

ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 1 días del mes de diciembre de 2014, se reúnen la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC) con domicilio legal en Alberti 646 CABA, representado en este acto por su Secretario General Nacional Carlos Orlando Bonjour; Secretario Gremial Gustavo Padín, por su Sub Secretaria Gremial Marcel Carretero y la FUNDACION OCTUBRE TRABAJADORES DE EDIFICIOS, con domicilio en Venezuela 370 de la C.A.B.A., representado por su Tesorera y Apoderada Rosana Cristina Palacios con el objeto de poner fin a una controversia con relación al personal dependiente de la FUNDACION OCTUBRE TRABAJADORES DE EDIFICIOS, que presta tareas en las diferentes áreas de la Fundación.

Las partes que intervienen en el presente convenio declaran expresamente que el texto es resultado de los consensos alcanzados entre sí en el marco de las arduas negociaciones llevadas adelante para obtener el delicado equilibrio que se describe seguidamente.

La FUNDACION viene aplicando el Convenio colectivo de trabajo 462/06 reemplazado por el CCT 700/14 a sus dependientes en las áreas de administración, servicios y maestranza, habiendo incorporado en el presente año otras áreas de trabajo relacionadas con la prestación de servicios de comunicación audiovisual y prensa.

La UTEDYC sostiene la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo 700/14 para todo el personal dependiente de La FUNDACION, ya que se trata de una fundación, mas allá de las diferentes actividades comunitarias, sociales y culturales que despliega en orden al cumplimiento de su objeto social.

Que dicho Convenio comprende las necesidades que surgen de la relación laboral de todos los trabajadores dependientes de la entidad mencionada y la aplicación del convenio colectivo aludido otorga el marco jurídico adecuado para las relaciones de trabajo en dicho sector.

Que en este contexto y tendiendo como objetivo común, el de lograr un mayor y mejor desarrollo de las relaciones laborales entre las partes, a través de la vocación del dialogo y trabajo mancomunado de ambas entidades, es que se ha elaborado este instrumento jurídico para lograr los objetivos planteados.

Este acuerdo entre las partes se suscribe en los términos de la Ley 14.250, ley 23.546 y normas complementarias.

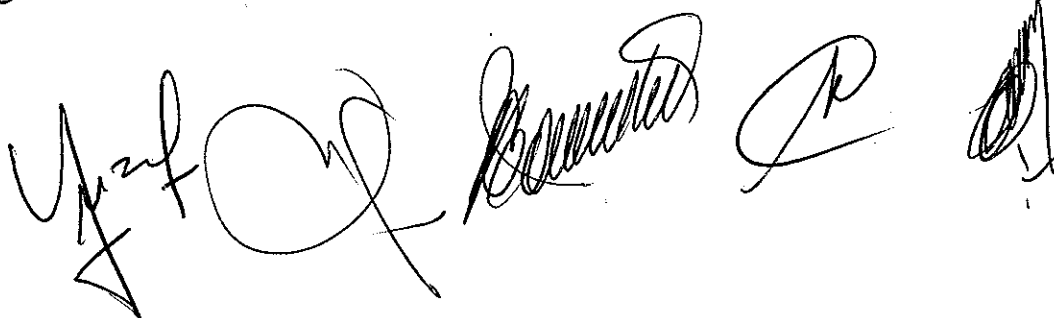
Capitulo I.

Condiciones Generales.

Art. 1.- Definición de Actividad Comprendida.-

Se encuentran comprendidos dentro de este acuerdo todo el personal que desarrolle tareas en las sedes que posee la FUNDACION OCTUBRE TRABAJADORES DE EDIFICIOS, conforme categorías y funciones descriptas en el anexo respectivo. Está excluido de este convenio colectivo el personal superior que integre los dos primeros niveles jerárquicos del organigrama inmediatamente por debajo del Consejo de Administración. Se considera que integran dichos niveles las siguientes funciones: gerente general, gerentes

Se



y subgerentes o funciones similares de mayor responsabilidad que las indicadas en la categoría 1a. de supervisión. Asimismo quedan expresamente excluidos: a) Consejeros, Rectores, Representantes legales, Directores, Subdirectores y altos cargos, b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

Art. 2.- Partes Firmantes del Acuerdo.-

Representan en este acto a los trabajadores la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC) con domicilio legal en Alberti 646 CABA, representado en este acto por su Secretario General Carlos Orlando Bonjour, su Secretario Gremial Nacional Gustavo Padín, la Sub Secretaria Gremial Nacional Marcel Carretero y el trabajador Víctor José Manuel Del Re Liuzzi en representación del personal dependiente. Por el sector empleador LA FUNDACION OCTUBRE TRABAJADORES DE EDIFICIOS con domicilio en Venezuela 370 de la CABA, comparece su Apoderada Rosana Cristina Palacios.

Art. 3.- Ámbito de Aplicación.-

3.1 Vigencia Temporal: Las condiciones establecidas en el presente acuerdo regirán a partir de la firma del mismo y por el plazo de tres años dejándose expresamente acordado que respecto de las cuestiones que no se anuncien en el presente, se regirán por las disposiciones del C.C.T. N° 700/14, sus actas complementarias y las que en el futuro lo reemplace. Las partes establecen la ultraactividad del presente acuerdo, de modo que la totalidad de sus cláusulas se mantienen vigentes hasta tanto se firme un nuevo acuerdo que lo sustituya.

3.2. - Ámbito Territorial y Personal: El presente Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal dependiente de la FUNDACION, cualesquiera fuesen sus funciones, áreas de trabajo y establecimientos en donde se desempeñen.

Art. 4.- Aplicación subsidiaria. Las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20744), el Estatuto Profesional del Periodista (Ley 12.908), y el CCT 700/14 o aquél que lo reemplace en el futuro, serán de aplicación subsidiaria y complementaria en todo aquello que no se encuentre regulado expresamente en el presente convenio y en cuanto sea compatible con las propias y específicas características de la actividad que se regula por este convenio.

Art 5.- Categorías profesionales.-

La clasificación del personal y los sueldos básicos con arreglo a sus categorías se consigna en el Anexo I del presente Convenio, sin que exista obligación por parte del EMPLEADOR de tenerlas provistas todas ellas.


La asignación de las categorías a los distintos puestos de trabajo que se creen en el futuro se llevará a cabo mediante el sistema de valoración e interpretación de tareas y funciones, a través de la Comisión Paritaria Mixta, cuya composición y funciones se establece en este Convenio. Esta comisión también estará facultada para definir la categoría que le corresponde a un empleado/a, cuando no se encuentre expresamente comprendida su función o tarea.

Los sueldos básicos y adicionales de este convenio se irán incrementando, como mínimo, en los mismos porcentuales que varíen las remuneraciones del CCT 700/14 o el que lo reemplace en el futuro, sin perjuicio de lo cual, las partes podrán establecer otros parámetros negociando escalas salariales mas beneficiosas.

Art. 6.- Jornada y descansos.

La jornada de trabajo normal será la dispuesta en el CCT 700/14 o el que lo reemplace en el futuro, con las excepciones siguientes:

- A) Los trabajadores comprendidos en el Estatuto del Periodista tendrán el régimen de jornada establecido en dicha norma, siéndoles aplicables lo dispuesto en este convenio respecto de lo que resulte un mayor beneficio. Dadas las especiales características de estas tareas, el señalamiento de



o de la radio, según área de que se trate. Al no permitir la naturaleza de la profesión determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción o de la Radio tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que habitualmente presta sus servicios.

- B) Los redactores que cubran necesidades informativas de carácter eventual y cumplan servicios por sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición tendrán derecho a descanso compensatorio.
- C) La Jornada máxima de labor del Locutor de Turno Completo será de seis (6) horas corridas y la cumplirá todos los días en un mismo horario fijo. El locutor de medio turno será aquel que trabaje hasta tres (3) horas corridas percibiendo en forma proporcional la remuneración y demás adicionales y premios.
- D) Los operadores de radio cumplirán una jornada de trabajo de seis horas diarias y hasta treinta horas semanales. La jornada no podrá ser fraccionada y será cumplida en un solo turno.

En todos los casos, los horarios de trabajo, así como el descanso semanal, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio.

Art. 7.- Adicionales y premios:

1. Antigüedad:

El mismo se establece en el 1% (uno por ciento) de la remuneración básica fijada para la categoría Primera de Supervisión, por cada año aniversario de servicios que registre el trabajador/a, continuos o discontinuos, para la Fundación.

2. Presentismo:

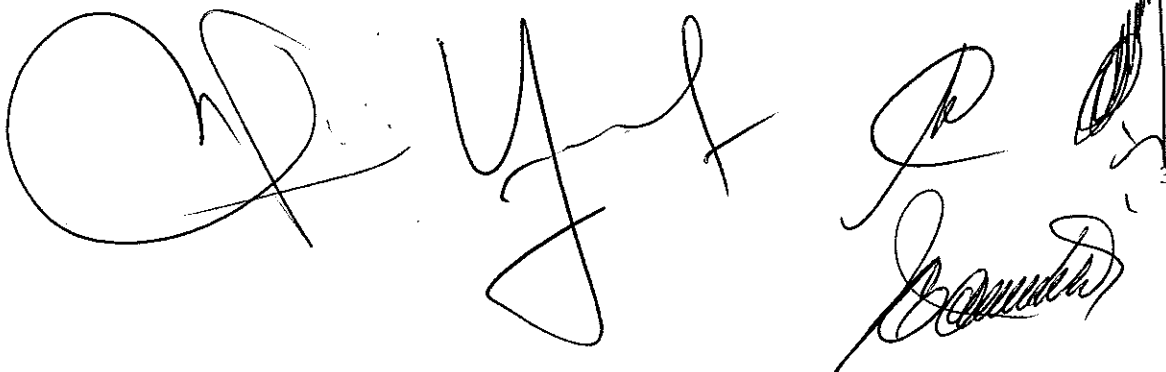
Se establece el diez por ciento (10%) del básico de la categoría de revista del trabajador/a. Este adicional se abonará mensualmente, juntamente con la liquidación de haberes y sobre base de la reglamentación que se establece en el artículo siguiente. a) Puntualidad: mensualmente se justificarán dos llegadas tarde siempre y cuando no excedan los 30 minutos en total. Cuando se incurra en más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los 30 minutos, cualquiera sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas. 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, y las que se generen por enfermedad y accidente inculpables previstas en el art. 208 de la L.C.T. y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24.557 o las normas que las sustituyan en el futuro.

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 incurriarse 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.

3. Viáticos

Cuando el trabajador/a 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 por causa de fuerza mayor o la existencia de situaciones propias de la actividad, el trabajador/a deba permanecer fuera de su domicilio un plazo mayor de las 24 horas, percibirá además de las horas extras que correspondan, un suplemento del cinco por ciento (5%) de la remuneración básica de su categoría, por cada día en que persista esa situación.

le



4. Zona desfavorable:

A los trabajadores comprendidos en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego se les abonará un "adicional por zona desfavorable" equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

5. Falla de caja

El personal que realice tareas de cajero y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo o en cheque u otros valores, percibirá mensualmente un adicional por "falla de caja" equivalente al diez por ciento (10%) del básico mensual que corresponda a la 2da. categoría del personal administrativo.

6. Uso de idioma, títulos técnicos y/o profesionales

Cuando un trabajador/a, 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 no universitaria, habilitado por autoridad competente, el sueldo básico que se le fije deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un quince por ciento (15%) por sobre el básico de la 2da. categoría de "administrativos".

La Fundación podrá establecer el pago de adicionales especiales, debiendo en su caso, informar a la UTEDYC y a su personal de la modalidad a implementar y sus valores dinerarios.

Art. 8.- Desarrollo de las relaciones laborales

a) Control de tareas y asignación de funciones:

Las especificaciones, normas de procedimiento y control de las tareas asignadas se ajustarán a las condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador/a y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad laboral. En todos los supuestos será un principio fundamental la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, asegurando, como mínimo, el cumplimiento de las normas legales existentes o que se establezcan y avanzando, mediante un proceso de mejora continua, en la reducción o eliminación de los riesgos en el trabajo. Este principio regirá también la actuación de los propios trabajadores de la empresa, los cuales se comprometen a contribuir activamente en la prevención de los riesgos laborales con los medios que estén a su alcance y, especialmente, mediante la adopción de las medidas preventivas o de protección que fije la legislación vigente.

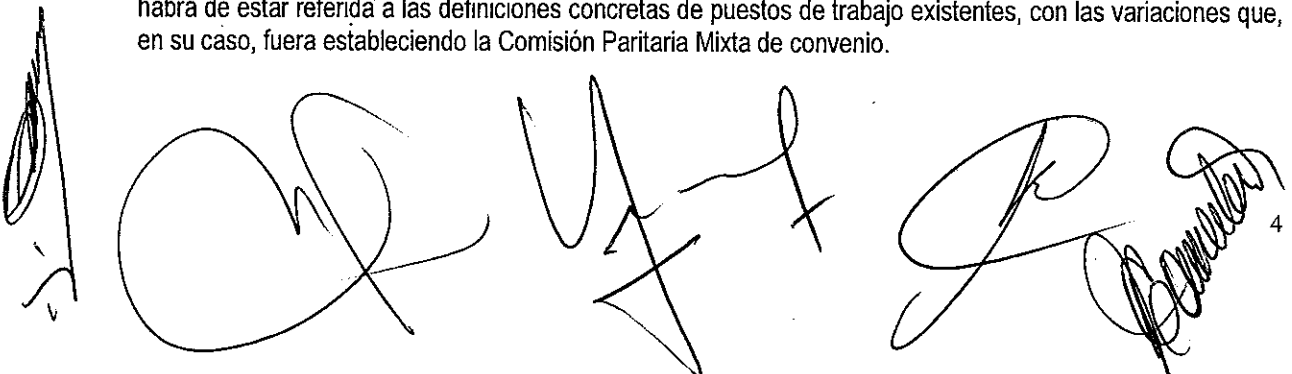
b) Modificación de plantilla de personal:

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla corresponden a la FUNDACION, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

Se establecerán las plantillas necesarias por área o sector de trabajo. Quedaran integradas las personas que trabajen en las diferentes publicaciones que lleve adelante la EMPLEADORA de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones que se lleven a cabo.

c) Reemplazos efectuados con el personal interno.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones propias de su competencia profesional. La obligatoriedad establecida en el párrafo anterior habrá de estar referida a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes, con las variaciones que, en su caso, fuera estableciendo la Comisión Paritaria Mixta de convenio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a large signature in the center, and a signature on the right with a small number '4' next to it.

El trabajador/a que ocupe un cargo superior al de categoría, por razones de enfermedad, ausencia o licencia de su titular, percibirá desde el primer día de su reemplazo, el sueldo correspondiente al cargo del que reemplaza y durante el tiempo de su desempeño. Desaparecida la causa volverá a sus funciones y remuneración habitual.

d) Suplencias.

La FUNDACION empleadora podrá contratar trabajadores/as bajo el régimen de suplentes, bajo la modalidad prevista en el artículo 93 de la Ley 20.744. El trabajador/a suplente es quien reemplaza a un trabajador/a titular, durante el descanso semanal de éste/a, vacaciones, enfermedad y/o cualquier licencia que contemple el presente Convenio y/o la legislación laboral vigente. La jornada laboral de este personal será igual al del/la titular, percibiendo los importes que fije la escala salarial vigente.

Art. 9.- Trabajo en días Feriados. El trabajador/a que preste servicios los días declarados feriado nacional percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100% y se le otorgará un descanso compensatorio durante la semana siguiente. Si el feriado nacional en el cual el trabajador/a 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.

Art. 10. - Control de horario y controles personales:

El empleador deberá poner en conocimiento de la UTEDYC el sistema de control personal de ingreso, egreso y desempeño del personal, los cuales deberán salvaguardar la dignidad del trabajador/a/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.

Art. 11. - Horas Suplementarias o extras:

a) prolongación de la jornada.

Dadas las características del trabajo editorial y de radiodifusión, los trabajadores/as afectos a esas áreas de producción que prolonguen su trabajo por el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones o salidas al aire, ya fueran propias o ajenas, que produzca la FUNDACION y que hayan de cerrarse en el día, percibirán el pago de horas extraordinarias salvo que el trabajador/a solicite su compensación en descanso.

b) determinación de los turnos.

Los turnos se establecerán con el fin de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. La FUNDACION empleadora cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente y las salidas al aire en radiodifusión. El jefe o responsable del área designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la elección de manera rotativa.

c) Régimen de compensación:

Las horas extraordinarias que se realicen conforme al presente régimen se abonarán con arreglo a los valores que se establecen en este Convenio. Cuando el trabajador/a opte por la fórmula de compensación en descanso, por cada hora extraordinaria realizada tendrá derecho a dos horas de descanso, debiendo ponerse de acuerdo con su jefe inmediato acerca de la fecha.

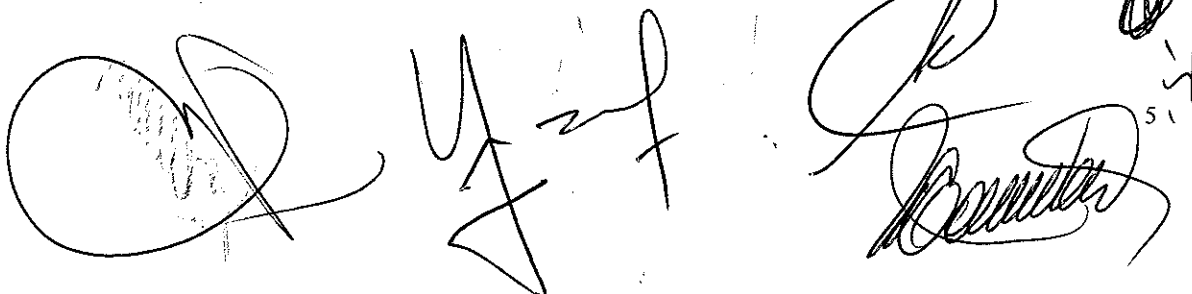
Siempre se garantizarán los descansos mínimos establecidos legalmente entre el final de una jornada, ordinaria o prolongada, y el comienzo de la siguiente.

d) Definición de hora extra:

En el marco del presente convenio la hora extraordinaria es aquella hora 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.

e) Valor de la hora extra:

Je



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 cálculo de fracciones de la hora extra se considerarán los períodos mayores de quince minutos. 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 176.

e) Personal comprendido:

Las partes declaran que son aplicables al personal encuadrado en el presente convenio las disposiciones de la Ley 11.544 cuando se organice el trabajo por equipos o turnos rotativos.

Art. 12.- Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles: Declárese al 5 de febrero de cada año como Día Feriado para el 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.

Art. 12.- De las vacaciones anuales:

a) El personal gozará de un período de descanso anual remunerado 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.

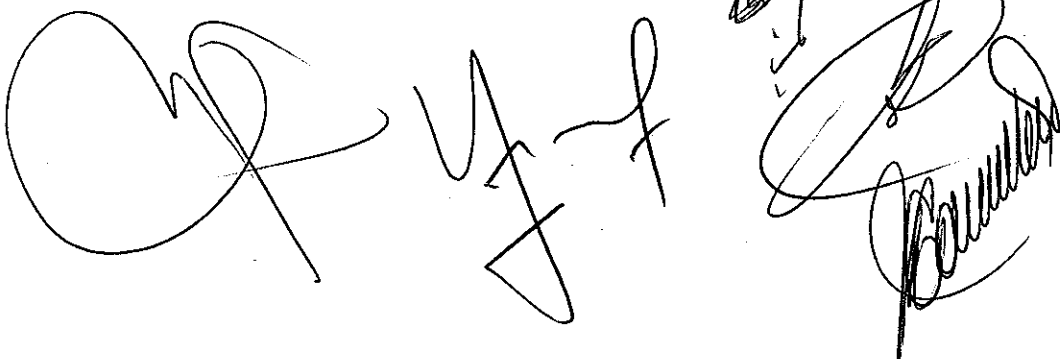
b) El personal ingresado antes del 1* de julio de 2006 y que gozaba de los mayores plazos vacacionales previstos en el convenio colectivo 160/75 se le concederá un crédito de días equivalentes a la diferencia entre el mayor plazo referido y el que ahora se establece por el presente convenio. Para el cómputo de este mayor plazo se tomarán en cuenta los domingos y feriados, en la forma que fuera establecida en las actas complementarias del convenio vencido. Este crédito de días excedentes al plazo legal de vacaciones será gozado por el trabajador/a, en la forma y oportunidad en que lo acuerde con su respectivo empleador y dentro del año calendario correspondiente. No podrá ser acumulado a años siguientes y podrá ser compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

c) 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/a se determinará al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones, sea que éstas se gocen antes o después de dicha fecha.

d) 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. Los esposos, concubinos y unidos civilmente tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan.

Art. 13.- De las licencias especiales:

El personal gozará de las siguientes licencias especiales:

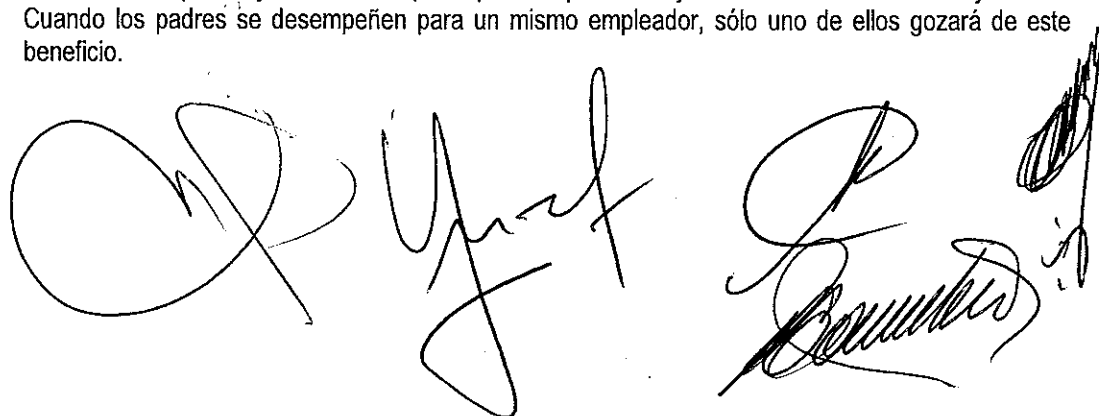


- a) Por nacimiento de hijo o adopción, dos días corridos;
- b) Por matrimonio, doce días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres, tres días corridos;
- d) Por fallecimiento de un hermano/a, dos días corridos;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, superior y/o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días con goce de sueldo por año calendario.
- f) Por enfermedad de cónyuge o familiares de primer grado 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.

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.

- g) En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y este Convenio Colectivo se les adicionará un lapso de treinta (30) días corridos y una (1) hora diaria, respectivamente, con goce de haberes.
- h) En los casos de nacimiento de hijo prematuro o que por cualquier causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho mientras dure esta situación a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, debiendo acordar con el empleador el momento de la ausencia y justificar la misma con la presentación del pertinente certificado médico.
- i) En los casos en que la madre fallezca en el momento del parto o inmediatamente después de él y a consecuencia del mismo, el padre del recién nacido gozará de una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes, debiendo presentar a su empleador la partida de defunción y el pertinente certificado médico.
- j) Por mudanza, dos días corridos
- k) **Licencia por maternidad y/o adopción:** Se aplicará la Ley 20.744 (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:
 - en el supuesto de entrega de la guarda de un menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de la 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 dos días.
 - 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 LCT.
 - 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 prescrita por un profesional médico.
 - la entidad empleadora asignará tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo, previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.
 - 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.
 - los padres biológicos y los padres adoptantes tendrán derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para la mujer en el artículo 183 de la ley 20.744. Cuando los padres se desempeñen para un mismo empleador, sólo uno de ellos gozará de este beneficio.

Se



- por lactancia de un hijo menor de 12 meses la trabajadora podrá acogerse a 1 hora diaria de ausencia del trabajo o a 1 hora de reducción de jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

K) Se establece el siguiente régimen de licencias especiales sin goce de sueldo:

Los trabajadores/as con una antigüedad no inferior a cinco años, podrán solicitar un permiso sin goce de sueldo de dos meses como máximo, por razones particulares. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la Fundación en un plazo máximo de 15 días. Este tipo de permiso no podrá solicitarse más de una vez cada cinco años.

Art. 14.- COMISION PARITARIA: Se creará 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. La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por SEIS MIEMBROS, UNO EN REPRESENTACION DEL PERSONAL, DOS EN REPRESENTACION DEL SINDICATO Y TRES POR LA FUNDACION. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes a/ Interpretación del Convenio. b/ Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto. c/ Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. d/ Atribuciones y funciones de la 14.250. Las decisiones se tomarán en un plazo de 10 días.

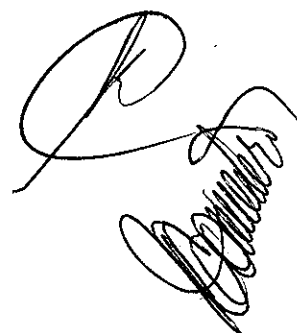
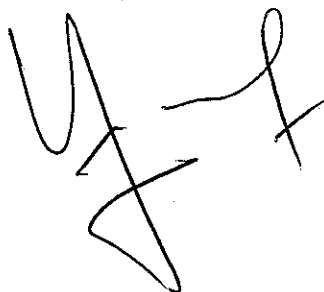
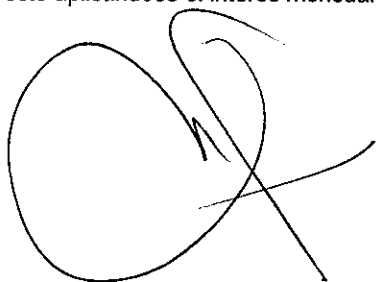
Art. 15.- Cuota sindical: La FUNDACION procederá a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al 2,5% (dos y medio por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador/a.

Art. 16.- Cuota solidaria: La FUNDACION retendrá mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% (dos por ciento) en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador/a. 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.

Art. 17.- 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. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9° de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

Art. 18.- 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 Corriente de UTEDYC N° 64230/63 del Banco de la Nación Argentina, debiendo remitir todos los formularios y declaraciones juradas fijadas a los empleadores. 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 a las obligaciones de la seguridad social



y quedando facultada la UTEDYC para reclamar el pago según el procedimiento de la vía de apremio prevista para las deudas de la seguridad social.

Art. 19. – Accidentes y enfermedades del trabajo

Se registrarán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por la Ley 24.557, sus modificatorias y decretos reglamentarios y/o las que rijan en el futuro sobre esta materia.

Prevención de la salud. Equipos. Condiciones. Medio ambiente de trabajo:

1. Las FUNDACION facilitará a su 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 implementará 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 19.587 y su Dto. reglamentario 351/79 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/a responsable de su cuidado y buen estado de conservación.
2. 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.
3. 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 adecuadas y un par de guantes también adecuados al trabajo que lleva adelante, sobre todo si trabaja con corrosivos y/o materiales de fumigación.
4. 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.
5. Al personal que se desempeñe como sereno se le suministrará dos trajes 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.
6. 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.
7. 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.
8. Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el trabajador/a al que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa. Mientras el trabajador/a no haga efectiva la devolución, el empleador tendrá derecho a retener su valor equivalente de cualquier suma que tenga a percibir por su egreso.
9. 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.
10. Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de 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.

le

- 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/a.

Art. 20. - Beneficios sociales

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 cuyo valor será equivalente al:
 - a) valor de un mes de remuneración, si su antigüedad con la empleadora fuera menor a quince años; o
 - b) valor 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/a 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 o su equivalente en dinero.

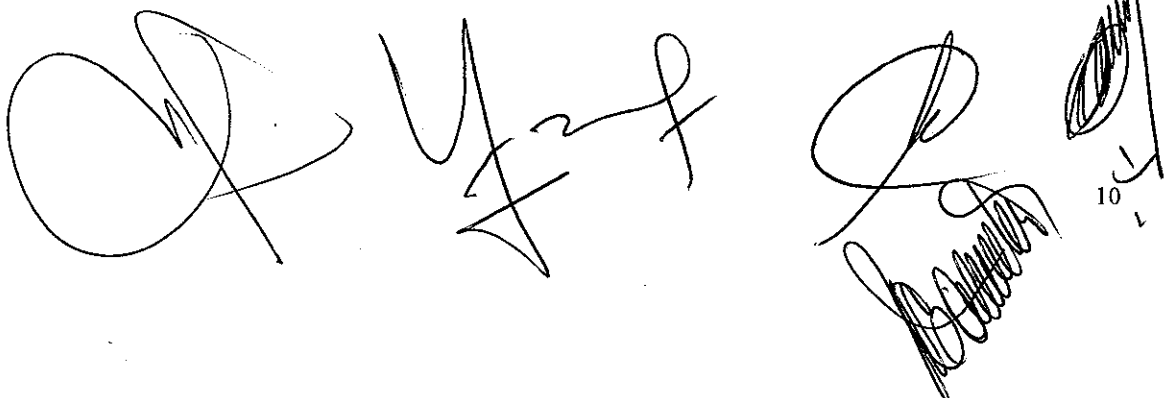
Art. 21.- Actividades gremiales:

1. 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 o las sedes de las instituciones, se registrarán por las normas establecidas en el Tít. XI, art. 40 y siguientes de la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario 467/88, o las que las sustituyan en el futuro.
2. 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, deberán coordinarlo con sus superiores.
3. La FUNDACION proveerán de transparentes y/o carteleras en número y lugares adecuados, los que sólo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la asociación sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales.
4. 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.
5. La FUNDACION concederá licencia gremial y permisos gremiales a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, delegados, 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.

Art. 22.- 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 22.431 y sus modificatorias. Asimismo, facilitarán la creación y desarrollo de medios de trabajo protegido en el marco del Dto. reglamentario 489/83.

Art. 23.- El presente convenio será presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, comprometiéndose las partes a ratificar personalmente el Acuerdo ante dicha Autoridad, con la acreditación de las personerías invocadas por cada una.

En prueba de conformidad se firman 3 ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto, uno para cada parte y otro para el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.



10

ANEXO I – Categorías Profesionales.

Supervisión:

Categoría 1ra.: comprende al personal con responsabilidad y atribuciones para dirigir y distribuir el trabajo entre el personal de la sede, establecimiento o sector, recibiendo órdenes directas del órgano directivo de la Fundación, tales como: contador o jefe de contaduría; asesor legal; asesor médico; programador; analista programador; Director General de Departamentos o Áreas .

Sueldo Básico: \$9925.-

Categoría 2da.: comprende al personal responsable de los recursos humanos y físicos de áreas y/o sectores, se rige con criterio propio para impartir órdenes e instrucciones al personal a su cargo, tales como: encargado de área o sector, subcontador; subjefe de personal; fiscalizador; analista; administrador de redes; Director de Departamento de Área; Coordinador Artístico de Radio; Directora de Arte y Diseño.

Sueldo Básico: \$9123.-

Administración:

Categoría 1ra.: comprende al personal especializado en alguna o varias funciones administrativas y/o al personal que cumple funciones específicas o propias de su especialidad profesional y recibe órdenes e indicaciones directas del personal jerárquico, tales como: secretario/a administrativo/a de dirección; secretario/a administrativo de asuntos legales; traductor público con matrícula oficial.

Sueldo Básico: \$8760.-

Categoría 2da.: comprende al personal administrativo que recibe directivas del responsable del área y se maneja con criterio propio en su implementación. Puede asignar tareas a auxiliares. Tales como: cajero principal; técnicos que ejerzan su especialidad en tareas asignadas; auxiliares especializados en tareas que requieran conocimientos técnicos específicos. personal de cómputos y liquidaciones; bibliotecarios.

Sueldo Básico: \$8390.-

Categoría 3ra.: comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, ya sea en forma manual, mecánica, electrónica y/o computarizada, asignadas y bajo la supervisión de su superior, tales como: auxiliares administrativos en general; cajero auxiliar; recepcionista; telefonista; cadete.

Sueldo Básico: \$7568.-

Maestranza y servicios:

Categoría 1ra.: comprende a los responsables del control y cumplimiento de tareas de un grupo de trabajadores en diferentes áreas o secciones: jefe de mantenimiento.

Sueldo Básico: \$8716.-

Categoría 2da.: comprende a los trabajadores que hayan adquirido un oficio determinado y ejecuten sus aptitudes con suficiencia y autonomía. También comprende a los trabajadores responsables de controlar tareas realizadas por medio oficiales y/o peones y a los trabajadores que detentan y ejecutan una determinada especialidad o tienen a su cargo un sector especializado, tales como: oficial especializado; encargado de taller, cocinero.

Sueldo Básico: \$8300.-

Categoría 3ta.: comprende a los trabajadores que realizan las tareas asignadas bajo supervisión, tales como: vigilador, portero; ascensorista; ordenanza; sereno; ayudantes de diversas funciones; ayudante de cocina, personal de limpieza, mozo.

Sueldo Básico: \$7901.-

Se

11

Profesionales, técnicos y auxiliares:

Este personal se agrupará de la siguiente manera:

Grupo I: Jefe Médico. Valor Hora: \$56.41.-

Grupo II: Profesionales con título universitario. A título enunciativo quedan incluidos los periodistas, Lic. en comunicación, profesores de educación física, médicos, odontólogos; farmacéuticos; psicólogos, asistentes sociales; kinesiólogos. En esta categoría quedan incluidos los guardavidas y/o bañeros aunque no detenten título universitario. Valor Hora: \$54.29.-

Grupo III: Profesores de extensión cultural, docentes y demás profesionales con título terciario. Además queda incluido el reportero, cronista, fotógrafo, operador, corrector, traductor, diagramador, caricaturista, dibujante, editor, locutor, movilero, diseñador, asistente de redacción, asistente de Arte, fotógrafo, productor, etc que no detenten título y sean considerados personal calificado para dichas funciones o tareas. Valor Hora: \$49.76.-

Grupo IV: Instructores, entrenadores deportivos, practicantes, auxiliar médico, enfermeras sin título y acompañantes terapéuticos; auxiliares en los puestos de trabajo indicados en el punto III.- Valor Hora: \$47.67.-

Para el Grupo I, II, III y IV, el cálculo del salario básico para jornada completa surge de multiplicar el valor hora por 176.

Nota: la nómina de funciones incluida en cada categoría ha sido al solo efecto enunciativo.