

JURISDICCIÓN:	Nacional
ORGANISMO:	Sec. Trabajo
FECHA:	15/05/2007
BOL. OFICIAL:	-
VIGENCIA DESDE:	15/05/2007
VIGENCIA HASTA:	-
ACTIVIDAD:	ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES
RAMA:	MUTUALIDADES
CONVENIO COLECTIVO:	496/2007

ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES

MUTUALIDADES

CONVENIO COLECTIVO 496/2007

APLICACIÓN: DESDE EL 1/11/2006

BO: 14/11/2007

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Partes intervinientes: Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles - Confederación Argentina de Mutualidades - Mutualismo Argentino Confederado - Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina.

Lugar y fecha de celebración: Buenos aires, noviembre de 2006.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Asociaciones Mutualistas; personal jerárquico, de supervisión, administrativo, de maestranza y servicios, venta, promoción y cobranza.

Cantidad de beneficiarios: 60.000 trabajadores.

Zona de aplicación: Todo el territorio de la Nación.

Período de vigencia: 36 meses a partir del 1 de noviembre de 2006.

Partes intervinientes: La representación sindical: Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) representada por su secretario general nacional, Carlos Orlando Bonjour, por su secretario gremial nacional, Jorge Rubén Ramos, por su subsecretario gremial nacional, Gustavo Padín, y por su subsecretaria de hacienda, Patricia Mártire; y la representación empleadora, Confederación Argentina de Mutualidades (CAM), representada por su presidente, Néstor Zenklusen y el Mutualismo Argentino Confederado (MAC), representada por su presidente Gabriel González Martos.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Art. 1 - Entidades signatarias: Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, con domicilio en la calle Alberti 646, 9º piso, de la Ciudad de Buenos Aires, Confederación Argentina de Mutualidades (CAM), con domicilio real en Suipacha 90 1º piso de la Ciudad de Buenos Aires, y el Mutualismo Argentino Confederado (MAC) con domicilio real en Virrey Cevallos 411 2º piso "E" de la Ciudad de Buenos Aires, y la Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina (CONAM) con domicilio real en Lima 549 5º piso "K" de la Ciudad de Buenos Aires.

Art. 2 - Vigencia: La vigencia de esta convención colectiva será de treinta y seis meses a partir del 1 de noviembre de 2006, acordando las partes expresamente la ultraactividad de todas las cláusulas de este convenio, las que se mantendrán vigentes hasta tanto se firme un nuevo convenio colectivo que reemplace a éste.

Art. 3 - Ámbito geográfico: La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

Art. 4 - Ámbito de aplicación personal: El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que se desempeñen en las asociaciones que conforme sus disposiciones estatutarias se encuadren dentro de lo normado por la ley 20321 de mutualidades, comprendiendo a todas las actividades y/o servicios que presten las asociaciones mutuales y a las distintas categorías de personal, ya sean jerárquicos, administrativos, profesionales, técnicos, de maestranza, de servicios, de venta, promoción y cobranza, entre otros.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 5 - Escala salarial. Categorías: Las partes acuerdan las escalas salariales y categorías que constan en los Anexos I y II, que integran el presente convenio y que tendrán vigencia a partir del 1 de noviembre de 2006.

En el supuesto de presentarse dudas sobre la categoría que le corresponde a cada trabajador por la aplicación de las nuevas categorías que se establecen por este convenio, deberá respetarse el encuadramiento ya existente y que más favorezca al empleado, en atención a su salario y jerarquía laboral.

Art. 6 - Nulidad de las cláusulas que establezcan condiciones menos favorables. Son nulas de nulidad absoluta las cláusulas por las que se establezcan condiciones laborales menos favorables para el trabajador que las dispuestas en el presente convenio, como así también todo acuerdo de partes que suprima o reduzca los derechos aquí reconocidos.

Art. 7 - Principios de interpretación. En caso de duda sobre la interpretación y/o aplicación de las cláusulas del presente convenio colectivo, se dará intervención a la Comisión Paritaria que se crea por el presente, la cual resolverá conforme los principios establecidos en la ley 20744 de contrato de trabajo y normas complementarias, y los principios de la justicia social, la equidad y la buena fe.

CAPÍTULO III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Art. 8 - Nivel de remuneración: La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración básica superior a la aquí establecida para su categoría, conservarán proporcionalmente dicha diferencia. Las entidades empleadoras podrán absorber en el nuevo básico el rubro "a cuenta futuros aumentos" que se hubiere otorgado al trabajador a partir de enero de 2006. La suma que se pactara en acta acuerdo salarial UTEDYC-CAM del 1 de febrero 2006, queda directamente incluida en el sueldo básico, al igual que los decretos otorgados por el Poder Ejecutivo Nacional hasta el día de la fecha.

Art. 9 - Adicionales: Se fijan los siguientes adicionales: a) "Antigüedad": 1% de la remuneración básica fijada para la categoría en la que revista el trabajador por cada año aniversario de servicios que registre el trabajador, continuos o discontinuos, en la misma institución. b) "Presentismo": 10% (diez por ciento) de la remuneración básica de la categoría en la que revista el trabajador. Este adicional se abonará mensualmente, conjuntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece en el artículo siguiente. c) Zona desfavorable: A los trabajadores comprendidos en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, se les abonará un "Adicional por zona desfavorable" equivalente al 20% (veinte por ciento) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

A los efectos de todos los adicionales previstos en este artículo aquellas instituciones que a la firma del presente convenio abonaran sumas mayores a las estipuladas en este convenio, mantendrán los mayores beneficios. Asimismo aquellas instituciones empleadoras que apliquen sistemas de adicionales diferentes a los establecidos en el convenio 124/1990 deberán mantenerlos. Sólo podrán ser compensados los de idéntica denominación al convenio que se reemplaza.

Art. 10 - Reglamentación del adicional por "Presentismo": Este adicional premiará dos factores: la puntualidad y la asistencia al trabajo, los que se regirán por las siguientes modalidades: a) Puntualidad: Mensualmente se justificarán veinte minutos de demora. b) Presentismo: A los efectos de percibir el premio por presentismo sólo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, permisos gremiales y las que se generen por enfermedad y accidente inculpables previstas en artículo 208 de la ley de contrato de trabajo y por accidente y enfermedad profesional previstos en la ley 24557 o las normas que las sustituyan en el futuro. c) Aplicación: Dado que se establece un adicional unificado por los factores puntualidad y asistencia, bajo la denominación de "Presentismo", se aclara expresamente que para su cobro no deberá incurrirse en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencias que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de puntualidad y presentismo.

Art. 11 - Viáticos: Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden, el empleador deberá adelantarle los gastos que se le originen abonándole los viáticos correspondientes, los que luego serán rendidos con los comprobantes que acrediten los gastos efectivamente incurridos. Si la tarea encomendada excediera en dos horas la jornada habitual del trabajador, la entidad le reconocerá además, los gastos de comida. Cuando la tarea se extienda a más de una jornada, se abonará también la estadía. Los gastos así acreditados no formarán parte de la remuneración ni tributarán cargas sociales, conforme lo establecido por el artículo 6 de la ley 24241 de jubilaciones y pensiones. Cuando a raíz de la distancia el trabajador deba permanecer fuera de su domicilio, percibirá en compensación un suplemento del 3% (tres por ciento) de la remuneración básica de su categoría, por cada día en que persista esa situación.

Art. 12 - Falla de caja: El personal que realice con carácter permanente mareas de cajero y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un adicional por "Falla de caja" equivalente al 5% del básico mensual que corresponda a su categoría. Durante los primeros seis meses este porcentaje se

imputará a la formación de un fondo compensador individual. Cuando dicho fondo disminuyera, dejará de percibir el adicional hasta completar el importe faltante. En el supuesto de desvinculación del trabajador, o cuando éste dejare de cumplir las funciones de cajero, retirará el fondo que le corresponda.

A los efectos de la aplicación de este adicional para los empleados que ya se encuentran trabajando de cajeros a la fecha de la vigencia de este convenio, deberán percibir el mismo adicional a los efectos de integrar el fondo compensador hasta completar el importe mínimo del 30% de su sueldo básico y de ahí en más regirán para ellos lo normado en este artículo.

Art. 13 - Otros pagos en especie, adicionales y premios: Será privativo de las instituciones comprendidas en este convenio, establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas de cada una de ellas. En tal caso deberán especificar si se trata de adicionales permanentes ocasionales o transitorios, como así también las demás modalidades a que quedan sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación al personal y a la representación gremial del establecimiento.

Art. 14 - Uso de idioma, títulos técnicos y/o profesionales: Cuando un trabajador, en el desempeño de las tareas habituales que integran su puesto de trabajo, deba utilizar un idioma extranjero o se le requiera un título técnico y/o profesional expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior universitaria o no universitaria, habilitado por autoridad competente, la remuneración básica que se le fije por el empleador deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un 15% (quince por ciento) por sobre el básico de la categoría que revista.

Art. 15 - Becas: Los trabajadores que cursen como alumnos regulares estudios primarios, secundarios, terciarios o universitarios, percibirán una beca mensual, equivalente al 7% de su sueldo básico. Para poder percibir esta bonificación deberán acreditar regularmente su concurrencia mediante certificado otorgado por organismos oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura de la Nación o Provincial cuando así corresponda. El cobro de uno de ellos excluye la percepción del otro.

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

Art. 16 - Régimen de ingreso. Vacantes. Cuando en una entidad deba cubrirse una vacante producida por el alejamiento de un trabajador o la creación de un nuevo puesto de trabajo, se dará preferencia al personal que esté realizando tareas en la mutual, siempre que reúna las condiciones de idoneidad necesarias para el cargo.

Art. 17 - Nombramiento por la institución: Una vez agotado el procedimiento de preferencia previsto en el artículo anterior, la mutual podrá cubrirla designando la persona que estima con mayores aptitudes para el cargo.

Art. 18 - Suplencias: Cuando un trabajador cubra un cargo de mayor jerarquía por ausencia del titular, deberá abonarle al mismo la diferencia de haberes que surja entre las remuneraciones de su categoría y la del cargo que ocupa temporariamente, sin que el mismo genere un concepto permanente en sus haberes. Asumirá el cargo y la responsabilidad inherente al mismo a partir del momento que en la mutual le notifique sus nuevas funciones y mientras las cumpla efectivamente.

Art. 19 - En el caso que el trabajador cumpla funciones de diferentes categorías, se entenderá que reviste en aquella categoría que corresponda a la función de mayor jerarquía, sin tener en cuenta la dedicación horaria.

Art. 20 - Prohibición de política interna: Queda prohibido a todo trabajador comprendido en este convenio participar en las campañas electorales internas de renovación de autoridades de las entidades en cualquier forma.

CAPÍTULO V

DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 21 - El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación del sindicato y con la asistencia de los organismos competentes del Estado, tal como surge del Capítulo VIII de la ley de contrato de trabajo.

La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar, deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80 de la ley 20744, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

El trabajador tendrá derecho a 40 horas anuales, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN DE LA SALUD - EQUIPOS - CONDICIONES - MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Art. 22 -

a) Las instituciones facilitarán a su respectivo personal las herramientas, los equipos de trabajo y de protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también las medidas de prevención de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo en un todo de acuerdo a las normas que regulan la materia, en especial la ley 19587 y su decreto reglamentario 351/1979 sobre higiene y seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro. Las entidades deberán proveer al personal las herramientas que sean necesarias para el cumplimiento de las tareas o, en su caso, compensar el costo de las mismas. Asimismo se deberá facilitar al personal un lugar apropiado para guardarlas y los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

b) A todo el personal de maestranza, servicios y administrativos, se le proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo que corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñe, a razón de dos por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente.

c) Al personal que intervenga en el lavado de patios, baños, riego o similares, o al que por razón de las tareas sea indispensable su uso, se le suministrará un par de botas de goma y un par de guantes de goma o de cuero, si trabaja con corrosivos y/o materiales de fumigación.

d) Al personal de porteros y ascensoristas se le proveerá de dos uniformes por año, uno en verano y otro en invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente.

Al personal que se desempeñe como sereno se le suministrará dos uniformes por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente, y una capa impermeable cada cinco años y botas de goma.

e) Al personal que deba usar guardapolvos se le suministrará dos unidades. La reposición se hará por el empleador cuando la misma sea necesaria en razón de su uso.

Al personal que deba cumplir tareas en lugares donde funcionen maquinarias, se le proveerá de los pertinentes elementos protectores cuando así lo exijan las normas vigentes, con la obligación de uso por parte del personal involucrado.

f) Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el trabajador al que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa. Mientras el trabajador no haga efectiva la devolución, el empleador tendrá derecho a retener su valor equivalente de cualquier suma que tenga a percibir por su egreso.

g) El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean, quedará a cargo del personal que los utilice, con excepción del que preste servicios de asistencia sanitaria, en cuyo caso el lavado quedará a cargo del empleador.

h) Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.

Art. 23 - En materia de prevención las entidades empleadoras deberán: 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 cumplimiento de tareas en áreas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio (Ejemplo: hepatitis, tétanos). En este supuesto el empleador proveerá sin cargo alguno las vacunas que en su caso correspondan. b) Señalar los sectores en las áreas de riesgo y la ubicación de los elementos de seguridad correspondientes. c) Efectuar los reconocimientos médicos periódicos conforme a las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud del trabajador.

CAPÍTULO VI*

LICENCIAS

Art. 24 - Licencia por vacaciones: El término de licencia anual ordinaria previsto en la legislación vigente se verá incrementado en dos días laborales más con ánimo de propender al turismo.

A fin de respetar situaciones del personal ingresado antes del 1 de noviembre de 2006, y que gozaban de mayores plazos previstos en el régimen del convenio colectivo de trabajo 124/1990, el empleador le concederá un crédito de días equivalentes a la diferencia entre el mayor plazo referido y el que ahora se establece por el presente convenio. Este crédito de días, será gozado por el trabajador en la forma y oportunidad que lo acuerde con su respectivo empleador. Asimismo este crédito deberá ser utilizado dentro del año calendario correspondiente y no podrá acumularse a los años siguientes y podrá ser compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

Art. 25 - Licencias especiales: Por sucesos familiares los trabajadores gozarán de las siguientes licencias con goce

de sueldos:

- a) Por nacimiento de hijos: 3 días hábiles.
- b) Por matrimonio: 10 días corridos, además de los días en que se realizaren las ceremonias civil y religiosa.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o persona con la que estuviera en concubinato unida: 3 días corridos.
- d) Por fallecimiento de hijos, padres y hermanos: 3 días corridos.
- e) Por fallecimiento de cuñados, suegros y abuelos: 1 día corrido.
- f) Por matrimonio de hijos: 1 día si la ceremonia es un día laborable.
- g) Por mudanza: 1 día laborable.
- h) Por donar sangre: el día de la donación.
- i) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria no universitaria o universitaria, gozará durante el año calendario de hasta 15 días laborales, que podrá tomar en períodos de hasta 3 días corridos y deberá justificar el mismo mediante comprobante oficial. Las instituciones de enseñanza deben estar reconocidas por el Ministerio u otro organismo educativo de la jurisdicción. El hecho de cursar simultáneamente varias carreras no amplía el período consignado.
- j) Cuando el cónyuge o la persona con la cual estuviera unida en concubinato con el trabajador, se halle afectado de enfermedad grave fehacientemente comprobada, le será otorgada a éste una licencia de 10 días laborales en el año, igual beneficio tendrá el trabajador en aquellos casos de enfermedad grave fehacientemente comprobada, que obligue al cuidado del enfermo cuando se trate de familiares consanguíneos de primer grado.
- k) Serán concedidos permisos durante la jornada de trabajo cuando el trabajador deba someterse a estudios, curaciones y/o tratamientos médicos debidamente justificados, así como en el caso del examen prenupcial.

Art. 26 - Licencia por maternidad y/o adopción: Se aplicará la ley 20744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios, licencias y demás modalidades. En caso de adopción, se otorgará a la trabajadora adoptante licencia por maternidad adaptándola a las siguientes modalidades:

- a) En el supuesto de entrega de la guarda de un menor de edad en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de sesenta días corridos y, a su opción, de treinta días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de cinco (5) días.
- b) En el supuesto de adopción la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para los casos de maternidad en la ley de contrato de trabajo.
- c) El empleador reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de 8 (ocho) sesiones, siempre y cuando esté prescripta por un profesional médico.
- d) En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la ley 20744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Art. 27 - Horario de labor: El horario para el personal de mutuales no será mayor de 8 horas diarias o 44 horas semanales. Las partes declaran que es inaplicable al personal encuadrado en el presente convenio los artículos 3, inciso a) de la ley 11544 y 11 del decreto 16115/1933.

Art. 28 - Horas extraordinarias: Se denomina hora extraordinaria a toda aquella en la que el trabajador esté a disposición del empleador en exceso de la jornada convenida en su contrato individual de trabajo. Las horas laboradas en exceso, se pagarán con un 50% de recargo, salvo que se hayan laborado durante el descanso hebdomadario donde se abonará con un 100% de recargo. Para el caso de fracciones de la hora extra se considerarán los períodos mayores de quince minutos.

Art. 29 - Salario hora. Valor: El valor del salario hora de cada trabajador estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual bruta por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo y trabajadas en el mes, no pudiendo ser el divisor mayor a 190,52.

Art. 30 - Descanso compensatorio: Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores cuando por estrictas razones de servicio el empleado deba trabajar en días no laborables gozará del correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente. Si el trabajo realizado en tales circunstancias se concretase entre las

13 horas del sábado y las 24 horas del domingo, el descanso compensatorio no podrá ser inferior a 36 horas continuas.

Art. 31 - Día del trabajador de UTEDYC: Declárese día del trabajador de UTEDYC el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se dará asueto al personal abonándosele el día como si fuera trabajado; cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente.

El día del trabajador de UTEDYC de cada año, para el personal de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales

Art. 32 - Jornada reducida: Las remuneraciones de aquel personal que cumpla una jornada de trabajo normal y habitual menor o igual a 30 horas semanales serán liquidadas proporcionalmente a la duración de la misma. Aquellas entidades que a la firma del presente acuerdo estén abonando a su personal mayores sumas por los conceptos a que se refiere este artículo quedan obligadas a mantener el mismo régimen en las condiciones que se hayan establecido en los distintos contratos individuales de trabajo.

CAPÍTULO VIII

DE LAS SUSPENSIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Art. 33 - Sanciones disciplinarias: Las sanciones deberán ser aplicadas en forma justificada, proporcional y razonada, conforme a la siguiente graduación de ellas, condicionada a la gravedad de la falta:

- a) Llamado de atención.
- b) Apercibimiento.
- c) Suspensión. Para el caso de suspensiones, las mismas no podrán exceder de 30 días en el año calendario.
- d) Despido con justa causa.

CAPÍTULO IX

BENEFICIOS SOCIALES

DEBER DE PROTECCIÓN - ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA

Art. 34 - El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Cuando el empleador decidiera la extinción del contrato de trabajo sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a permanecer en la vivienda hasta tanto se le abonen los rubros salariales e indemnizatorios que le correspondan percibir y en todos los casos deberá ser preavisado con un plazo no menor a 60 días de anticipación.

Art. 35 - Seguro colectivo de vida obligatorio: Las instituciones empleadoras deberán contratar a su cargo y en favor de su personal el seguro colectivo de vida obligatorio, por el monto mínimo y demás condiciones estipuladas en el decreto 1567/1974, sus modificatorias, actualizaciones, decreto 1123/1990 y demás condiciones que dispongan las resoluciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación sobre la materia. El beneficio que otorga este seguro colectivo de vida obligatorio es independiente de cualquier otro que otorguen las normas vigentes, no pudiendo imputarse su monto a cuenta de cualquier otra obligación que deba afrontar el empleador respecto de su personal.

Si la institución no contrata el seguro de vida obligatorio, deberá responder en forma directa por el importe que le hubiese correspondido cobrar a los beneficiarios del trabajador.

Art. 36 - Beneficios por jubilación ordinaria, invalidez y por cumplir 25 años de servicios:

- a) El personal que cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá una gratificación mínima equivalente a: 1) un mes de remuneración, si su antigüedad con la empleadora fuera menor a quince años, o 2) de dos meses de remuneración si su antigüedad fuera mayor a quince años. En ambos casos la antigüedad se computará a la fecha del evento que origina el beneficio y sumando períodos continuos o discontinuos en la prestación de los servicios para la institución.
- b) Todo trabajador que cumpliera veinticinco años continuos de antigüedad en la misma institución, percibirá una gratificación especial y por única vez equivalente a un mes de su remuneración y una medalla o presente de valor equivalente, como recordatorio de la institución en la que se desempeñe. A sus efectos se estipula que la medalla será de oro y de 12 gramos.

CAPÍTULO X

DEL EJERCICIO DEL DERECHO SINDICAL EN LA EMPRESA**DE LA COMISIÓN DE RELACIONES**

Art. 37 - Reconocimiento de la acción gremial en las mutuales: Las partes reconocen en todas las mutuales el ejercicio del derecho de libertad sindical para todos los trabajadores comprendidos en este convenio, debiendo las partes no incurrir en prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones del trabajo, tipificadas en el artículo 53 de la ley 23551.

Art. 38 - Cuerpo de delegados. Su constitución: Cuando en los establecimientos resulten elegidos dos o más delegados, los mismos actuarán como Cuerpo de Delegados. Los empleadores reconocerán como únicos representantes del personal a los miembros de dicha Comisión.

Art. 39 - Funciones de los delegados. Obligaciones de los empleadores. Las funciones de los delegados y del Cuerpo de Delegados son las que establecen la ley 23551 y su decreto reglamentario.

Art. 40 - Los trabajadores que ocupen cargos representativos y/o directivos en la asociación gremial, gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente. La designación, actuación, estabilidad y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, comisiones internas, de relaciones y organismos similares que ejerzan sus funciones en las instituciones, se regirán por las normas establecidas en la ley 23551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario 467/1988, o las que las sustituyan en el futuro.

Art. 41 - Delegados suplentes: Cuando un delegado titular cese en sus funciones por cualquier motivo, será reemplazado por un delegado suplente que pasará a ser titular hasta la expiración de las funciones del que reemplaza. El suplente también reemplazará automáticamente al titular cuando por cualquier causa éste no preste servicio.

Art. 42 - Facilidades de gestión: El empleador deberá permitir a los delegados, el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones. Para su ejercicio pleno y responsable deberá concederse a los representantes gremiales las facilidades apropiadas para permitir su desempeño en forma rápida y eficaz sin que ello se traduzca en perjuicio del normal funcionamiento de la mutual. Las reclamaciones se efectuarán durante las horas de trabajo, debiendo convenirse entre representantes del personal y la mutual, el horario y la modalidad respectiva a tales fines. Las mutuales facilitarán el lugar siempre que lo dispusieran dentro de sus locales, a los representantes gremiales a los fines de que éstos efectúen las reuniones o asambleas que sean necesarias con el personal.

Los delegados gozarán del derecho de comunicar al personal las informaciones que tengan obligación de señalarle por medio de carteles fijados en la vitrina gremial, la que deberá situarse a la entrada de los lugares de trabajo, sin perjuicio de la utilización de otros medios tales como boletines u otras publicaciones que aquéllos repartieren y cuya libre distribución y recepción por parte del personal no puede ser entorpecida por ningún medio.

Art. 43 - Los empleadores concederán permiso gremial y licencia a los trabajadores con representatividad gremial en el establecimiento, en el orden local, en el orden nacional, tales como por ejemplo secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado Nacional de UTEDYC y/o Secretariado de la Seccional y/u organismos nacionales y/o provinciales, con todos los derechos y garantías de la ley 23551.

CAPÍTULO XI**COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN**

Art. 44 - Jurisdicción: Se constituirá una Comisión Paritaria Central con asiento en la Capital Federal y con jurisdicción sobre la totalidad de las Localidades en que la UTEDYC aplique esta Convención.

Art. 45 - Integración: La Comisión estará integrada por seis representantes de cada una de las partes. Ambas representaciones deberán estar integradas en un plazo máximo de treinta días a partir de la suscripción del presente convenio. Asimismo, se designará igual número de suplentes para reemplazar a los titulares en caso de ausencia.

Art. 46 - Funciones: Esta Comisión tendrá la competencia y funciones previstas en los artículos 14, 15, 16 y 17 de la ley 14250, texto ordenado decreto 108/1988 (con las reformas introducidas por la L. 25877). Asimismo estará facultada a la interpretación y aplicación de las cláusulas de la convención colectiva, como así también el encuadramiento de los trabajadores en las nuevas categorías establecidas. Asimismo intervendrá en la aplicación del régimen de reemplazos y vacantes y en todo otro asunto que específicamente le fuere encomendado por acuerdo de partes y/o por la naturaleza del asunto en discusión, pudiendo expedirse sobre situaciones especiales que le sean planteadas por las entidades mutuales empleadoras relacionadas con su situación financiera y el impacto salarial de este convenio.

Art. 47 - Votación: La Comisión Paritaria funcionará con un quórum, el que se computará con la mitad más uno de sus miembros. Las resoluciones serán dictadas con el consentimiento de la mayoría de los miembros presentes y en caso de empate, las partes podrán someter de común acuerdo la cuestión al arbitraje del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Art. 48 - Estabilidad: Los representantes de la parte sindical de la Comisión Paritaria gozarán de la misma estabilidad que los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales de trabajadores según la ley respectiva a partir de la notificación fehaciente de su designación al empleador.

Art. 49 - Procedimiento: En su primera reunión la Comisión fijará las normas de procedimiento para su funcionamiento dentro de la ley vigente y la práctica usual, siendo obligación de la Comisión poner en conocimiento de las partes que le sometan alguna cuestión esta reglamentación en la primera oportunidad procedimental.

CAPÍTULO XII

CUOTA SINDICAL. CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

Art. 50 - Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

Art. 51⁽¹⁾ - Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: Las instituciones retendrán mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta total percibida en cada período, en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales, de asistencia y asesoramiento legal y previsional y de capacitación y formación profesional conforme lo habilita el artículo 9 de la ley 14250 (t.o.) y sus modificatorias.

Art. 52 - Exención de la contribución solidaria establecida en el artículo 51 del presente: Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a UTEDYC o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el artículo 51 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o.) y sus modificatorias.

Art. 53 - Obra social: Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la obra social en un todo de acuerdo a las disposiciones de la ley 23660 y 23661 de obras sociales y seguro nacional de salud, respectivamente.

Art. 54 - Quedan derogados todos los convenios colectivos celebrados con anterioridad entre las partes e individualizados con el número 124/1990, sus respectivos acuerdos y actas complementarias, homologados o no ante la autoridad de aplicación y en general todo acuerdo colectivo fijados con anterioridad al presente convenio colectivo, el cual regirá en adelante y con exclusividad para toda la actividad.

CAPÍTULO XIII

RENOVACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Art. 55 - Renovación de este convenio: Cualquiera de las partes podrá solicitar con sesenta días de anticipación al vencimiento de la vigencia de este convenio, la constitución de la Comisión Negociadora de un nuevo convenio en base a los procedimientos que fijen las normas en vigor en esa fecha. Si ninguna de las partes solicitara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de dicha Comisión Negociadora, se entenderá como que las partes prestan su conformidad para la continuidad de la vigencia de este convenio, hasta que alguna de ellas plantee la necesidad de su renegociación y sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

CAPÍTULO XIV

RÉGIMEN PARA LAS PYMES

Art. 56 - Las partes se comprometen a facilitar la aplicación de la ley 24467 (PYMES), sus modificatorias y normas reglamentarias, en aquellas instituciones que reúnan los requisitos exigidos por dicha normativa. La Comisión Paritaria creada por este convenio podrá intervenir a pedido de parte interesada a fin de expedirse sobre la interpretación, encuadramiento y aplicación del régimen referido.

CAPÍTULO XV

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Art. 57 - Las partes facilitarán cuando las oportunidades de trabajo, circunstancias personales y tareas requeridas lo permitan, la incorporación de personas con discapacidad a fin de favorecer el cumplimiento de los fines de la ley 22431 y sus modificatorias. Asimismo, facilitarán la creación y desarrollo de medios de trabajo protegido en el marco del decreto reglamentario 489/1983.

CAPÍTULO XVI

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Art. 58 - Autoridad de aplicación: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente convenio colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

ANEXO I

CATEGORÍAS

Personal jerárquico

Se hallan comprendidos dentro de este personal aquellos cuyas tareas son de supervisión y dirección general, teniendo a su cargo la responsabilidad directa e indirecta de todo el personal proporcionada a su escala jerárquica.

Este personal se caracteriza por las siguientes condiciones que lo destacan netamente:

- a) En ausencia del superior reemplaza automáticamente a éste mientras dure la misma.
- b) En ausencia de los miembros del órgano directivo, la responsabilidad administrativa corresponderá a quien ejerza la categoría tope superior.
- c) Son ejecutores de las indicaciones que formule la Comisión Directiva y deben guardar el secreto de las resoluciones frente al resto del personal y frente a terceros, salvo los problemas que puedan ser atinentes a los intereses de dicho personal.
- d) Se considerará jefe de Departamento a quien tiene responsabilidades de dirección o supervisión de dos (2) o más secciones o los jefes que por la amplitud o importancia de sus funciones así les corresponda.

Las categorías de este personal serán las siguientes:

- 1ra. Categoría: directivos, gerente general, administrador general o similar.
- 2da. Categoría: subgerente, subadministrador general, asesor letrado, contador, médico, gerente de filial o área.
- 3ra. Categoría: jefe de área, jefe de cómputos, jefe de personal, jefe de contaduría, jefe de departamento, farmacéutico, director de jardín de infantes, director de jardín maternal, jefe de tesorería.
- 4ta. Categoría: administrador de colonias, proveedurías u hoteles.
- 5ta. Categoría: jefes de sección.

Personal administrativo

- 1ra. Categoría: secretario/a de gerencia, encargados de sección, filial y/u oficina, secretario/a administración de asuntos legales, cajero principal, analista programador.
- 2da. Categoría: docentes, maestra jardinera, profesores, instructores, psicopedagogo/a, asistente de áreas, bibliotecario/a, dibujante, cajero.
- 3ra. Categoría: telefonista, facturista, auxiliares principales, soporte técnico informático.
- 4ta. Categoría: auxiliar 1ra. con experiencia, auxiliar 2da. ingresante sin experiencia.
- 5ta. Categoría: cadete, recepcionista.

En cuanto al personal de 4ta. categoría auxiliar 2da. deberán desempeñarse en toda tarea administrativa que la entidad le asigne.

Promotores, vendedores y cobradores

Se establece que los promotores, vendedores y cobradores incluidos en esta categoría percibirán su remuneración mediante comisión solamente y en base exclusivamente a las operaciones que los mismos concierten. Dichas comisiones se liquidarán en forma mensual estableciéndose que si el monto de las mismas no alcanzare el mínimo establecido en este convenio para dicha categoría, el empleador deberá integrar la diferencia garantizando en todos los casos una remuneración mensual que alcance dicha suma. Teniendo en cuenta las características particulares de esta categoría, aquellos trabajadores que no tengan que cumplir horarios de trabajo fijos, no percibirán el adicional convencional denominado presentismo.

Personal de servicios

- 1ra. Categoría: oficial calificado, mayordomo, encargado de mantenimiento, encargado de depósito, encargado

de proveeduría, encargado de área, cocinero/a, enfermero/a

2da. Categoría: ascensorista, ayudante de cocina, portero, casero, chofer, ordenanza, oficial mantenimiento, trabajadores que han adquirido idoneidad y experiencia en el cuidado, orientación y ayuda a personas.

3ra. Categoría: peones en general, mucama.

4ta. Categoría: aprendiz.

ANEXO II

ESCALA SALARIAL

Personal jerárquico	Oct./2006	Nov./2006	Dic./2006
1º categoría	1.313,17	1.609,49	1.711,91
2º categoría	1.184,78	1.468,26	1.561,69
3º categoría	1.116,03	1.392,63	1.481,26
4º categoría	1.054,56	1.325,02	1.409,34
5º categoría	999,69	1.264,66	1.345,14
Personal administrativo	Oct./2006	Nov./2006	Dic./2006
1º categoría	959,03	1.219,93	1.297,57
2º categoría	904,49	1.159,94	1.233,75
3º categoría	880,49	1.133,54	1.205,67
4º categoría auxiliar 1º	852,63	1.102,89	1.173,08
4º categoría auxiliar 2º	830,52	1.078,57	1.147,21
5º categoría	803,07	1.048,38	1.115,09
Promotores, vendedores, cobradores		1.048,38	1.115,09
Personal servicios	Oct./2006	Nov./2006	Dic./2006
1º categoría	917,08	1.173,79	1.248,48
2º categoría	867,24	1.118,96	1.190,17
3º categoría	832,32	1.080,55	1.149,31
4º categoría	800,07	1.045,08	1.111,58

* Nota de la Redacción: la numeración del titulado corresponde a la publicación oficial

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (ST) 488 15/5/2007

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 496/2007

VISTO:

El expediente 67.369/98 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las leyes 14250 (t.o. 2004), 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 278/297 del expediente 67.369/98, obra el convenio colectivo de trabajo celebrado por la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) por la parte sindical y la Confederación Argentina de Mutualidades, el Mutualismo Argentino Confederado y la Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina por el sector empresario, conforme lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Que dicho instrumento convencional será de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en las asociaciones que conforme sus disposiciones estatutarias se encuadren dentro de lo normado por la ley 20321 de mutualidades, comprendiendo a todas las actividades y/o servicios que presten las asociaciones mutuales y a las distintas categorías de personal, ya sea jerárquicos, administrativos, profesionales, técnicos, de maestranza, de servicios, de venta, promoción y cobranza, entre otros.

Que la vigencia será por treinta y seis (36) meses contados desde el 1 de noviembre de 2006.

Que en lo que hace a la ratificación del convenio de autos corresponde dejar asentado que la Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina a fojas 301 y 301 vta., manifestó no estar de acuerdo con el

contenido del artículo 51 del mismo, motivo por el cual expresó su voluntad de no proceder a ratificar el mismo.

Que como respuesta a dicha postura, tanto el Mutualismo Argentino Confederado, según expediente 1.209.203/07 agregado como fojas 315 a los autos principales, como la Confederación Argentina de Mutualidades, a fojas 323 y la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles a fojas 317/322 expresan su rechazo y manifiestan su voluntad concurrente para que se proceda al dictado del acto homologatorio.

Que al respecto corresponde resaltar que en los considerandos de la disposición (DNRT) 135/2006 por la que se constituyó la Comisión Negociadora, se estableció que el sector empresarial estaría representado en partes iguales por las tres Confederaciones.

Que no obstante ello el artículo 5 de la ley 23546 prescribe: "... Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes...".

Que en efecto, dado que el convenio colectivo de trabajo de autos obrante a fojas 278/297 se encuentra ratificado por dos de las tres representaciones empresarias, y en atención a la norma mencionada ut supra se entiende correspondiente hacer lugar al pedido de homologación requerido en este trámite.

Que las partes celebrantes acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que en cuanto al acta obrante a fojas 340 por la que se deja constancia de la fecha de vigencia de la cuota solidaria regulada en el artículo 51 del convenio colectivo a homologarse, formará parte integrante del mismo.

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1 - Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado por la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) por la parte sindical y la Confederación Argentina de Mutualidades, el Mutualismo Argentino Confederado y la Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina por el sector empresario, obrante a fojas 278/297 del expediente 67.369/98, conjuntamente con el acta de fojas 340 de autos, conforme lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 278/297 del expediente 67.369/98, conjuntamente con la nota de fojas 340 de autos.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del convenio colectivo de trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

REGISTRACIÓN

Expediente 67.369/98

Buenos Aires, 21 de mayo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la resolución (ST) 488/2007, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 278/297 y acta de fojas 340 del expediente de referencia, quedando registrada con el número 496/07.

Nota:

[1:] Mediante el cuarto párrafo de los considerandos de la resolución homologatoria del presente CCT se deja sentado que la Confederación Nacional de Mutualidades de República Argentina manifestó no estar de acuerdo con el contenido del presente artículo, motivo por el cual expresó su voluntad de no proceder a ratificar el mismo