



CONVENIO COLECTIVO
UTEDYC – “INSTITUTO DE ESTADISTICA Y REGISTRO DE LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION - IERIC”

ARTÍCULO 1.- Entidades signatarias: En la ciudad de Buenos Aires, al 1 día del mes de junio de 2011 se firma el presente convenio colectivo. Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, con domicilio en la calle Alberti 646 de esta Capital Federal, por la parte trabajadora y por el sector patronal “INSTITUTO DE ESTADISTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION - IERIC con domicilio en Paseo Colón 823, piso 1ro. CABA.”.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación personal:

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todos los empleados que se desempeñen en el IERIC, según nomina de categorías y funciones que constan en el anexo I.

ARTICULO 3.- Ámbito de Aplicación Temporal: La vigencia de este Convenio Colectivo a excepción de las cláusulas salariales, será de DOS (2) años a partir de la fecha de firma. Vencido dicho plazo, la totalidad de las cláusulas se mantendrán vigentes por ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio colectivo que lo reemplace. Las cláusulas salariales tendrán la vigencia que las partes establezcan en cada caso.

ARTICULO 4.- Ámbito de Aplicación Territorial: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el Territorio de la Nación.

ARTÍCULO 5.- Aplicación subsidiaria. Las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20744) será de aplicación subsidiaria y complementaria en todo aquello que no se encuentre regulado expresamente en el presente convenio.

ARTÍCULO 6.- Categorías: Las categorías y los sueldos básicos se detallan en el Anexo I que integra y forma parte del presente convenio. Los valores fijados incluyen el reconocimiento de las especialidades derivadas de un título técnico y/o profesional, expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior, habilitado por autoridad competente.

Será privativo del IERIC establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas, tales como pagos en especie y premios. En tal caso deberán especificar si se trata de adicionales de carácter permanente, ocasional o transitorio, como así también las demás modalidades a que queden sujetos, informando por escrito del mismo y su pertinente regulación al personal y al sindicato.

ARTICULO 7º. Mayores beneficios. Los trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la establecida por éste convenio, la conservarán. La aplicación de este convenio en modo alguno significa la supresión de las condiciones de trabajo más favorables que estuvieren o fueran estipulados en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 8º: Facultades de organización: Se reconoce al IERIC las facultades suficientes para organizar, en todos sus aspectos, el funcionamiento de sus sedes, tanto en lo relativo a los aspectos económicos, técnicos, de servicios y de su personal. Todo ello, en el marco del art. 66 de la LCT y demás normas vigentes, atendiendo a las exigencias y fines del servicio que presta la Institución empleadora y sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de su personal. En este sentido, las entidades podrán introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

ARTÍCULO 9º:
Jornada de trabajo.

EMILIA BENITEZ
Arbitro de Conciliación
Dpto. 111 Nº 3 - D.N.C.
D.N.C. MTE y SS



La jornada de trabajo habitual de la actividad se ha fijado en consideración de las necesidades del sector. A tal fin los trabajadores/as prestarán servicios a tiempo completo, a tiempo parcial o por hora, rigiendo lo siguiente:

- a) La jornada máxima de trabajo a tiempo completo para los empleados remunerados por mes será de 8 horas diarias o 40 horas semanales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes.
- b) La jornada máxima de trabajo a tiempo parcial será de 27 HORAS.
- c) La jornada máxima de trabajo para los empleados remunerados por hora será de 160 horas mensuales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes.

En dichas modalidades la jornada se extenderá de lunes a viernes y podrá ser continuada o fraccionada, podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del mes, sin perjuicio del disfrute del descanso diario y semanal. En el caso de jornadas de distribución irregular, deberá existir la conformidad escrita del trabajador/a.

En las jornadas a tiempo parcial el cálculo de la remuneración y adicionales de cualquier tipo que se liquiden al personal, será proporcional al que le corresponda a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

El trabajador tendrá media hora de descanso asignada para el almuerzo, la cual no se computa dentro de las 40 horas semanales mencionadas en el punto a) del presente artículo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, el trabajador deberá gozar de un descanso continuado de 12 horas.

El descanso semanal será de mínimo y continuado equivalente a 36 horas.

ARTÍCULO 10º.- Beneficios sociales:

El empleador brindará los siguientes beneficios sociales:

- a) reintegro documentado con comprobantes de gastos de guardería/sala maternal que utilicen los trabajadores/as con hijos de hasta 5 años inclusive, hasta un máximo de \$ 360 (trescientos sesenta pesos)
- b) Obsequio por nacimiento y/o matrimonio: por un monto de \$ 600 (seis cientos pesos)

Estos valores serán actualizados en función de los acuerdos salariales que las partes suscriban.

ARTICULO 11º: Viáticos.

Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden, el empleador deberá resarcirlo de los gastos que se le originen abonándole los viáticos correspondientes, para lo cual aquél deberá presentar los comprobantes que acrediten los gastos efectivamente incurridos. Los gastos así acreditados no formarán parte de la remuneración ni tributarán cargas sociales, conforme lo establecido por el art. 6 de la Ley 24.241 de jubilaciones y pensiones. Cuando a raíz de la distancia el trabajador deba permanecer fuera de su domicilio percibirá la compensación prevista para estos casos en el ANEXO I. por cada día en que persista esta situación.

ARTICULO 12º: Trabajo en días Feriados.

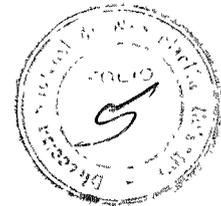
El trabajador que preste servicios los días declarados feriado nacional, provincial o municipal, percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100% debiéndosele otorgar un día compensatorio de descanso en la semana siguiente. Si el feriado en el cual el trabajador es convocado a prestar servicios coincidiera con su día de descanso semanal, se le otorgará un día de descanso compensatorio en el transcurso de la misma semana.

ARTÍCULO 13º: Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles.

Declárese al 5 de febrero de cada año como Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles. En tal 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 y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador/a, le corresponderá otro día franco en la misma semana.

Este día, para el personal de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales a los efectos de su pago.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



ARTICULO 14°: Control de horario y controles personales:

El IERIC informará a la UTEDYC el sistema de control de horario y el control personal de ingreso, egreso y desempeño del personal, los cuales deberán salvaguardar la dignidad del trabajador/a y practicarse con discreción y por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal, conforme lo dispuesto en el art. 70 de la Ley 20.744.

ARTICULO 15°. Adicionales:

a) **por antigüedad:** Este adicional será equivalente al UNO POR CIENTO (1%) del salario básico fijado para la categoría que reviste cada trabajador y en proporción a su jornada de labor.

La liquidación del adicional por antigüedad se efectuará por cada año aniversario de servicios que registre el trabajador/a

El cálculo de este mayor beneficio a percibir por todos los trabajadores integrantes de este convenio, será tomando en cuenta la antigüedad que cada uno de ellos tenga desde el inicio de la prestación efectiva de servicios para el IERIC.

b) **zona desfavorable:** a los trabajadores comprendidos en este CCT, cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las provincias de Neuquén, La Pampa, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego se les abonará un "adicional zona desfavorable" equivalente al 20% (veinte) por ciento de la remuneración total que perciba y mientras permanezca en dichos lugares.

ARTICULO 16° Beneficios por jubilación ordinaria, invalidez y por cumplir 25 años de servicios:

1. El personal que cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá una gratificación mínima equivalente a:

- a) un mes de remuneración, si su antigüedad con la empleadora fuera menor a quince años; o
- b) 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.

2. 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.

ARTICULO 17°: Horas Suplementarias o extra:

1. **Definición:** En el marco del presente convenio la hora extraordinaria es aquella hora en la que el trabajador/a esta a disposición del empleador en exceso de la jornada habitual de la actividad o de la convenida en su contrato individual de trabajo, si esta última fuera menor.

2. **Valor de la hora extra:** Las horas laboradas en exceso, se pagarán con un 50 % de recargo, salvo que se hayan laborado durante el descanso hebdomadario las que se abonarán con un 100 % de recargo. Para el cálculo del computo y pago de la hora extra, las fracciones que excedan los períodos mayores de quince minutos serán considerados como hora completa. El valor de la hora extra de cada trabajador/a 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 laboradas en el mes, no pudiendo ser el divisor mayor a 160.

EMIR BENITEZ
Intario de Conciliación
Dpto. R.L. Nº 3 - C.N.C.
MTE Y SS

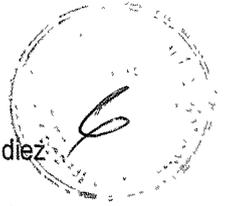
ARTICULO 18°: Modalidad de contrataciones. En el ámbito del presente convenio, todos los contratos que se pacten serán bajo la modalidad de plazo indeterminado, salvo que expresamente las partes determinen lo contrario y con sujeción a la ley laboral vigente.

El período de contratación a prueba será el establecido por la ley laboral vigente. Cualquiera de las modalidades establecidas en la Ley de contrato de Trabajo podrá ser utilizada.

ARTICULO 19°: De las vacaciones anuales:

a) El personal gozará de un período de descanso anual remunerado, regido por la Ley 20.744 en cuanto a sus normas reglamentarias, plazos, requisitos y demás modalidades, por los siguientes plazos:

1. de 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años;



2. de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;
3. de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años;
4. de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Al plazo de vacaciones establecido se deberá adicionar los días feriados nacionales, provinciales y/o municipales que se encuentren comprendidos dentro de dicho período de descanso anual.

El cómputo y pago de la cantidad de días de vacaciones que correspondan se hará conforme las pautas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, para lo cual la antigüedad del trabajador se determinará al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones, sea que éstas se gocen antes o después de dicha fecha y las vacaciones siempre se liquidarán y abonarán antes del inicio y goce de las mismas.

El empleador confeccionará el calendario de vacaciones durante el trimestre que va de julio a septiembre de cada año, de tal forma que el trabajador/a conozca las fechas de su descanso anual con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador/a que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente. Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan con el periodo vacacional escolar. Aquellos matrimonios y/o unidos en aparente matrimonio tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan.

ARTICULO 20°: De las licencias especiales: Se establece el siguiente régimen de licencias especiales:

- I. por nacimiento de hijo o adopción, cuatro días corridos;
- II. por matrimonio doce días corridos; debiendo dar aviso de la ausencia con treinta días de anticipación.
- III. por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres, tres días corridos; debiendo comunicar la ausencia durante el transcurso de la jornada anterior a comenzar la licencia.
- IV. por fallecimiento de un hermano/a, dos días; debiendo comunicar la ausencia durante el transcurso de la jornada anterior a comenzar la licencia
- V. para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, superior y/o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario, debiendo dar aviso de la ausencia con dos días de anticipación y acreditar la ausencia con la entrega del certificado emitido por autoridad educativa competente, el primer día en que se reintegra al trabajo. Semestralmente se deberá presentar certificado de alumno regular.
- VI. por enfermedad de hijos o familiar directo (cónyuge, concubino/a o padres), debidamente acreditada con certificado médico, hasta un máximo de diez días con goce de sueldo por año calendario, debiendo el trabajador acreditar que es la única persona disponible para atender al familiar enfermo. Esta ausencia deberá ser comunicada durante el transcurso de la jornada anterior a comenzar la licencia, salvo casos de urgencia acreditada.
- VII. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES: los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes a ser utilizada entre los meses que van desde abril inclusive a diciembre inclusive cuando se cumplieren las siguientes disposiciones: a) con más de 5 años de antigüedad: Hasta 90 días corridos siempre que justifique plenamente la necesidad de ausentarse al exterior o interior del país (más de 100km del lugar de residencia). Ello no obstante el trabajador queda impedido formalmente de desempeñarse durante dicho lapso, en tareas lucrativas o remuneradas. Esta licencia será sin perjuicio de la licencia ordinaria que se pudiera corresponder. Durante este tipo de licencia, subsistirá el contrato de trabajo con todos los demás derechos y obligaciones de ambas partes. Si al término de la licencia el beneficiario no se reintegrara a sus tareas, quedará automáticamente extinguido el vínculo laboral por considerarlo renunciante. Este beneficio, salvo acuerdo será utilizado por única vez en toda la relación laboral.
- VIII. Para los casos de fallecimiento, se agregará un día a la licencia prevista anteriormente en los casos que el familiar fallecido se encuentre a más de 400 km.

SECRETARÍA DE CONCILIACIÓN
R.L. Nº 3 - D.N.C.
MTE y SS



ARTICULO 21°: Licencia por maternidad y/o adopción:

El presente convenio reconoce los derechos de la madre y padre adoptante, tendiendo a su equiparación con aquellos destinados a los padres biológicos. En ambas situaciones se les aplicará la Ley 20.744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios y licencias y según lo siguiente:

1. 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.
2. La entidad empleadora asignará tareas de menor riesgo para la salud en el periodo de embarazo, previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.
3. 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 (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.
4. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, debiendo acordar el momento de la ausencia con el empleador.
5. En el supuesto de la entrega de la guarda de un menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de treinta días corridos y, a su opción, de sesenta días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de cuatro días. La trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para la maternidad en la LCT.

ARTICULO 22°: Prevención de la salud – condiciones - medio ambiente laboral:

1. Los empleadores facilitarán a su personal los equipos de trabajo y de protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también cumplirán con 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 351/79 sobre Higiene y Seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro.

Los empleadores deberán facilitar al personal un lugar apropiado para guardar los equipos de trabajo y de protección siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen estado de conservación. El uso de los equipos de seguridad será obligatorio por parte de los empleados.

2. Protección de la salud en el trabajo: 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, d) efectuar acciones de capacitación para la prevención de accidentes.

El IERIC pondrá a disposición del trabajador/a copia de los estudios médicos periódicos que se le efectúen y que estén en su poder.

ARTICULO 23°: Formación y capacitación. El empleador podrá implementar acciones y programas de formación profesional y/o capacitación con la participación de la UTEDYC y con la asistencia de los organismos competentes del Estado.

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.

LUIS EMILIO BENITEZ
Secretario de Conciliación
Dpto. A.C. Nº 3 - D.N.C.
09/07 MTE y SS



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

ARTICULO 24°: COMISION PARITARIA: Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los arts. 14, 15, 16 y 17 de la Ley 14.250, (con las reformas introducidas por la Ley 25.877). Dicha Comisión Paritaria queda integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y por la representación empleadora, respectivamente.

ARTICULO 25°: Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al 2,5% (dos y medio por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

ARTICULO 26°: Cuota solidaria: El IERIC retendrá mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% (dos por ciento) sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador y en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en los estatutos sociales de la entidad firmante, conforme lo habilita el artículo 9° de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

ARTICULO 27°: Eximición de la contribución solidaria 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 presente convenio.

ARTICULO 28°: Depósito de las cuotas sindicales y cuotas solidarias:

Las sumas resultantes de las obligaciones establecidas en los artículos precedentes deberán ser retenidas y depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva, del 1° al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio, en la Cuenta bancaria que la UTEDYC comunique. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto, el empleador se considerará deudor directo aplicándose el interés mensual resarcitorio y punitivo que rija para las obligaciones de la seguridad social y quedando facultada la UTEDYC para reclamar el pago según el procedimiento, intereses y multas de la vía de apremio prevista para las deudas de la seguridad social.

ARTICULO 29°: Actividades gremiales.

La designación, actuación y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, comisiones internas y organismos similares que ejerzan sus funciones en la las sedes de las instituciones, se regirán por las normas establecidas en el Título XI, art. 40 y sigtes. De la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario N° 467/88, o las que la sustituyan en el futuro.

El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional y al personal en cada institución, será el que determinen las normas vigentes. Los Delegados que cumplan tareas, previo a la interrupción de las mismas por razones gremiales, deberán coordinarlo con sus superiores, dando lugar a un reemplazo ordenado que no perjudique a la empresa.

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.

Los empleadores concederán licencia gremial a los trabajadores con representatividad gremial en todos los ordenes, ya sea en el establecimiento, en el orden local, nacional, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado General de UTEDYC y/o organismos nacionales y/o provinciales y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551.

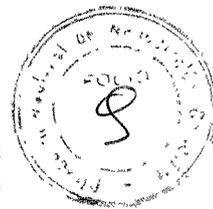
Las instituciones proveerán de transparentes y/o carteleras en numero y lugares adecuados, los que sólo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la asociación gremial sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

SECRETARÍA DE CONCILIACIÓN
L. N.º 3 - D.N.C.
L. N.º 3

[Handwritten signature]
[Handwritten initials AD]

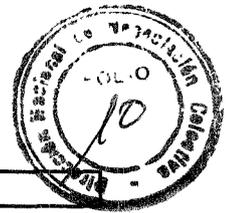
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

ARTICULO 30°: 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.



[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]
EMILIA BENITEZ
Secretaria de Organización
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
0111 MTE y SS



DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

1. Abogado	Gestión legal: Confección de la sustanciación de sumanos y propuesta de resolución por incumplimiento de la Ley 22 250 Evaluación de pruebas presentadas por los sumanados y revisión de resoluciones emitidas
	Auditoría legal: Auditar el procedimiento de cumplimiento de la ejecución fiscal de sumanos, verificar el estado del expediente en tribunales, confeccionar reportes con los resultados de la verificación para el correspondiente reclamo a los Abogados externos
2. Analista	Recursos Humanos: Responsable de obtener la documentación de respaldo y el mantenimiento de los registros para poder liquidar las remuneraciones, pagos de retenciones aportes y contribuciones y efectuar imputaciones contables correspondientes Gestiona las novedades de personal en cuanto a registro de ausencias, licencias, altas y bajas Liquidación de sueldos
	Contaduría: Tareas contables de registración, emisión de sumas y saldos de cuentas, emisión de ordenes de pago, confección de cheques de pago a proveedores, Control de rendiciones de representaciones según procedimientos, Conciliaciones bancanas, registración de cobranzas y conciliación de las mismas
	Organización y Métodos: Relevamiento y redacción de de los procedimientos administrativos y su aplicaciones en los sistemas existentes por nuevas aplicaciones y modificaciones a las existentes
	Desarrollo de Sistemas: Responsable de analizar y confeccionar los flujos de procesos para enviar a programación e implementar modificaciones a los Sistemas de Gestión.
	Estadística: Recopilación de información, armado y confección del Informe de Coyuntura y de otros informes de gestión estadísticos Carga de información a las Web de IERIC
	Gestión legal: Colabora con la Confección de la sustanciación de sumanos y propuesta de resolución por incumplimiento de la Ley 22 250 No emite resoluciones de sumanos
3. Representante	Responsable por la gestión de la Representación en el ámbito de la zona de actuación, realizando tareas de Inscripción de empresas y trabajadores, gestión de sumanos y cobranzas de las distintas transacciones que emite la Representación y de Controlador de obras en forma esporádica
4. Inspector	Responsable de controlar y analizar documentación registral y laboral de las empresas en el procedimiento de inspección por posibles infracciones a las la Ley 22 250 y emitir actas de comprobación de infracciones
5. Controlador de obras	Confecciona planillas de relevamiento de obreros de la construcción concurrendo a obras en curso de acuerdo al procedimiento de fiscalización Detección y relevamiento de obra existentes para colaborar en la planificación de las tareas de fiscalización
6. Técnico Sistemas	Técnico en operaciones: Responsable por atender las consultas de usuarios, gestionar el circuito de envío y recepción de novedades del Sistema de gestión, Administración de usuarios en general
	Técnico en reparaciones e instalaciones: Realizan instalación y mantenimiento del hardware y del software de todos los usuarios
7. Administrativo	Inscripciones: Efectua tareas específicas de registración de empresas, obras en construcción y obreros de la construcción según la Ley 22 250
	Legales: Efectua tareas de carga al Sistema de gestión, archivo de documentación, seguimiento de novedades sobre sumanos administrativos por infracciones a la ley 22.250, toman audiencias de descargo de sumanos
	Contaduría: Realiza tareas administrativo-contables de archivo, control de documentación de facturas de proveedores y gastos y realiza asientos contables en el Sistema contable Registra las cobranzas y conciliación de cuentas bancanas de los distintos medios de pago
	Fiscalización: Efectua la carga de datos en los Sistemas y efectua control de datos proveniente de los controles de obras realizados
	Certificación de competencias: Efectua la carga de datos en los sistemas y efectua el control de esos datos provenientes de los procesos de evaluación de las competencias laborales
	Cajero central: Realiza el cobro de transacciones por aranceles y multas en Sede Central y emite recibos por el sistema de Gestión Entrega cheques por pago a proveedores, anticipo por gastos y pago de facturas autorizadas Realiza sus propios arquezos de fondos y colabora con los cierres de caja
	Comprador: Responsable por la solicitud de cotizaciones de proveedores, preparación de comparativas de precios, emision de ordenes de compra luego de la aprobación de la comparativas, seguimiento de entregas y mantenimiento del registro de proveedores, colabora con el seguimiento de stocks
8. Cadete	Personal encargado de distribuir la correspondencia interna y/o externa y de realizar diligencias, tramites vanos y pago de servicios.
9. Maestranza	Efectua tareas de limpieza en general y atención de cafetería para reuniones Efectua reparaciones por mantenimiento Realiza el movimiento de bultos, colabora con trabajos de limpieza, realiza controles preventivos de mantenimiento Realiza mandados de compra de repuestos



ANEXO SALARIAL CONVENIO UTEDYC

Categoría	Escala	Sueldo bruto a mayo 2011	Total
1. Abogado	A	9.240	4
	B	6.600	1
2. Analista	A	9.700	3
	B	8.350	1
	C	7.500	2
	D	6.900	3
	E	6.200	1
3. Representante	A	7.490	9
	B	7.120	5
	C	6.800	11
	D	5.650	4
4. Inspector	A	6.400	12
5. Controlador de obras	A	5.100	31
6. Técnico Sistemas	A	8.350	2
	B	6.110	2
7. Administrativo	A	5.850	4
	B	5.700	6
	C	5.100	52
	D	4.500	24
	E	3.900	9
8. Cadete y maestranza	A	4.250	4
Total general			190

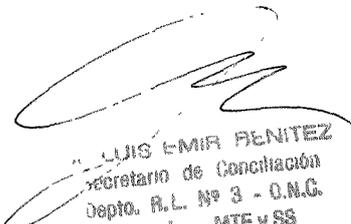
Compensatorio día de viaje \$ 105 para todos, excepto las categoría 1,2 y 3 que tienen \$ 145

VIATICOS (*)		
Hotel c/ desayuno	Por día	250
Almuerzo, Merienda y Cena	Por día	155

(*) Contra rendición de comprobantes excepto propinas.





LUIS EMIR BENÍTEZ
 Secretario de Conciliación
 Depto. A.L. Nº 3 - O.N.C.
 ONFI MTEYSS



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social



EXPEDIENTE N°: 1.457.006/11

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de Agosto de 2011, siendo las 15 horas, comparecen al **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO, por ante, el Sr. Luis Emir **BENITEZ**, Secretario de Conciliación, del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, los señores Carlos BONJOUR, Jorge RAMOS, y Marcel CARRETERO, quienes lo hacen en su carácter de Secretario General, Secretario Gremial Nacional y Subsecretaria Gremial Nacional de la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, conjuntamente con las Dras. Josefina ESTRELLA y Mirta DALENCE, por una parte y por la otra los señores Raul Esteban MASSARINI con DNI 352.873 y Carlos Daniel FRANZETTI con DNI 13.313.823, quienes lo hacen en su carácter de, Gerente Ejecutivo y Subgerente Ejecutivo respectivamente, del INSTITUTO DE ESTADISTICA Y RREGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (I.E.R.I.C.), conjuntamente con el Dr. Juan José CANEDO, el trabajador, Sr. Fernando Sebastián ROMERO con DNI 25.182.908.-----

Declarado abierto el acto por el Funcionario Actuante, y cedida la palabra a ambas partes, las mismas manifiestan: Que vienen por este acto a fin de ratificar en un todo el acuerdo alcanzado en forma directa, el que se agrega por este acto, solicitando forme parte de las presentes actuaciones, y su respectiva homologación.-

Con lo que se dio por terminado el acto firmando de conformidad por ante mi para constancia -----

SECTOR SINDICAL

SECTOR EMPRESARIO

Handwritten signatures of the trade union sector, including names like 'Rosario' and 'Mirta'.

Handwritten signatures of the employer sector.

Handwritten signature of Luis Emir Benitez and a circular stamp with the text: 'Sr. LUIS EMIR BENITEZ, Secretario de Conciliación, Depto. R.L. N° 3 - D.N.G., 27/8/11'.