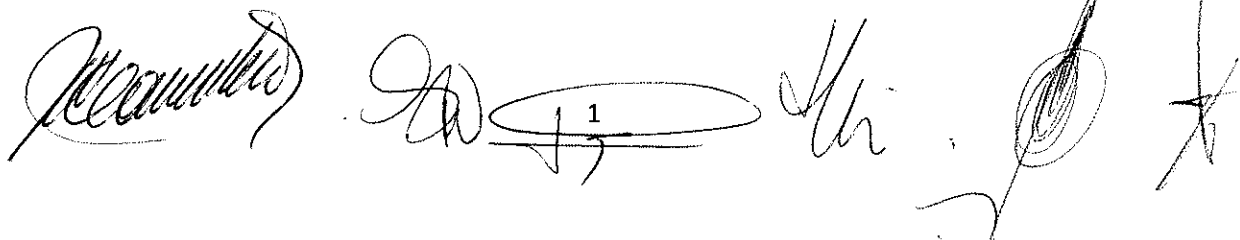
Art. 1.4 – Aquellos trabajadores ubicados en los dos primeros niveles jerárquicos inmediatamente por debajo de la Comisión Directiva, Directorio, Consejo de Administración o similar de la entidad de que se trate, hasta un máximo del diez (10%) del total de la planta de trabajadores de la misma entidad.

TITULO II - Jornada de trabajo.

Carga horaria

Art.2.1 – El personal cumplirá una jornada ordinaria de 8 hs. diarias o 44 hs. semanales. Las que excedan de las horas normales y habituales, se abonarán como extraordinarias, dividiendo el total de las remuneraciones mensuales por 176 ó la que resulte de la jornada normal y habitual del trabajador en caso de que esta fuera menor. Las entidades que a la firma de este

A



convenio colectivo estén utilizando con uno o más trabajadores un divisor menor de 176 deberán continuar haciéndolo con respecto a esos trabajadores.

Personal de tiempo parcial.

Art.2.2 – Son trabajadores de "tiempo parcial" aquellos que no superen los dos tercios de la jornada convencional, es decir, que no superen las veintinueve horas y veinte minutos (29:20 hs.) semanales de prestación de servicios y se regirán conforme al art. 92 ter. de la L.C.T.

Art.2.3 – La remuneración será proporcional a las horas trabajadas computando como base para la proporcionalidad aquella remuneración que, por todo concepto y de acuerdo a este convenio, percibe un trabajador de igual categoría por jornada completa.

Art.2.4 – En el contrato de trabajo deberán consignarse específicamente los días y horas de trabajo acordados. En todos los casos se deberá entregar un ejemplar de este contrato al trabajador y a la entidad gremial.

Art.2.5 – Estos trabajadores tendrán prioridad cuando se produzcan vacantes de "tiempo completo" en la misma especialidad, categoría y función a la que vienen desempeñando a "tiempo parcial".

Art.2.6 – El trabajador de "tiempo parcial" que durante el año calendario exceda el tiempo contratado de trabajo durante más de veinticinco días corridos o alternados, podrá exigir su incorporación al régimen de "tiempo completo".

Trabajo de temporada.

Art. 2.7 – El personal de temporada conservará el puesto para las temporadas siguientes debiendo ser convocado con no menos de treinta días corridos de anticipación al del inicio de su trabajo en la temporada.

Art.2.8 – La convocatoria deberá hacerse por carta documento o telegrama, siempre que se la dirija al domicilio que, al efecto, el trabajador tendrá obligación de mantener actualizado.

Art.2.9 – El trabajador deberá notificar con quince días de anticipación si acepta o no retomar tareas en la temporada para la que haya sido convocado.

Art.2.10 – A excepción de lo dispuesto en el punto 2,.11, para los cálculos indemnizatorios que pudieran corresponder a este personal se sumará el tiempo efectivamente trabajado en toda la relación y se los convertirá en años de servicios aplicando de allí en más el art. 245, L.C.T.

Art. 2.11.- Al personal categorizado como guardavida le será de aplicación el régimen específico previsto en la ley 27.155 y normas reglamentarias.

Régimen de descanso.

Art. 2.12 – Al personal de jornada completa mensualizado, le corresponderá un día y medio de franco en cada semana. Los días fijados como francos serán inalterables, salvo en los casos de excepción que prevean las leyes en vigencia. En este caso el pago respectivo se hará con el cien (100%) por ciento de recargo, teniendo derecho el trabajador al descanso compensatorio. Las partes podrán pactar que el trabajador goce dos días de franco en una semana y en la siguiente un día, es decir dos por uno.

Art.2.13 – Trabajo durante feriados: el trabajador que preste servicios un día feriado nacional, percibirá las remuneraciones conforme lo dispuesto en la legislación vigente, más un día compensatorio del feriado laborado.

Art.2.14 – El personal que se desempeñe en forma habitual durante los días del fin de semana, deberá gozar de un franco en día domingo al mes, si así lo solicitara el trabajador con una semana de anticipación.

Día del Trabajador de Clubes de Campo.

Art. 2.15 – Declarase Día del Trabajador de Clubes de Campo el 5 de febrero de cada año, en el que se dará asueto a todo el personal, abonándose dicho día como si fuera trabajado; cuando esta fecha coincida con feriados, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente, y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador le corresponderá otro franco en la misma semana. Si el trabajador prestara servicios en dicho día se calculará conforme art. 2.12.

TITULO III - De la capacitación laboral.

Capacitación.

Art. 3.1 – Las entidades empleadoras podrán proveer de capacitación gratuita a sus trabajadores, en aquellos casos que se introduzcan innovaciones tecnológicas, nuevos sistemas de organización y/o desarrollo del trabajo, la cual se brindará dentro de la jornada laboral.

Prueba para las categorías superiores.

Art. 3.2 – Todo el personal dentro de las categorías especificadas en esta convención podrán, previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para pasar a categorías superiores, sin que ello implique derecho a ocupar nuevo cargo hasta tanto no existan vacantes a cubrir.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión del trabajador en una categoría superior, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

TITULO IV - Régimen de licencias.

Régimen de licencias ordinarias.

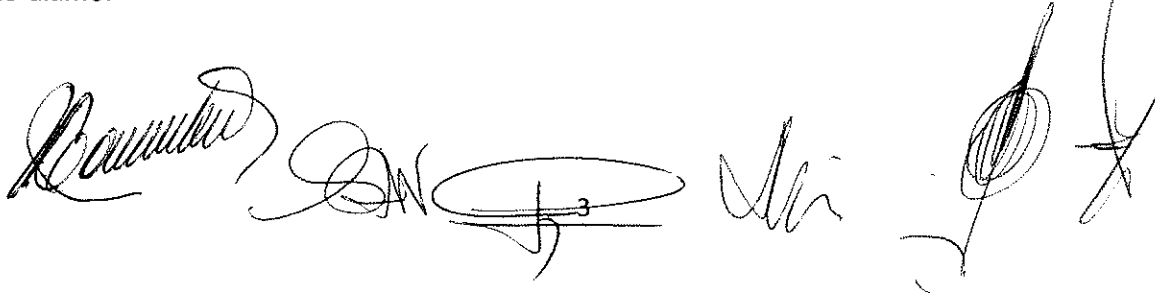
Art. 4.1 – Para todo trabajador que haya ingresado a partir del 01/01/2006, las vacaciones en cuanto a su duración y pago se ajustarán a la legislación vigente, con la siguiente modificación, a saber:

- Hasta 5 años de antigüedad 14+2= 16 días.
- Hasta 10 años de antigüedad: 21 días.
- Hasta 20 años de antigüedad: 28 días.
- Más de 20 años de antigüedad: 35 días.

Para el personal que haya ingresado con anterioridad al 01/01/2006, se mantendrá frente a su empleador el régimen de vacaciones, a saber:

- Hasta 5 años de antigüedad: 16 días + domingos y feriados.
- Hasta 10 años de antigüedad: 24 días + domingos y feriados.
- Hasta 20 años de antigüedad: 33 días + domingos y feriados.
- Más de 20 años de antigüedad: 41 días + domingos y feriados.

Sin perjuicio de ello, regirá para estos trabajadores, un sistema de opción irreversible, por el cual cada trabajador y cada empleador, podrán acordar la inclusión, en todo o en parte al nuevo sistema de vacaciones, a cambio de un pago equivalente a un día de vacaciones por cada uno que se reduzca. Dicho concepto, se liquidará como rubro compensación vacacional, al regreso de las mismas. Será liquidado conforme las disposiciones del art. 155 L.C.T. En caso de que una de las partes opte positivamente y otro por la negativa, prevalecerá la voluntad de este último.



Cómputo: para el cómputo del período de vacaciones de cada trabajador, se tendrá en cuenta la antigüedad que posea el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Goce: en razón de la modalidad y característica especial de las actividades regidas por esta convención, las instituciones podrán conceder las vacaciones durante el período que va desde el 1 de septiembre al 31 de mayo, procediendo en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos, asimismo las partes podrán convenir el fraccionamiento de las mismas. Conforme lo prescripto en el art. 154, LCT.

De optar por el fraccionamiento el empleador otorgará como mínimo un cincuenta por ciento de los días de licencia en los meses de verano. No pudiendo la primera fracción de las mismas ser inferior a siete días corridos, con excepción de aquellos trabajadores cuya antigüedad no exceda de los cinco años.

En las instituciones en que por acuerdo con el personal, rija otro régimen al respecto, éste podrá ser mantenido.

El comienzo del período de vacaciones comenzará indefectiblemente luego del franco del trabajador.

Pago: A los fines de su pago, se deberán calcular teniendo en cuenta la mejor remuneración percibida durante los últimos seis meses.

Licencias especiales con goce y sin goce de sueldo.

Art. 4.2 – Además de los días que puedan corresponder al personal por licencias ordinarias, el mismo gozará de las siguientes licencias extraordinarias:

- Por matrimonio: doce días corridos.
- Por nacimiento o adopción de hijo/a: tres días corridos para el padre. En el supuesto de alumbramiento o adopciones más de un hijo o hija, seis días corridos para el padre.
- Por fallecimiento de cónyuge, persona unida en aparente matrimonio, hijos, padres o hermanos: tres días corridos.
- Por fallecimiento de abuelos, nietos y suegros: dos días.
- Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria: dos días hábiles por examen, con un máximo de doce días por año calendario, debiendo acreditarlo con el certificado correspondiente.
- Por mudanza: dos días hábiles, como máximo cada 2 años.
- Por donación de sangre con arreglo a lo establecido por el Dto. 375/89.
- Para cuidado por enfermedad de conyugue, conyugue aparente, persona unida en unión civil, hijo, menores bajo guarda y padres convivientes, diez días.

La modalidad para la aplicación de las presentes licencias se remite a lo establecido en el art. 160 de la L.C.T.

Si el fallecimiento del familiar ocurriera a más de 400 km del lugar de trabajo se agregarán dos días a los previstos precedentemente

Lic. Sin goce de haberes.

Art. 4.3 - En los casos que un trabajador con más de cinco años de antigüedad solicite por razones personales una licencia extraordinaria sin goce de haberes, el empleador podrá o no otorgarla por un plazo no mayor de 90 días, salvo que la antigüedad fuera de diez años, supuesto en el cual podrá hasta duplicarse dicho lapso.

La probanza de que la licencia fue utilizada con fines laborales, autoriza al empleador a despedir al trabajador con causa suficiente en los términos del art. 242 LCT.

Licencia por maternidad y/o adopción.

Art. 4.4 – Considerando la necesidad de adaptación mutua entre adoptante y menor cuya guarda es entregada, lo esencial es que la trabajadora adoptiva reciba una protección similar a la que la Ley de Contrato de Trabajo otorga a la trabajadora que es madre biológica.

En la firme creencia que corresponde otorgar a la mujer trabajadora que adopta un estatus similar al de la madre biológica, asimilando la adopción con el nacimiento, también se deberá otorgar una licencia similar al trabajador adoptante, manteniéndose la misma analogía en relación con la licencia por maternidad acordada a la madre biológica trabajadora.

De esta manera, la familia como núcleo básico de la sociedad moderna estará resguardada en debida forma.

Esta licencia se ajustará a las disposiciones legales en vigencia salvo en las situaciones que se mencionan a continuación:

a) En el supuesto de entrega de la guarda de un menor, en el marco de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial, remunerada de treinta días con goce de haberes y sesenta días sin goce de haberes. Asimismo, en el último supuesto, la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia, por igual término y condiciones que el establecido para el supuesto de licencia por maternidad.

b) El empleador reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de ocho sesiones, siempre y cuando esté prescrito por un profesional médico

c) La entidad empleadora asignará tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo, previa extensión del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.

d) En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta días con goce de haberes y una hora de lactancia, respectivamente.

TITULO V - Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Enfermedad y accidentes de trabajo.

Art. 5.1 – Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención se encuentran incluidos en el ámbito de protección legal de la ley de riesgos de trabajo y normativas de higiene y seguridad laboral que se encuentren vigentes, sus reajustes posteriores y con las prescripciones de la Ley 20.744 y posteriores modificaciones.

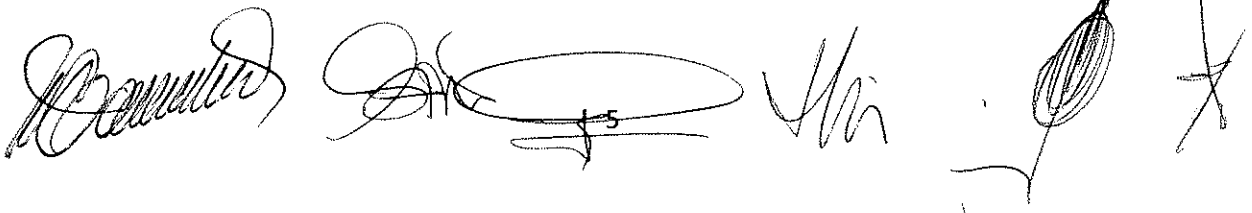
Disminución de la capacidad física del trabajador.

Art. 5.2 – Por disminución de capacidad física o mental del trabajador, éste deberá ser transferido a un puesto acorde a sus aptitudes que se encuentre vacante, no pudiendo sufrir rebaja alguna en sus remuneraciones.

Prevención de riesgos de trabajo.

Art. 5.3 – Ratificando el principio de seguridad y prevención de riesgos que asumen las partes en el presente y que tienen como principales protagonistas a los trabajadores, las instituciones cumplirán y harán cumplir todas las prescripciones que al respecto contiene la Ley 24.557 y Ley 19587 de Seguridad e Higiene. Además asumen las siguientes responsabilidades:

a) Cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que pueden acaecer en el ámbito de trabajo, originadas por el contacto directo o trabajo en áreas con material y/o residuos que posean elevado riesgo de contagio (Ej: hepatitis y tétanos). En este supuesto el empleador proveerá sin costo alguno las vacunas contra el tétanos y la hepatitis y aquellas otras que existan en el futuro.



b) Los trabajadores que realicen tareas con máquinas desmalezadoras, bordeadoras a explosión y/o vehículos sin amortiguadores, por cada cuarenta minutos de trabajo tendrán un descanso de quince minutos.

Prevención de riesgos de trabajo (maquinarias).

Art. 5.4 – Donde existan instalaciones de maquinarias o elementos que puedan significar un peligro para los trabajadores, éstos serán debidamente señalizados y cuando por la índole del trabajo así lo exija, se les proveerá de los elementos protectores necesarios, como ser: mamelucos u overoles adecuados, guantes de cuero, botas de goma, delantales protectores, caretas protectoras, etc. Asimismo en tal supuesto, la empleadora deberá brindar la capacitación requerida para el uso de los implementos provistos y la prevención de accidente.

Provisión de equipos y ropa de trabajo.

Art. 5.5 – Al personal de maestranza, de servicios, administrativo y profesores a cargo del desarrollo de actividades deportivas, se les proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo, que les corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñan y a la época del año de que se trate, a razón de dos por año, uno antes del 10 de abril y otro antes del 10 de setiembre.

Al personal que intervenga en el lavado de patios, baños, riego, o así que por razones de servicio sea indispensable su uso, se le suministrará un par de botas de goma y par de guantes de goma o cuero al que trabaje en contacto con componentes eléctricos, corrosivos y/o elementos químicos.

Debiendo la institución capacitar al trabajador sobre aquellos riesgos que para su salud, la de terceros y/o el ambiente de trabajo se evitan o previenen al usarlos adecuadamente.

Provisión de herramientas de trabajo.

Art. 5.6 – La institución deberá suministrar las herramientas y equipos necesarios en perfecto estado de conservación y de uso al personal para el normal desempeño de su trabajo, también proveerá el lugar adecuado para guardarlas, así como los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador responsable de su buen estado de conservación y cuidado.

TITULO VI - Categorías y sus funciones.

Personal administrativo.

Art. 6.1 – **1ª Categoría:** subjefe: personal que realiza tareas administrativas de naturaleza especializada, requiere alta concentración mental y criterio analítico para resolver problemas que cubren el área total de un sector de la organización. Maneja asuntos delicados o muy importantes en los que se requiere alta capacidad creadora. Debe tener personal a su cargo.

2ª Categoría: Principal: personal que realiza tareas administrativas que requieren conocimientos teórico, práctico completos de la oficina, portero con personal a cargo o sector de trabajo en que actúa, también comprende al encargado de monitoreo. Responsable de la solución de problemas comunes, debe hacer uso de imaginación y creación. (Ej.: Cajero)

3ª Categoría: auxiliar: personal que realiza tareas administrativas que requieren práctica previa pero no criterio propio que pueden ser variadas con procedimientos estandarizados establecidos con anterioridad (Ej.: Portero, operador de Monitoreo)

4ª Categoría: aprendiz / cadete: personal que realiza, tareas administrativas que no requieren el ejercicio de criterio propio o práctica previa.

Descanso del Personal de Monitoreo: Por cada turno de trabajo en la sala de monitoreo, deberá haber como mínimo un encargado y un operador de monitoreo.

Todos los operadores de los Centros de Monitoreo tomarán, indefectiblemente, un receso no menor a diez minutos por cada hora de trabajo. Los recesos tienen como fin asegurar que el tiempo de visualización de las cámaras no supere los cincuenta (50) minutos, con el objeto de garantizar la adecuada prestación del servicio y salvaguardar la salud del operador. La autoridad administrativa deberá arbitrar las gestiones administrativas correspondientes a fin que, el personal, cuente con el periodo de descanso. Queda terminantemente prohibido abstenerse de tomar los recesos, acumularlos para tomarlos conjuntamente y/o tomar dos o más recesos sucesivos.

Durante dicho receso, el encargado de monitoreo será quien reemplace al operador de monitoreo en sus tareas.-

Los operadores no podrán retirarse sin autorización del encargado y mientras no haya tomado su lugar el relevo correspondiente.-

Personal de maestranza.

Art. 6.2 – 1ª Categoría: capataz general: comprende a los directamente dependientes del gerente, intendente o administrador general. Debe tener personal a su cargo.

2ª Categoría: capataces/encargados: comprende capataces y/o encargados de cualquier sección que cuenten con personal a su cargo tales como mantenimiento/tenis/pileta/mayordomía/vigilancia/pañol/golf/personal de limpieza/ contra maestre.

3ª Categoría: oficial especializado o calificado: comprende: chóferes/ lancheros/ grineros autopropulsados/canberos tenis (polvo)/ canberos de otros deportes, utileros, tractorista calificado /foguista A/starter/casilla de palos/oficiales especializados en oficio, (Ej.: carpintero /plomero /albañil /electricistas chofer/telefonía/maquinista/mecánico).

4ª Categoría: oficiales: comprende: oficiales de cualquier oficio: foguista B/ peluqueros/caballerizos/cocineros/vestuaristas/cortadores manuales de green/ tractoristas/ bordeadores/fumigadores/marineros calificados/babysitter.-

5ª Categoría: auxiliares calificados: comprende: personal de limpieza y mucamas, bicicleteros, zapateros, caseros, marineros, mozos, sereno, de reloj, peones y/o ayudantes en general/laguneros/serenos.

Nota; el tractorista calificado de 3ª es aquel que está capacitado a utilizar cualquier tipo de maquinas enganchadas al tractor como ser: cortadoras, sembradoras, fumigadoras, etc. El tractorista de 4ª. Categoría- es aquel que solo engancha una chata, carretón o rastra.

Personal profesional.

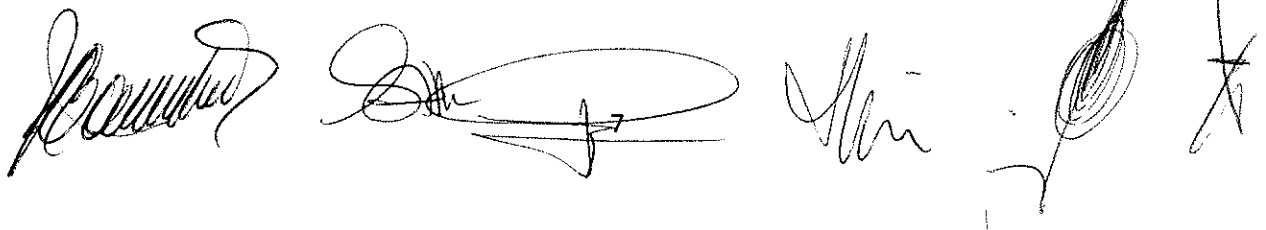
Art. 6.3.-

1ª Categoría: Profesionales con título universitario.

Son aquellos trabajadores que poseen títulos universitarios oficiales y que ejerzan labores referentes a su profesión. (las partes entienden como comprendidas en la presente categoría y de manera no taxativa a los: Profesionales universitarios, abogados, médicos, contadores, agrónomos, licenciados en educación física, etc.)

2ª Categoría: Profesores de educación física.

Se encuentran comprendidos dentro de esta categoría los profesores de educación física, que posean título terciario oficial y que ejerzan labores referentes a su profesión. (Ejemplo profesores de educación física recibidos)



3ª Categoría: Instructores, Entrenadores y otros trabajadores con título o certificados.

Son aquellos trabajadores que poseen título o certificaciones expedidos por institutos habilitados por autoridad competente, en una determinada especialidad deportiva, cultural, educativa, recreativa y/o similar y ejercen labores referentes a su especialidad. (las partes entienden como comprendidas en la presente categoría y de manera no taxativa a los: profesores de golf, instructores de artes marciales, etc.

También se encuentran comprendidos en esta categoría los estudiantes de la carrera de educación física con el segundo año de la carrera completo y aprobado.-

4ª Categoría: Instructores y Entrenadores Idóneos.

Son aquellos trabajadores reconocidos por la entidad contratante como idóneos en la especialidad de que se trate: deportiva, recreativa, cultural y/o similar. (las partes entienden como comprendidas en la presente categoría y de manera no taxativa a los: directores de coro, instructores de bridge, manualidades, ajedrez, etc.)

También se encuentran comprendidos en esta categoría los estudiantes de la carrera de educación física con el primer año de la carrera completo y aprobado.-

5ª Categoría: Auxiliares y Acompañantes de grupos. Son aquellos trabajadores que colaboran en las tareas desarrolladas por el personal enumerado en las categorías precedentes.

6ª Categoría. Guardavidas.

Se encuentran comprendidos dentro de esta categoría los guardavidas con habilitación y que ejerzan tareas referentes a su profesión.-

Al personal comprendido en esta categoría le será de aplicación el régimen específico previsto en la ley 27.155 y normas reglamentarias.

Art. 6.4. Todo el personal comprendido en el artículo 6.3 será remunerado por hora, se fijan los respectivos valores en Acta Anexo del presente. Asimismo, en el caso que deba fijarse la remuneración mensual para jornada completa, la misma surgirá de multiplicar el valor de la hora, por 176.

Las demás condiciones de trabajo del personal antes mencionado, se regirán por lo dispuesto en el presente convenio colectivo general de la actividad.

Para el personal contratado por hora, los adicionales convencionales como ser el presentismo y la antigüedad se liquidaran de manera proporcional, computando 176 hs de trabajo mensual.-

Cantidad de categorías

Art. 6.5 – En ningún caso se debe interpretar que todas las categorías precedentemente enunciadas deben existir en cada entidad empleadora. De existir trabajadores que desempeñen principalmente tareas correspondientes a las categorías previstas en este convenio colectivo de trabajo se les aplicará el mismo.-

Movilidad laboral.

Art. 6.6 – Las categorías enumeradas tienen por objeto el determinar la posición salarial de cada trabajador, según cuál sea su tarea principal o más frecuente. Cuando la tarea asignada corresponda a una categoría similar la prestación se hará con el único límite de que por esta vía no se les podrá sancionar o menoscabar moralmente o reducir el salario de la categoría en que revistan.

Art. 6.7 – Las enumeraciones precedentes son simplemente ejemplificativas y no excluyentes, pudiendo existir tantas categorías, funciones o secciones como cada entidad las considere convenientes.

Art. 6.8 – Las funciones y tareas que se mencionan en este Convenio se podrán complementar en todos los casos con los principios de polivalencia y polifuncionalidad respetando la afinidad de tareas y funciones para el logro de un mejor servicio y favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores involucrados.

TITULO VII - Ingresos, reemplazos y vacantes.

Régimen.

Art. 7.1 – Cuando el trabajador de una categoría determinada reemplace al titular de un puesto de una categoría superior, cobrará la diferencia salarial correspondiente al período de reemplazo, la que se liquidará mensualmente pero pudiendo cerrarse la cuenta del mes antes del día 30, si fuese funcionalmente necesario.

Art. 7.2 - El ingreso se producirá para cubrir las vacantes a ocupar, y la antigüedad se computará conforme todo el tiempo corrido en que el trabajador haya prestado servicios dependientes para un mismo empleador, sea como trabajador permanente o temporario.

El personal que ya trabaje para un empleador tendrá derecho a preferencia en caso de postularse para cubrir una vacante, en iguales condiciones con otros postulantes.

Art. 7.3 - Todo trabajador en condiciones legales a obtener su jubilación ordinaria deberá acogerse a este beneficio.

Art. 7.4 - La idoneidad para desempeñarse en tareas de una categoría superior no da derecho a la nueva calificación si no existe la vacante del caso y/o existen trabajadores que puedan hacer esa misma tarea con mejor desempeño y eficacia.

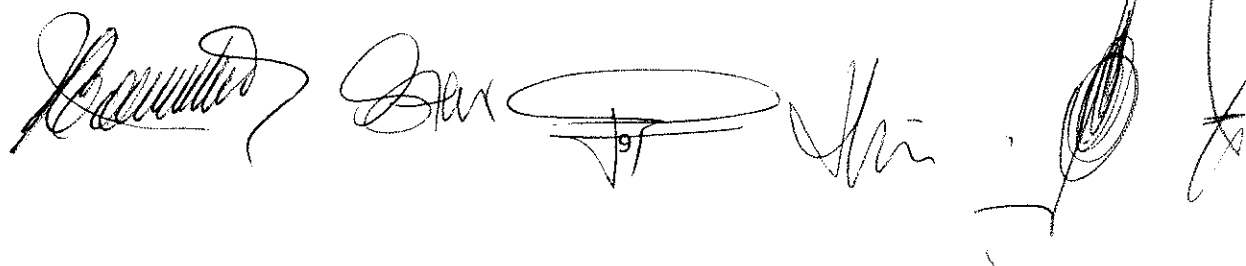
Sin perjuicio de ello, el trabajador que se haya desempeñado durante veinte días para el personal de "maestranza" o cuarenta y cinco días, para el "personal administrativo", en forma corrida o alternada, de trabajo efectivo en tareas de una categoría superior y dentro del año calendario contado del 1 de junio al 31 de mayo, tendrá derecho a quedar ubicado en la categoría inmediata superior a aquella que fuese la suya de registro siempre y cuando, por este mecanismo no pase de la 3º (tercera) categoría de personal de "maestranza" y 2º (segunda) de "personal administrativo" ni ascienda más de una categoría dentro de cada año calendario, contando éste del modo preindicado.

Art. 7.5 - Las partes se comprometen a promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso a la entidad, etcétera).

TITULO VIII – Haberes.

Salarios básicos.

Art. 8.1 – Los salarios que figuran en el Anexo 1 del presente convenio colectivo, regirán para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el país, con la excepción de las



provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, cuyos salarios son aquellos que se establecen en el Anexo 2.

Las remuneraciones pactadas en el ámbito de esta convención, no podrán ser, todas o algunas de ellas, tomadas como índice o base para la determinación del valor correspondiente a conceptos remuneratorios acordados en las entidades empleadoras o en otros ámbitos.

Las remuneraciones extra convencionales y/o rubros salariales propios de cada empresa, establecidos como porcentajes de los salarios básicos mantendrán su valor nominal, y no serán modificados ni con éste ni con sucesivos acuerdos en este ámbito.

Pago de haberes.

Art. 8.2 – A los efectos de que no haya dudas sobre las liquidaciones efectuadas en los recibos de haberes correspondientes, se detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría que reviste el trabajador y sueldos respectivos, ajustándose a las leyes y disposiciones vigentes.

Indefectiblemente el pago de haberes debe realizarse en forma completa, en el plazo legal.

TITULO IX - Pagos adicionales.

Bonificación por Antigüedad.

Art. 9.1 – Para todos los efectos que surjan del presente convenio, la antigüedad en el servicio se computará tomando el tiempo efectivamente trabajado para un mismo empleador, desde el comienzo de la vinculación laboral o el que corresponda por sucesivos contratos a plazo o de temporada y/o el tiempo de servicio anterior en los casos de reingreso exclusivamente a las órdenes del mismo empleador.

Art. 9.2 – Los trabajadores gozarán de una "bonificación por antigüedad", cuyo cómputo se efectuará a partir del mes aniversario de su ingreso a la entidad empleadora. Esta bonificación se liquidará por cada año de antigüedad del trabajador y en un monto equivalente al uno (1%) por ciento del salario básico de la 1ª categoría del personal administrativo

Premio Presentismo.

Art. 9.3 – A los trabajadores se les liquidará como rubro "presentismo" una suma del ocho por ciento (8) del sueldo básico correspondiente a la categoría en que revisten. Serán acreedores del mismo todos los trabajadores que cumplan con la asistencia y puntualidad en su jornada y horario de labor. Solamente se perderá si la ausencia o retraso del trabajador no generase la percepción de haberes conforme a la ley.

Viáticos.

Art. 9.4 – Al personal que se traslade fuera de la localidad donde habitualmente preste servicios se le abonarán los gastos de traslado, comida, etcétera.

Si la distancia o índole de los servicios prestados demanden más de un día, la Institución deberá abonar viáticos por estadía Al trabajador que en función de sus tareas, debiera trasladarse de un punto a otro, por sus propios medios, siendo la distancia mayor de diez cuadras, le serán reembolsados los gastos de locomoción, existiendo la obligación de utilizarlos.

Gratificación por jubilación, por jubilación por invalidez, por 25 años de servicio.

Art. 9.5 –Al personal que se acoja a los beneficios de la jubilación se le acordará una gratificación por única vez equivalente al valor de la remuneración del mes anterior a la

jubilación, siempre que el beneficiario tenga una antigüedad mínima de diez años en la entidad empleadora y extinga el vínculo con la misma.

Art. 9.6 –Al personal que se acoja a una jubilación por invalidez con más de cinco (5) de antigüedad se le abonara una gratificación, equivalente al 50 por ciento (50%) de la prevista en el párrafo anterior.

Art. 9.7 –Al personal que cumpla veinticinco años de servicios con el mismo empleador, se le otorgará una gratificación por única vez, equivalente al valor de dos meses de la remuneración anterior a cumplir los veinticinco años de servicios.

TITULO X - De las relaciones laborales en la pequeña empresa.

Pequeñas empresas.

Art. 10.1 – Las partes acuerdan que en el ámbito de aplicación del presente convenio, se entenderán como pequeñas empresas, aquellas que cuenten con un plantel total de hasta 40 trabajadores, cualquiera resulte su modalidad de contratación. En lo que respecta a: registración, monto de facturación anual, otorgamiento de preaviso y de licencias anuales ordinarias, pago de sueldo anual complementario y definición de puestos de trabajo, las partes se atenderán a lo dispuesto por la Ley 24.467, normas reglamentarias y disposiciones emanadas de la comisión especial de seguimiento creada por aquella.

TITULO XI - Reconocimiento gremial.

Delegados gremiales.

Art. 11.1 – El sindicato comunicará a las instituciones la nómina de los delegados gremiales cuyas funciones son las que se detallan a continuación:

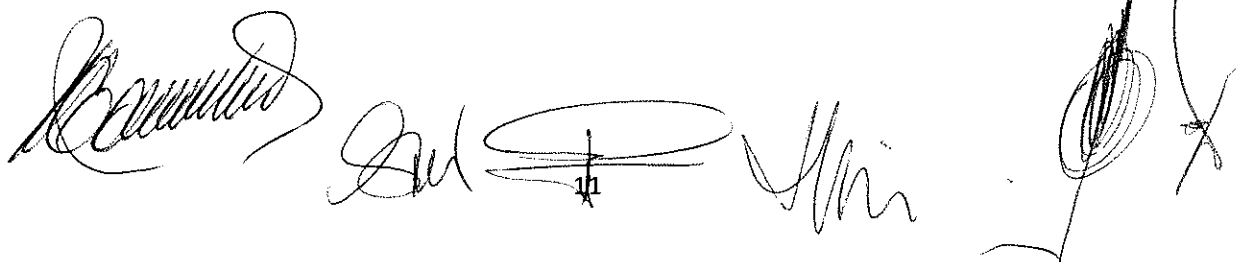
Art. 11.2 – El delegado es el representante directo del sindicato ante las instituciones en el lugar de trabajo, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo casos de suma urgencia.

Art. 11.3 – El delegado visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores representados y encuadrados en el presente convenio.

Cuando entendiéndose el delegado que una orden impartida por su superior no se ajustare al convenio, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista, tratando de solucionar la situación. De no lograrlo, podrá plantear la misma ante las autoridades sindicales.

La entidad empleadora convendrá con el delegado el horario para estas reclamaciones, las que efectuarán durante las horas de trabajo.

En el supuesto que el delegado deba cumplir tareas gremiales fuera del establecimiento en el cual se desempeña y dentro de su horario normal y habitual de trabajo, deberá presentar un permiso gremial al empleador con 24 horas de antelación. En caso de urgencia debidamente justificada, podrá comunicarlo dentro de las 48 horas siguientes. En ambos supuestos, las ausencias con permiso gremial no afectarán su remuneración.



Art. 11.4 – La notificación de las listas, fecha y lugar de los actos eleccionarios deberán ser comunicadas al empleador en forma fehaciente, a fin de que éste tome conocimiento de los hechos y las listas de candidatos a los efectos legales que correspondan.

Art. 11.5 – La cantidad de delegados (representantes del personal) por entidad se ajustará a las pautas previstas en el art. 45 de la Ley 23.551 de Entidades Sindicales.

Licencias gremiales.

Art. 11.6 – – UTEDyC informará a los empleadores las licencias gremiales requeridas a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueran citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado de la UTEDyC y/o organismos nacionales y/o provinciales, y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551 y su Dto. Reglamentario y/o norma que la complemente o sustituya.

Pizarra o vitrina gremial.

Art. 11.7 – – Las entidades empleadoras deberán proveer una pizarra o vitrina gremial, para uso exclusivo de la UTEDyC, que se exhibirá en lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores. Allí también constarán todas las comunicaciones o informaciones que dirija la UTEDyC a los trabajadores dependientes.

TITULO XII - Comisiones de convenio.

Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

Art. 12.1 – A los efectos de la interpretación del presente convenio, créase una comisión paritaria nacional, compuesta por tres miembros representantes titulares y tres suplentes de UTEDyC, e idéntico número de representantes por la F.A.C.C. Podrán crearse comisiones paritarias de interpretación en cada provincia, previa consideración y consentimiento de la Comisión Paritaria Nacional.

De acuerdo con la legislación vigente, la Paritaria no tendrá un miembro o representante estatal.

Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo – Ley 14.108 Provincia de Buenos Aires.

Art 12.2 - Con el propósito de cumplimentar las disposiciones de la Ley provincial 14.108 y su decreto reglamentario Nro 801/2014, las partes signatarias de este convenio colectivo de trabajo decidieron acordar la conformación e integración del Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo, del siguiente modo:

- Los trabajadores estarán representados en todo momento por quienes detenten el ejercicio de la representación gremial
- Los empleadores, estarán representados por quienes designen al efecto en igual cantidad
- Con arreglo a lo previsto en el artículo 4to de la Ley 14.108, ambas partes procederán a designar Presidente y Secretario, quienes se alternarán una vez concluido el plazo del mandato de cuatro años previsto en ese dispositivo legal. En el primer periodo ejercerá la presidencia el sector sindical durante el plazo de dos años.

TITULO XIII - Cuotas y contribuciones solidarias.

Cuota sindical.

Art. 13.1 – Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente de los trabajadores afiliados la cuota sindical equivalente al 2.5% o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos que perciba el trabajador.

Obra social.

Art. 13.2 – En las condiciones establecidas en el art. 8 de la Ley 14.250 y con destino a la Obra Social de la UTEDyC, organización representativa de todos los trabajadores representados en esta Convención, se cumplimentarán las disposiciones y reglamentaciones dispuestas por la Ley de Obras Sociales.

Contribución solidaria de los trabajadores no afiliados con fines de negociación, culturales, sociales.

Art. 13.3 – A partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras retendrán mensualmente a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, que no estén afiliados al sindicato signatario, una contribución solidaria del dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total percibida en cada período, cuyo importe se aplicará a sostener los gastos de negociación colectiva en la proporción que corresponda a los trabajadores no afiliados y el excedente, al sostenimiento de fines culturales, sociales, todo conforme a lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 14.250.

Contribución a cargo de los empleadores.

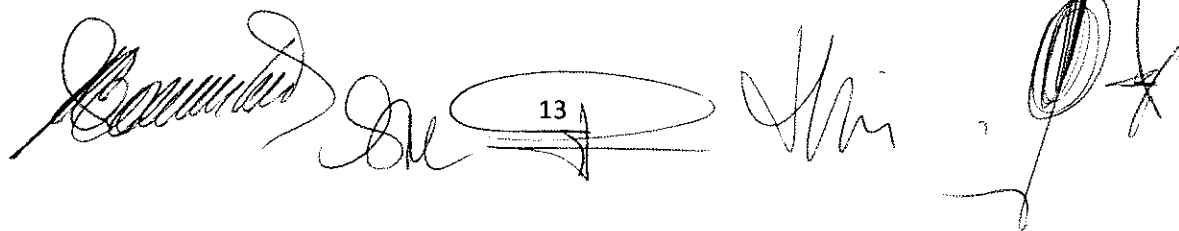
Art. 13.4 – A partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras contribuirán mensualmente con el equivalente al uno por ciento (1%) sobre los sueldos básicos de la totalidad de los dependientes amparados por esta convención. Los fondos serán destinados a las actividades y acciones educativas, capacitación laboral, formación profesional, subsidios por fallecimiento, planes especiales de turismo y demás actividades sociales y culturales, en beneficio de los afiliados a la UTEDyC, aprobadas por el Secretariado Nacional.

Contribución extraordinaria solidaria.

Art. 13.5 – También a partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras retendrán mensualmente a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, y en concepto de contribución solidaria extraordinaria, la suma del medio por ciento (0.5%) de las remuneraciones percibidas en cada mes. Las sumas recaudadas serán destinadas a sostener actividades que propicien la elevación educativa, la capacitación laboral, la formación profesional, la certificación de competencias, el asesoramiento técnico y profesional, tanto para los trabajadores afiliados como no afiliados y la debida defensa de los intereses sectoriales, creando un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones necesarios para cumplir con los propósitos antes enunciados.

Depósito de cuotas sindicales, cuotas convencionales y solidarias.

Art. 13.6 – Las sumas resultantes de lo dispuesto en los arts. 13.1, 13.3, 13.4 y 13.5 del presente convenio colectivo deberán ser depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva de acuerdo con la legislación vigente, en la cuenta de la UTEDyC cuyos datos se comunicarán en forma fehaciente a los empleadores.



13

Penalidades.

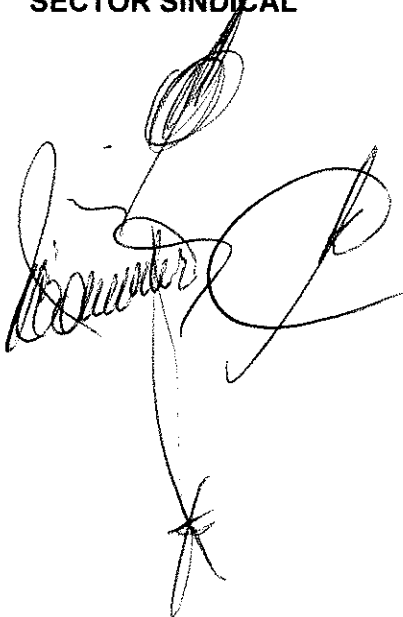
Art. 13.7 – El presente convenio se regirá por las disposiciones de la Ley 14.250 de convenciones colectivas de trabajo y sus modificatorias.

Antes de formalizar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, las partes se comprometen a agotar las gestiones conciliatorias.

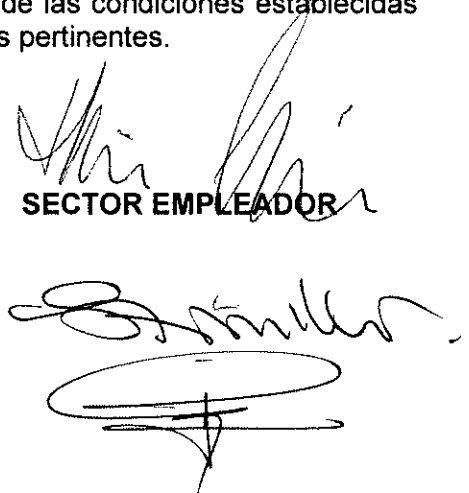
Organismo de aplicación.

Art. 13.8– El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones estipuladas precedentemente. La violación de las condiciones establecidas será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones pertinentes.

SECTOR SINDICAL

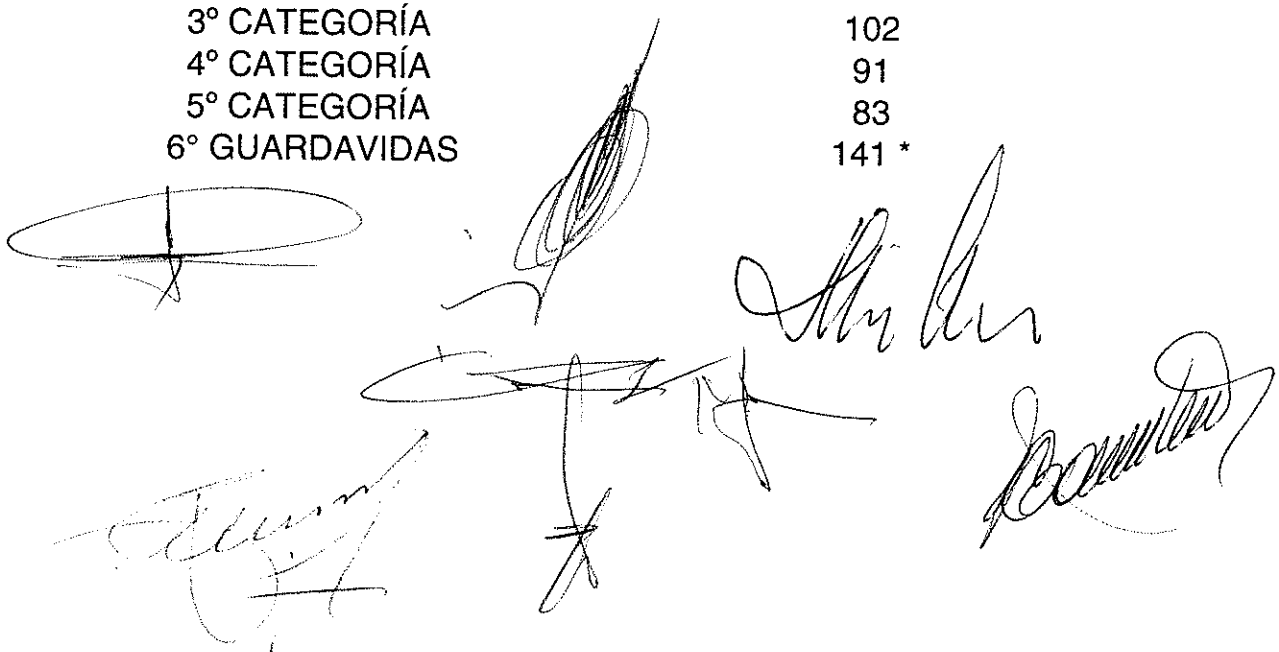
A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke ending in a small cross-like mark.

SECTOR EMPLEADOR

A large, stylized handwritten signature in black ink, featuring a prominent loop at the top and a horizontal base with a vertical stroke.

ANEXO 1- ESCALA SALARIAL - UTEDYC - FACC |

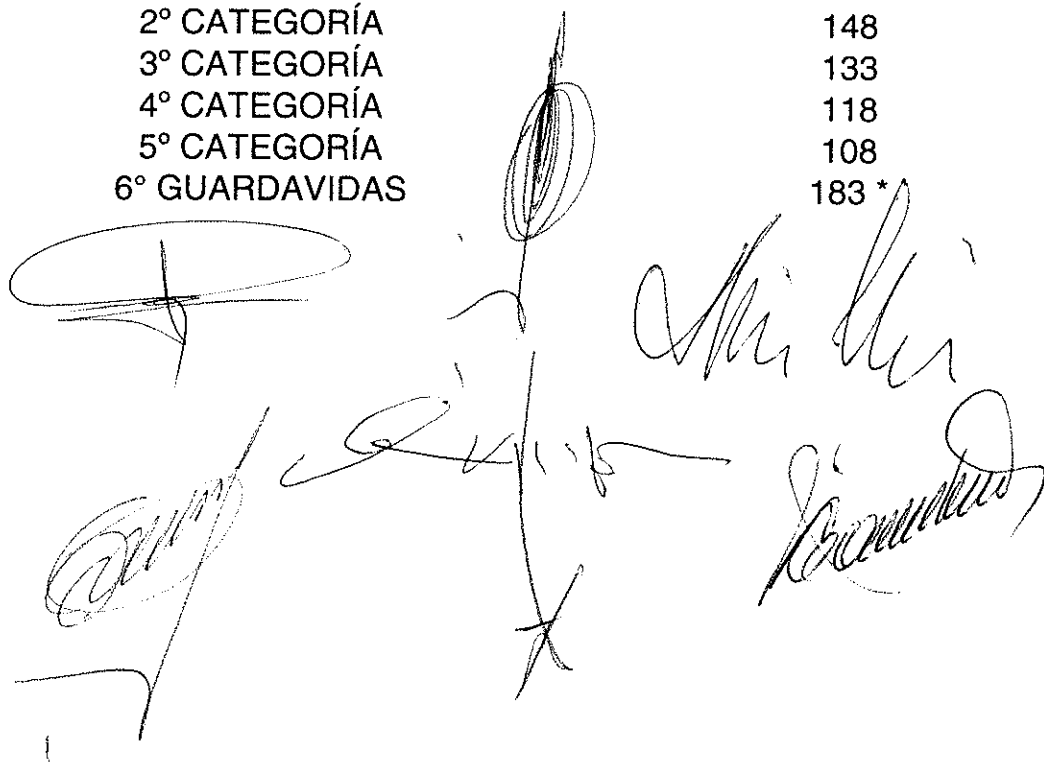
CATEGORÍA	AGOSTO
ADMINISTRATIVO	
1° CATEGORÍA	18.090
2° CATEGORÍA	16.172
3° CATEGORÍA	14.536
4° CATEGORÍA	12.978
MAESTRANZA	
1° CATEGORÍA	17.951
2° CATEGORÍA	16.754
3° CATEGORÍA	15.641
4° CATEGORÍA	14.602
5° CATEGORÍA	13.631
PROFESIONAL	
1° CATEGORÍA	124
2° CATEGORÍA	115
3° CATEGORÍA	102
4° CATEGORÍA	91
5° CATEGORÍA	83
6° GUARDAVIDAS	141 *



Handwritten signatures and scribbles are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a scribble in the center, a signature on the right, and several other smaller marks and scribbles.

ANEXO 2- ESCALA SALARIAL UTEDYC - FACC

CATEGORÍA	AGOSTO
ADMINISTRATIVO	
1° CATEGORÍA	23,518
2° CATEGORÍA	21,023
3° CATEGORÍA	18,896
4° CATEGORÍA	16,869
MAESTRANZA	
1° CATEGORÍA	23,337
2° CATEGORÍA	21,783
3° CATEGORÍA	20,334
4° CATEGORÍA	18,983
5° CATEGORÍA	17,721
PROFESIONAL	
1° CATEGORÍA	163
2° CATEGORÍA	148
3° CATEGORÍA	133
4° CATEGORÍA	118
5° CATEGORÍA	108
6° GUARDAVIDAS	183 *



The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a vertical scribble with a circular top and a cross at the bottom. To the right, there are two more signatures, one of which appears to be 'M. L. S.' and another below it.

