ACTUALIDAD GREMIAL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 589/10
CONTRACT

Convenio Colectivo de Trabajo 589/10

(T.O. 2016)

DE LAS PARTES INTERVINIENTES

ARTICULO 1º: FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL (F.A.T.E.R. y H.), UNIÓN ADMINISTRADORES DE INMUEBLES, ASOCIACIÓN INMOBILIARIA DE EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL y CÁMARA ARGENTINA DE LA PROPIEDAD HORIZONTAL Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.

VIGENCIA TEMPORAL

ARTICULO 2º: Dos años para las cláusulas de contenido no económico a partir de su homologación. Las pautas salariales se rigen de conformidad con los términos de los acuerdos anuales suscriptos por las partes a partir de su homologación respectiva.

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 3º: Obligatorio en todo el País, con más los ajustes y modificaciones que correspondan según los distintos módulos regionales que se reconocen en este Convenio Colectivo de Trabajo.-

PERSONAL COMPRENDIDO

ARTICULO 4º: Los/as empleados/as u obreros/as que presten servicios en forma habitual en Consorcios de Propietarios ocupados en edificios o emprendimientos sometidos al régimen de la Propiedad Horizontal, Ley 13.512 y/o sus modificatorias, Código Civil y Comercial de la Nación, siendo su estabilidad la establecida en el art. 6 de la Ley 12.981.-

ULTRA ACTIVIDAD

ARTICULO 5º: Vencido el término de esta Convención Colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo y remunerativas resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por las partes, hasta tanto entre en vigencia una nueva Convención.-

CLASIFICACIÓN DE EDIFICIOS

ARTICULO 6º: A los fines de constituir las cuatro categorías en que se clasifican los edificios, se establecen como servicios centrales los siguientes: Agua caliente – calefacción – compactador y/o incinerador de residuos – servicio central de gas envasado (donde no hubiere gas natural) – desagote cámara séptica (circunscrito a las zonas donde existe para uso común del edificio) – ablandador de agua (circunscrito a las zonas donde existe para uso común del edificio)- natatorio – gimnasio – saunas – cancha de paddle – cancha tenis o squash – salón de usos múltiples – solarium y lavandería.

La supresión de algún servicio central, no implicará el bajar de categoría al trabajador/a.

a) 1ra. Categoría: Los edificios con tres o más servicios centrales;

b) 2da. Categoría: Los edificios con dos servicios centrales;

c) 3ra. Categoría: Los edificios con un servicio central;

d) 4ta. Categoría: Los edificios sin servicios centrales.

CATEGORIAS

ARTICULO 7º: El Personal a que se refiere esta Convención se clasificará de acuerdo a sus funciones de la siguiente forma, estando todos sujetos a lo normado por el art. 23 del presente convenio:

a) ENCARGADO/A PERMANENTE: Es quien tiene la responsabilidad directa ante el empleador del cuidado y atención del edificio, desempeñando sus tareas en forma permanente, normal y habitual;

b) AYUDANTE PERMANENTE: Es quien secunda al encargado/a en sus tareas, debiendo desempeñarlas en forma permanente, normal y habitual;

c) AYUDANTE DE TEMPORADA DE JORNADA COMPLETA: Es aquel/la que ejerce las funciones designadas en el punto b) en forma temporaria en zonas turísticas del país y por un período mínimo de noventa días y hasta un máximo de 120 días. Los períodos mencionados podrán complementarse con las prestaciones que se efectivicen en los denominados feriados de semana santa y vacaciones de invierno y/o verano según corresponda a la zona turística en cuestión o feriados puente. Este/a trabajador/a adquirirá su estabilidad con arreglo a lo establecido en la Ley 12.981 y modificatorias y en el art. 97 de la Ley de contrato de trabajo.

d) AYUDANTE DE TEMPORADA DE MEDIA JORNADA: Es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante de temporada, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente convenio, con arreglo al cómputo de temporada efectuado en el inciso anterior.

e) AYUDANTE DE MEDIA JORNADA: Es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante permanente en edificios de hasta treinta y cinco (35) unidades, o donde trabaje un ayudante permanente, sin importar la cantidad de unidades existentes en el edificio, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente Convenio o en edificios donde ya trabajasen ayudantes permanentes, trabajando la mitad de la jornada;

f) ENCARGADO/A NO PERMANENTE: Es quien realiza tareas propias del/la encargado/a en edificios en los que tengan a su cargo hasta veinticinco (25) unidades sin servicios centrales o con servicios centrales de calefacción y/o agua caliente. Este/a trabajador/a tendrá la obligación de cumplir un horario de permanencia en el mismo de hasta cuatro horas diarias. Los horarios vigentes en esta categoría a la fecha de sanción de este Convenio serán mantenidos sin modificación.

g) SUPLENTE DE JORNADA COMPLETA: Es quien reemplaza al/la titular cuya jornada de trabajo sea de 8 horas diarias, durante el descanso semanal de éste/a, vacaciones, enfermedad y/o cualquier licencia que contemple el presente Convenio y/o la legislación laboral vigente. El/la suplente del descanso semanal, adquiere estabilidad en su cargo a los 60 días corridos desde su ingreso.- La jornada laboral de este personal podrá ser igual al del/la titular, percibiendo los importes que fije la escala salarial vigente.

h) SUPLENTE DE MEDIA JORNADA: Es quien reemplaza al/la titular. Respecto de este personal rigen las mismas condiciones que la del suplente de jornada completa y percibirá el 50% del valor diario establecido para el mismo.-

i) PERSONAL ASIMILADO: Es aquel que desempeña sus tareas en forma permanente, normal y habitual, distinta de las definidas como a cargo del/la encargado/a, ayudante o vigilador/a, como ser: ascensoristas, telefonistas, administrativos/as, jardineros/as, recepcionistas, personal de mantenimiento, etc.;

j) ENCARGADO/A DE UNIDADES GUARDACOCHES: En esta categoría están comprendidos los/as trabajadores/as que realizan sus tareas en forma permanente, normal y habitual en los garages destinados a guardar los vehículos de los propietarios y/o usuarios legítimos, siendo sus tareas el realizar la limpieza general de garage, apertura y cierre del mismo dentro de su jornada de labor, acomodar y cuidar los coches;

k) PERSONAL CON MÁS DE UNA FUNCION: Es el/la encargado/a o ayudante que además de las tareas especificas desempeña otras distintas en el edificio, en forma permanente, normal y habitual, dentro de su jornada de labor como ser: a) apertura, cierre, cuidado y limpieza de garage y/o jardín; b) movimiento de coches hasta un máximo de veinte (20) unidades y; c) limpieza de pileta de natación y mantenimiento del agua de la misma (con productos adecuados para la tarea, los que serán provistos por el consorcio), saunas, salones de usos múltiples, o cualquier otro de los definidos como servicios centrales en el artículo 6º.

l) PERSONAL DE VIGILANCIA NOCTURNA: Es aquel que tiene a su cargo exclusivamente la vigilancia nocturna del edificio y sus instalaciones, debiendo prestar la debida colaboración en casos de emergencia.

m) PERSONAL VIGILANCIA DIURNO: Con jornada de ocho horas diarias de lunes a Sábado hasta las 13 hs. de este último día, con la misión y función de vigilar el edificio, especialmente en cuanto a la gente que ingresa o egresa y el funcionamiento de los servicios centrales, con la obligación en este último supuesto de dar aviso inmediato al designado por el administrador en caso de detectarse fallas o emergencias.

n) PERSONAL VIGILANCIA MEDIA JORNADA: Con cuatro horas diarias de labor, de Lunes a Sábado, con iguales funciones que el de jornada completa, con un 50% del salario de este.

o) MAYORDOMO/A: Es quien realiza las tareas propias del/la encargado/a en forma permanente, normal y habitual en inmuebles donde existen tres o más trabajadores/as a sus órdenes;

p) TRABAJADORES/AS JORNALIZADOS/AS O DE LIMPIEZA: Son quienes realizan tareas de limpieza y que no trabajen más de dieciocho horas por semana en el mismo edificio. A este tipo de personal se le abonará por hora de trabajo realizado no pudiendo en ningún caso pagarse menos de dos (2) horas diarias. El valor hora se obtendrá de la siguiente forma: se considerará el sueldo básico que percibe un/a Encargado/a Permanente Sin Vivienda de Edificios de primera categoría, dividiendo tal remuneración por 120, el importe resultante será el valor de una hora de trabajo. En ningún caso la aplicación de esta norma podrá dar lugar a una disminución del salario actualmente vigente.-

Los trabajadores/as que realicen tareas de retiro de residuos los días domingos y feriados, quedan incluidos en esta categoría.

q) INTENDENTES: Todo/a trabajador/ra que tiene a su cargo emprendimientos destinados a propiedad horizontal y/o rentas y/o barrio cerrados y/o complejos habitacionales con servicios múltiples, prestando su conocimiento y supervisión del estado general de las instalaciones del edificio y sus servicios y ejecutará las órdenes que la Administración le imparta a su respecto, las que deberán estar debidamente plasmadas en el Libro de Ordenes. Los intendentes no pueden cumplir las funciones que desempeñan los administradores.

DESIGNACIÓN DE SUPLENTE

ARTICULO 8º: Cuando haya encargado/a y ayudante, será facultad del empleador la designación del suplente. Sin perjuicio de ello, en los casos en que el cónyuge del/la encargado/a desempeñe las tareas del ayudante, el franco semanal y las vacaciones serán gozadas conjuntamente, si así lo solicitaran.-

COTIZACIONES SINDICALES Y A LA CAJA DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA

ARTICULO 9º: Para el cálculo de las cotizaciones sindicales y la Caja Protección a la Familia, se tendrá en cuenta el total de las remuneraciones percibidas por el/la empleado/a, cualquier fuese su categoría.

APORTES DE OBRA SOCIAL

ARTICULO 10º: Los aportes y contribuciones a la obra social se calcularán conforme el salario de jornada completa de la categoría en que se desempeña el trabajador/a.

BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

ARTICULO 11º: Independientemente de los sueldos básicos fijados en el articulo 15 de esta convención, para las diversas categorías y escalas salariales, los/as trabajadores/as percibirán una bonificación por antigüedad por cada año de servicio equivalente al 2% del sueldo básico de un ayudante permanente sin vivienda de cuarta categoría. Se considerará tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación el que corresponda a los sucesivos contratos entre las mismas partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador/a cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

A partir del 1 de mayo de 2009, la bonificación por antigüedad para los trabajadores de las categorías de media jornada, suplente y jornalizados (incisos d, e, h, n y p del artículo 7 y artículo 8) será del 1% del sueldo básico de los ayudantes permanentes sin vivienda de cuarta categoría. Este nuevo porcentual regirá para los trabajadores/as que ingresen a partir de la homologación del presente acuerdo.

LICENCIAS ESPECIALES

ARTICULO 12º: El/la trabajador/a tiene derecho a:

a) Hacer uso de la licencia con goce de sueldo por los términos y motivos que a continuación se mencionan:

* Por casamiento: diez (10) días;

* Por nacimiento de hijos: tres (3) días hábiles;

* Por fallecimiento de padres, esposa e hijos: cinco (5) días;

* Por fallecimiento de hermanos: tres (3) días;

* Por fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado: un (1) día;

En todos los casos de fallecimiento, el trabajador o la trabajadora deberá presentar lacopia del certificado de defunción correspondiente.

En los casos de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos y familiar político de primergrado, si el trabajador o la trabajadora debiera viajar a más de qui
o certificado de defunción y/o aquella documentación que acredite la distanciareferida.-

* Por enfermedad de hijo: diez (10) días, una vez al año, para el cuidado de hijos menores de 15 años, para las trabajadoras activas o para los trabajadores que tengan hijos menores a su cargo exclusivo. A los fines de hacer uso de la presente deberá presentar certificado médico que acredite la enfermedad.

* El empleador otorgará un permiso diario de dos horas a la madre cuyo hijo recién nacido deba permanecer hospitalizado, hasta que el mismo sea dado de alta y durante un máximo de 3 meses.

* Por mudanza: un (1) día, para el trabajador sin vivienda, una vez por año, no pudiendo mediar menos de 1 año entre una licencia y la otra.

* Licencia por maternidad para la madre adoptante de un menor y por un período de 60 días contados a partir del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

* Licencia por paternidad en caso de parto múltiple: 10 días.

*Licencia de 30 días para el padre del recién nacido cuando la madre fallece en el parto o inmediatamente después de él.

En caso de casamiento, el/la trabajador/a notificará al empleador con una antelación no inferior a treinta (30) días, a la fecha de iniciación de la licencia.

Todos los plazos de las licencias se computarán corridos, salvo que se especifique lo contrario.-

b) Hacer uso de licencia sin goce de sueldo por los términos que se consignan: Tres (3) y seis (6) meses cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor a cinco (5) o diez (10) años respectivamente por una sola vez en el término de diez (10) años, debiendo notificar al empleador con una antelación no inferior a treinta (30) días de la fecha de iniciación de la licencia. Esta circunstancia deberá ser homologada con el/la suplente ante la autoridad competente. En este caso el/la trabajador/a con vivienda deberá permitir el alojamiento del/la suplente en la dependencia que como complemento del trabajo ocupa en la finca, la que deberá serle reintegrada al retomar el cargo. El sueldo del/la reemplazante, estará a cargo del empleador y será igual al básico del reemplazado.

c) Un período continuado de descanso anual, conservando las retribuciones que recibe durante el servicio de:

* Doce días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador no exceda de cinco años;

* Veinte días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de cinco años y no exceda de diez años;

* Veinticuatro días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de diez años y no exceda de veinte años;

* Veintiocho días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador exceda de veinte años;

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio estuvieran gozando -de conformidad con las disposiciones de CCT 306/98- de un período de vacaciones superior mantendrán su derecho.

Queda reservado al empleador, dentro del plazo comprendido desde el 1° de octubre hasta el 30 de abril, señalar la época en que se acordarán las vacaciones, debiendo dar aviso al/la empleado/a u obrero/a con anticipación de cuarenta y cinco (45) días.

d) Los/as trabajadores/as suplentes gozarán de las vacaciones totales establecidas en el inciso c) cuando trabajen más de la mitad de los días laborables comprendidos en el año calendario o aniversario de trabajo de conformidad con las normas legales vigentes. Los/as trabajadores/as suplentes que no reúnan el tiempo mínimo percibirán en concepto de vacaciones el salario correspondiente a un día por cada veinte días efectivamente trabajados o fracción mayor de quince días hasta los cinco años de antigüedad. Luego de cinco años de antigüedad y hasta los diez el salario por vacaciones se duplicará y desde los diez años en adelante se triplicará. En estos casos, el/la suplente gozará de las vacaciones durante los días que componen su jornada habitual.

e) El/la trabajador/a temporario/a gozará de las mismas vacaciones que el/la suplente y de acuerdo a lo que se indica en el inciso d).-

f) Las horas extras realizadas, en cualquier fecha y circunstancia, no generarán más plazo de vacaciones.-

g) El/la trabajador/a que gozare de licencia gremial y estuviere cumpliendo efectivamente la razón de su mandato, de acuerdo a lo establecido en la ley 23.551, no estará obligado/a a desalojar la vivienda durante la duración de la licencia, pero deberá acreditar fehacientemente el cumplimiento de su función gremial para lo cual fue electo/a o designado/a. Ello no obstará a que el/la dirigente gremial que se encontrare en el inmueble, deba prestar la debida colaboración en caso de urgencia.

La F.A.T.E.R. y H. se hará cargo de proveer el personal que reemplazará a éste, con la conformidad del empleador, el que no resultará más oneroso al mismo. Si existiera alguna diferencia de haberes, éste será a cargo de la F.A.T.E.R. y H.

h) El empleador otorgará hasta cinco (5) permisos especiales por año calendario y sin descuento de haberes a los trabajadores/as que fueren convocados por la FATERYH para participar en eventos de capacitación, culturales o sociales.

i) Los trabajadores/as permanentes con horarios corridos tendrán 30 minutos diarios en concepto de refrigerio, tiempo en el cual el trabajador se encuentra liberado de prestar servicios. Queda facultado el empleador a establecer, en base a la mejor operatoria laboral, el horario en que el trabajador/a hará uso del presente beneficio.

j) Se otorga asueto los días 24 y 31 de diciembre de cada año, lo que no generará descuento alguno en los salarios. Para el caso que el trabajador/a prestara servicios en dichas fechas, los días deberán ser abonados de conformidad con lo establecido en el art. 13 del CCT 589/10.-

k) Emisión de voto de ciudadanos extranjeros en países limítrofes: para aquellos trabajadores/as de la actividad que quieran emitir voto en las elecciones nacionales de su país, de la licencia prevista en la Ley 23.759 para dichos casos, el pago de dos días estarán a cargo de los empleadores, por lo que no serán descontados del pago de la licencia anual ordinaria que corresponda.

Los/as trabajadores/as que hagan uso de esta licencia deberán solicitarla por escrito y con una antelación no menor a diez días. Al momento de reintegrarse a prestar tareas, los/as trabajadores/as deberán acreditar la emisión del voto respectivo con la constancia otorgada.-

DIA DEL TRABAJADOR/A

ARTICULO 13º: Se establece el día 2 de octubre de cada año como el Día del/la Trabajador/a de Propiedad Horizontal. Dicho día el personal estará franco total de servicio; de trabajarlo deberá ser abonado independientemente como feriado.-

VESTIMENTA

ARTICULO 14º: El empleador estará obligado a suministrar al personal, tanto sean estos permanentes o no permanentes o de media jornada, ropa de trabajo, la que no podrá contener inscripciones publicitarias, colores llamativos o cualquier otra seña que pudiera resultar atentatoria de la dignidad del/la trabajador/a –déjese aclarado que el personal permanente es el que labora 8 horas diarias y el personal no permanente o media jornada el que solo cumple jornadas de 4 horas diarias-. El equipo de ropa consistirá en dos pantalones y dos camisas al personal masculino e idéntica ropa o dos guardapolvos al personal femenino, como así también botas de goma y guantes de cuero de descarne reforzado para el manipuleo de leña, carbón y/o residuos, y guantes de látex o similar para protección durante el uso de productos de limpieza en general. Estos elementos deberán ser suministrados al trabajador dentro de la primera semana de haber adquirido la estabilidad en el empleo. La textura de la ropa y su nivel de protección calórico deberá ajustarse a las condiciones climáticas de cada zona. La entrega será de un conjunto cada seis (6) meses. También proveerá de un extinguidor de incendios de polvo químico ABC de 5 kg. como mínimo, el que será mantenido a exclusivo cargo del empleador. Este elemento de seguridad estará en el sótano, específicamente destinado para el uso del/la encargado/a, en aquellos inmuebles en donde exista compactador y/o caldera. Asimismo, se suministrará a los/as trabajadores/as los útiles de limpieza, lámparas portátiles y demás herramientas de conformidad a los dispuesto por la Ley 12.981.-

En el caso de Personal Jornalizado o de Suplentes de jornada completa o de media jornada de los descansos del titular, recibirán un solo juego de ropa de trabajo al año.

El empleador tiene un plazo de noventa (90) días para la provisión de los elementos de seguridad enunciados precedentemente, a partir de la fecha de homologación del presente convenio. Al no cumplirse este requisito, el/la trabajador/a quedará liberado de la prestación del servicio.-

REMUNERACIONES

ARTICULO 15º: Los/as trabajadores/as comprendidos por la presente Convención laboral, percibirán las remuneraciones básicas para los días hábiles y jornadas legales que se establecen en el acuerdo salarial firmado por las partes y vigente al momento de la suscripción del presente.

Asimismo:

1. Se establece que el valor de la vivienda para los/as trabajadores/as que gozaren de la misma, surge de las diferentes escalas salariales vigentes, computándose dicho valor a efectos de aportes jubilatorios, aguinaldo, indemnizaciones y/o despidos, vacaciones y Obra Social Ley Nº 23.660.-

2. Los/as suplentes y suplentes de media jornada percibirán los jornales fijados en las escalas precedentes por día trabajado, de 8 horas o 4 horas según corresponda a la calificación laboral del trabajador, cualquiera sea la categoría del edificio en que desempeñen sus funciones y del/la trabajador/a que reemplace, quedando incluido dentro de ese jornal todas las labores y funciones que cumple el titular y que deberá desarrollar el suplente, manteniendo el plus de antigüedad.

3. El/la trabajador/a tiene derecho a percibir sus haberes por todo concepto, incluido salario familiar, de acuerdo a la legislación vigente, de manera puntual.-

4. Los sueldos de los/as trabajadores/as que a la fecha de la presente Convención fueran superiores a los establecidos en las escalas de este artículo no podrán ser disminuidos.-

5. Exclusivamente en los consorcios donde existen jardines al aire libre de no más de 10 metros cuadrados, el trabajador/a, encargado/a, del cuidado y mantenimiento del mismo (regado, limpieza) percibirá el plus fijado en este artículo.

6.- El encargado/a o ayudante que realice tareas de limpieza de pileta de natación y mantenimiento del agua de la misma percibirán el plus fijado en este artículo, siempre que el trabajador realice los cursos sobre utilización, aprovechamiento y mantenimiento del agua que el consorcio determine.

7.- Bonificación anual: los/as trabajadores/as percibirán, juntamente con el pago de la segunda cuota del sueldo anual complementario de cada año, una suma adicional equivalente al veinte por ciento (20%) sobre la remuneración básica de cada trabajador/a según la categoría que revista.

SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL

ARTICULO 16º: En los casos que por actualización del Salario Vital, Mínimo y Móvil el mismo superara las escalas salariales de la presente Convención, se le aplicará al/la trabajador/a de remuneración inferior, o sea al de la Cuarta Categoría; y a los demás trabajadores/as se les mantendrán las diferencias de acuerdo con las escalas y categorías de la presente Convención. No será de aplicación esta cláusula para aquellos/as trabajadores/as que por acuerdo de partes, perciban una remuneración superior a la que fija el Salario Vital, Mínimo y Móvil.-

FERIADOS NACIONALES

ARTICULO 17º: Los feriados nacionales trabajados serán abonados con un incremento del 100% conforme lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo; de no ser abonados se otorgará en compensación, un descanso de treinta y seis horas corridas en la semana siguiente o cuando las partes lo convengan.

CONDICIONES PARA EL RETIRO DE RESIDUOS

ARTICULO 18º: En los edificios en que el/la trabajador/a retira los residuos de la unidad, tendrá derecho a percibir las escalas fijadas en el art. 15º por tal concepto, en proporción a la tarea asignada. Los residuos deberán estar embolsados en forma en que se garantice su higiene, respetando las regulaciones locales en materia de disposición y retiro de los mismos. Asimismo la seguridad del/la trabajador/a en el desarrollo de esta tarea deberá salvaguardarse entregándosele guantes de cuero de descarne reforzado, siendo obligatorio su uso. Esos guantes serán suministrados por el empleador quien procederá a su reposición cada vez que los mismos se deterioren, obligándose el/la trabajador/a al aviso de tal situación devolviendo los inutilizados. Dejase constancia que esta norma no podrá ser utilizada en forma alguna para reducir la retribución por ese concepto.

En los lugares donde se prevea regulación específica en materia de disposición y retiro de residuos se suscribirán convenios locales al efecto, los que formaran parte integrante del presente convenio colectivo de trabajo. Los trabajadores/as percibirán los plus que se fijen en las escalas salariales previstas en dichos convenios locales.

CONTRIBUCIONES Y APORTES MENSUALES

CAJA DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA

ARTICULO 19º: La Caja de Protección a la Familia alcanza en sus beneficios a la familia de todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en esta Convención, teniendo derecho exclusivamente a tal beneficio el cónyuge, hijo/a legítimo/a o legitimado/a y adoptado/a y respecto de quienes fueran legatarios/as o beneficiarios/as instituidos/as expresamente por el/la trabajador/a, cuya designación excluirá el derecho a los demás beneficiarios. El referido beneficio por fallecimiento se regirá por la siguiente reglamentación:

1. Integración del fondo: Aporte mensual del 1,5 % del salario a cargo del empleador por cada trabajador/a titular afiliado/a o no, y a cargo del/la trabajador/a el 1% de salario.-

2. La F.A.T.E.R.Y.H. otorgará con lo recaudado o bien una suma de dinero en subsidios (o los correspondientes servicios en concepto de fallecimiento) o por escolaridad.-

3. Lugar y forma de pago: El pago se efectuará en la institución bancaria que designe la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal. El empleador deberá depositar los importes respectivos mensualmente, hasta el 15 de cada mes, produciéndose en caso contrario la mora automática sin necesidad de interpelación judicial o privada alguna.-

4. Trabajador/a que agotó su licencia por enfermedad: En este supuesto, el/la trabajador/a continuará teniendo derecho al beneficio de la Caja de Protección a la Familia, siempre que abonare por su propia cuenta el aporte patronal y obrero, hasta su reintegro al trabajo o cesación definitiva del mismo. En las mismas condiciones serán considerados los/as afiliados/as que, por razones de incapacidad, retiro voluntario o jubilación u otro motivo dejaron de pertenecer al personal activo de Edificios de Renta y Horizontal, debiendo en tales supuestos abonar de su peculio en concepto de aporte a la Caja un importe del 3% sobre el salario promedio de la actividad, produciéndose en caso de no hacerlo, la mora automática y consecuentemente la pérdida del derecho que por la presente convención se le otorga.-

5. Recaudos a cumplir por los/as herederos/as y beneficiarios/as: Para acreditar el derecho respectivo, deberán presentar la siguiente documentación:

1. Partida de defunción y certificado de trabajo del/la trabajador/a fallecido/a.

2. En caso de fallecimiento del/la afiliado/a presentación del carnet de afiliado a la institución gremial, con la constancia de estar al día en el pago de la cuota sindical, al momento de fallecer, con una tolerancia de hasta noventa (90) días como máximo. El pago de las cuotas sindicales efectuadas después de fallecer el/la trabajador/a, no tendrá valor alguno a los efectos de acreditar el derecho al subsidio;

3. Documentos personales que acrediten fehacientemente el derecho de herederos/as o beneficiarios/as del/la trabajador/a fallecido/a, sin cuyos requisitos debidamente cumplidos, sin excepción alguna, no corresponderá el pago de subsidio establecido por la Caja, la cual sólo podrá reclamarse previa presentación de la documentación que se menciona precedentemente.-

4. Para los subsidios por escolaridad deberá presentarse certificado de estudios de escuela pública y/o privada reconocida oficialmente.-

Los Sindicatos adheridos a la Federación que perciban de forma directa el aporte por la Caja de Protección a la Familia, deberán remitir a la Federación el 33% del total de lo recibido del aporte patronal en ese concepto, como contribución a la creación y manutención del título Trabajador/a Integral de Edificios.-

RECLAMOS

ARTICULO 20º: Todos los reclamos a que dé lugar la aplicación de la presente Convención, se regirán por las disposiciones legales vigentes en la materia, sin que la decisión en sede administrativa afecte el derecho de las partes de recurrir ante la Justicia. El reclamo será deducido por el/la interesado/a en la filial del Sindicato de la Federación que corresponda, ante el empleador, pudiendo en caso de fracaso de la gestión radicarlos ante la Comisión Paritaria, organismo ante el cual también podrá recurrir el empleador.-

COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO 21º: Queda expresamente establecido que se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes patronales como titulares y tres como suplentes, tres representantes obreros como titulares y tres como suplentes, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

1. Interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias de la misma o de la autoridad competente.-

2. Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y/o determinar la categoría del edificio de acuerdo a lo establecido en la presente Convención.-

3. Resolver, cuando corresponde ayudante o ayudante media jornada en una determinada finca, teniéndose en cuenta las características y tareas a realizar en la misma.-

4. Registrar el funcionamiento de las escuelas que otorguen el título de Trabajador/a Integral de Edificios.-

5. Intervenir como ámbito voluntario de sustanciación de controversias y/o consultas en materia de higiene y seguridad y riesgos del trabajo, sin perjuicio de las facultades propias de los organismos creados a tales efectos por las disposiciones legales vigentes en dichas materias.

6. Registrar los acuerdos que por Módulos se celebren.

En caso de apelación a lo resuelto por la Comisión Paritaria, dictaminará la Justicia Laboral territorialmente competente.-

FUNCIONES DEL MAYORDOMO Y/O ENCARGADO

ARTICULO 22º: El/la mayordomo y/o encargado/a, recibirán las órdenes y las transmitirá al resto del personal, en caso que lo hubiere, directa y únicamente del administrador, con exclusión de cualquier otra autoridad y/o miembro del Consorcio, debiendo desempeñar todo el personal sus tareas de acuerdo a las prescripciones que se establecen en la presente Convención, sin perjuicio de las modificaciones que el Administrador disponga en uso de las facultades que le son propias, y siempre que no contravengan las establecidas en la presente Convención.-

OBLIGACIONES DEL PERSONAL

ARTICULO 23º: El personal deberá:

1. Habitar la unidad que en el edificio se ha destinado a ese fin, el que no puede ser alterado, la que deberá mantener en perfecto estado de conservación e higiene destinándola exclusivamente para el uso que le es propio, para habitarla con su familia integrada por esposa/o e hijos/as, estándole prohibido darle otro destino ni albergar en ella, aunque fuera transitoriamente a personas extrañas al núcleo familiar. El administrador podrá verificar personalmente el estado de la vivienda en compañía del/la empleado/a, siempre en horarios de trabajo.- El trabajador está obligado a pernoctar en la misma en las jornadas hábiles.

2. Usar la ropa y equipamiento de trabajo que debe suministrarle el empleador de conformidad a lo establecido en el artículo 14º y 18º del presente Convenio, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.

3. En caso de que un empleador le suministre indumentaria para vestir en el cumplimiento de sus funciones, el/la trabajador/a deberá usarla en las circunstancias que queden determinadas. Las prendas deberán ser confeccionadas sin adornos, leyendas ni colores llamativos. La vestimenta consistirá en dos (2) trajes, uno de verano y otro de invierno, cuatro camisas, dos corbatas y un par de zapatos. La entrega de este vestuario deberá repetirse cada dos años, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.

4. Avisar al administrador, de inmediato toda novedad que se produjera en el edificio. Asimismo, el trabajador sin vivienda deberá notificar de inmediato a la administración del consorcio el cambio de domicilio, el que deberá ser realizado en forma fehaciente; en caso de no hacerlo, se tendrán por válidas las notificaciones que se cursen en el domicilio laboral.

5. Poner en conocimiento del Administrador, inmediatamente de formulado, cualquier reclamo que hagan los copropietarios. Si el administrador no viviera en el edificio, los gastos que demandare la comunicación estarán a cargo del empleador.-

6. Acordar a todos y cada uno de los copropietarios u ocupantes por igual, el correcto tratamiento a que tienen derecho los integrantes del consorcio.-

7. Mantener en perfecto estado de conservación, aseo e higiene, todas las partes comunes del edificio, como así también las puertas de uso común. Asimismo no estará obligado/a al lavado de paredes pintadas, salvo las manchas producidas en las interiores comunes cuando sean ocasionales y no derivadas de su uso normal o producidas por el paso del tiempo. El resultante de esta tarea no es responsabilidad del/la trabajador/a.-

8. Controlar el funcionamiento de las máquinas e instalaciones del edificio.-

9. Entregar sin dilación alguna, a cada destinatario la correspondencia que viniera dirigida a ellos, como asimismo los resúmenes de expensas y comunicaciones que efectuare el administrador por escrito a los copropietarios.-

10. Vigilar la entrada y salida de personas del edificio, impidiendo sin excepción alguna la entrada de vendedores ambulantes, promotores y/o similar y el estacionamiento de personas en las puertas de acceso o espacios comunes.

11. Impedir la entrada al edificio de proveedores, fuera del horario que al efecto fije el Administrador.-

12. Poner en funcionamiento y asegurar la protección de los servicios generales del edificio, en las oportunidades que fije el administrador dentro del horario habitual de tareas, debiendo además cambiar lámparas y tubos fluorescentes de las partes comunes de edificio.

13. Acatar las órdenes que le imparta el Administrador, las que deberán ser fijadas en un Libro de Ordenes rubricado por la autoridad competente, el que permanecerá en poder del Administrador con la obligación del encargado de notificarse recibiendo una copia de lo expuesto en el mismo, pudiendo hacer los descargos que estime conveniente.-

14. Abstenerse de realizar cualquier tarea de atención a los copropietarios en su horario de trabajo, pudiendo realizarlos por su cuenta en horario de descanso y francos.-

15. Mantener debidamente actualizado y proporcionar a sus reemplazantes circunstanciales o definitivos, toda la información concerniente al desempeño de las distintas tareas a su cargo.-

16. La responsabilidad de las tareas recae exclusivamente en la persona designada por el principal, estando excluido derivar dicha responsabilidad en familiares o terceros, siendo tal incumplimiento una falta, no teniendo el empleador responsabilidad alguna ante eventuales accidentes o reclamos que pudieran producirse por parte de estos familiares o terceras personas.-

17. Las llaves del sótano y controles del edificio, sólo podrán encontrarse en poder del/la trabajador/a encargado/a y del Administrador, o la persona que éste designe. De encontrarse su acceso en la vivienda del/la encargado/a, sólo podrá accederse en caso de emergencia.-

18. El administrador del Consorcio se halla facultado para indicar el lugar donde deberán hallarse a disposición los/as empleados/as comprendidos

en la C.C.T. vigente cuando no se encuentren prestando tareas efectivas.

19. El Administrador podrá determinar y ordenar la cantidad de veces que se retirarán los residuos en el edificio dentro del horario de trabajo. En caso en que en el edificio se generen residuos provenientes de consultorios médicos, odontológicos, veterinarios, de análisis clínicos, radiológicos, los mismos se dispondrán de acuerdo a la legislación vigente. El/la trabajador/a no deberá manipular en ningún caso esos residuos.

20. El/la empleado/a con vivienda que se encuentre en el edificio, tendrá la obligación de prestar colaboración en el consorcio, aunque se encuentre fuera de su horario de servicio, cuando se produzcan emergencias, situaciones de urgencia o cuando se ponga en peligro la seguridad de los bienes y de las personas que habitan el consorcio. La colaboración prestada por el/la empleado/a en tales circunstancias deberá ser remunerada con el pago de horas extraordinarias. El desconocimiento de lo expuesto, será considerado como falta grave.

21. Entre el/la trabajador/a y el empleador se podrá establecer libremente la realización de jornadas continuadas y sin descansos intermedios, dentro de lo establecido en la presente Convención.-

22. Barrer y recoger la basura del cordón de la vereda en toda la extensión del frente del edificio.-

23. Deberá observar el correcto aseo e higiene personal durante la jornada laboral como asimismo de la vestimenta.

TAREAS NO OBLIGATORIAS DEL PERSONAL

ARTICULO 24º: El personal no estará obligado:

1. A realizar la cobranza de expensas comunes;

2. A la tenencia de la réplica de las llaves de las unidades que compongan el edificio;

3. A la tenencia ni atención del aparato telefónico de uso común, si lo hubiere.-

4. A retirar materiales o escombros provenientes de las obras realizadas por el consorcio o por los copropietarios en el edificio.-

5. El/la encargado/a no estará obligado/a a recibir ni firmar notificaciones administrativas ni judiciales y/o correspondencia certificada destinada a los consorcistas, salvo expresa autorización del destinatario.-

6. A manipular los residuos para su separación que no sean realizados en su origen en las unidades funcionales.

OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 25º: Sin perjuicio de las obligaciones legales y convencionales a cargo del empleador, se determinan las siguientes:

1. Atender con solicitud toda observación o reclamo que por vía jerárquica le fuera dirigida por el personal en orden a la racionalización de las tareas o al mejor desempeño de las mismas.-

2. Tratar con la debida consideración y respeto al personal de su dependencia.-

3. Otorgar certificado de trabajo al/la empleado/a cuando le fuera solicitado.-

4. Informar a la F.A.T.E.R.Y.H., signataria de este Convenio, todo movimiento que se produzca referente al personal, bajas cualquiera fueren los motivos; ingresos de nuevo personal, aportando los datos relativos al mismo, en un todo de acuerdo a lo establecido en la ley 23.660 y su reglamentaria; bajo apercibimiento de ser responsable de toda transgresión y que, con motivo de ello ocasionare un daño o perjuicio, cualquiera fuere, contra la Institución signataria y/o el/la empleado/a.-

5. Obtener la reparación y mantenimiento en buenas condiciones de uso de la vivienda, artefactos y elementos que se le entregaron al/la trabajador/a como formando parte del Contrato de Trabajo, siempre y cuando no se originaren los eventuales daños en la conducta intencional del/la trabajador/a.-

6. Instalar un buzón para la recepción de la correspondencia, quedando liberado el/la trabajador/a de responsabilidad por falta o extravío de la misma, en caso de no instalarse.-

7. Promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso al edificio y/o cocheras del propio edificio, etc.).-

8. Mantener registro actualizado de las entregas de elementos de protección personal establecidos en el presente convenio; de los registros de capacitación en materia de riesgos del trabajo, así como de las visitas técnicas y recomendaciones efectuadas por la ART y por el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1338/96.-

9. Cada trabajador/a deberá recibir de su empleador los datos correspondientes de la ART con la que se halla cubierto su seguro de riesgos del trabajo, y los números a los que deba comunicarse en caso de accidente.

10. En caso que el/la trabajador/a sea citado/a por la ART o Servicio de Medicina del Trabajo para practicarse exámenes médicos periódicos o de cualquier otra especie y/o para realizar cursos de capacitación fijados por normas legales o convencionales, éstos se harán en horario de trabajo o en su defecto en horas extraordinarias. El desplazamiento del/la trabajador/a correrá por cuenta del empleador.

11. En los casos de despido sin invocación de justa causa, cuando el empleador abone las indemnizaciones legales dentro del plazo de 4 días hábiles, el dependiente con vivienda, deberá hacer entrega de la misma dentro del plazo de 30 días. Si el empleador no diera cumplimiento con tales pagos dentro del mencionado plazo, el derecho a permanecer en la vivienda se podrá llegar a extender hasta un plazo de 90 días contados a partir del despido.

Cuando el trabajador/a fallece, los beneficiarios del trabajador/a enumerados en el articulo 248 de la Ley 20744, podrán permanecer en la vivienda hasta un máximo de 30 días, en que deberán hacer entrega de la misma totalmente libre de ocupantes y efectos personales.

OBLIGACIÓN DEL CONSORCIO DE ACTUAR COMO AGENTE DE RETENCIÓN

ARTICULO 26º: El consorcio de Propietarios deberá retener:

1. Todas las contribuciones establecidas en el presente Convenio. Estos importes deben ser depositados en los bancos que disponga la F.A.T.E.R.Y.H.

2. Los importes correspondientes a la cuota sindical de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo con arreglo a lo establecido en la ley 23.551.

3. Se deja expresamente establecido que los pagos que corresponden a la aplicación de los artículos 19º, 27º y 29º, deberán ser abonados mensualmente en las condiciones fijadas en el art. 19.

4. La mora en todos los casos por falta de pago de las obligaciones que indica el presente Convenio será en forma automática, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial previa.-

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, VIDA, DESEMPLEO Y DISCAPACIDAD

ARTICULO 27º: Las partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo coinciden en la necesidad de arbitrar los medios necesarios para garantizar la protección de la maternidad, vida y desempleo de los trabajadores y trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical de base adherida a la FATERYH y la discapacidad de sus hijos, y/o aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ser afiliados a la entidad sindical expresamente manifiesten su conformidad ante el empleador para acceder a los beneficios acordados en el presente artículo.

En tal sentido acuerdan que se designe a la entidad sindical signataria como agente contratante con la finalidad de que la misma contrate como tomador pólizas de seguros que brinden cobertura satisfactoria a los objetivos propuestos en el presente artículo, con una/s compañía/s de seguros debidamente autorizada/s como tales ante la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION. La entidad sindical contará con un plazo de 6 (seis) meses para efectivizar la contratación referida.

En ningún caso los consorcios serán responsables por la insolvencia de las compañías aseguradoras designadas por la Federación.

Dichas pólizas, cuyos beneficiarios serán los trabajadores y las trabajadoras activas de la actividad según corresponda, que sean afiliados a la entidad sindical de base adherida a la FATERYH, y/o aquellos trabajadores que sin ser afiliados a la entidad sindical hayan expresado su conformidad para acceder a los beneficios, deberán contemplar la cobertura de los siguientes riesgos: (I) seguro por fallecimiento del trabajador y/ o trabajadora titular, por un capital equivalente a 4 (cuatro) veces el importe de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el convenio vigente al momento de su deceso. (II) Se cubrirán también las remuneraciones que se devenguen por accidentes o enfermedades inculpables, establecidas en la ley de contrato de trabajo las que tendrán las siguientes franquicias a cargo exclusivo del empleador: (i) de un mes por cada contingencia (enfermedad o accidente inculpable) denunciado por el trabajador en los casos que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un periodo de hasta tres meses, (ii) la franquicia será de dos y tres meses por cada contingencia, según el caso, para los supuestos en que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un periodo de hasta seis y doce meses respectivamente. Los salarios que forman parte de esta cobertura serán abonados por el consorcio y luego reintegrados por la aseguradora dentro de los treinta días de cumplidos los requisitos formales preestablecidos para acreditar el derecho al cobro. Queda expresamente aclarado que este beneficio será para la totalidad de los trabajadores de la actividad, afiliados o no a la entidad sindical de base adherida a la FATERYH. (III) Se abonará bajo el presente convenio, un subsidio equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de convenio de la trabajadora activa, que ejerza su derecho al goce de licencia por excedencia en el caso de nacimiento de hijo y/o hija, durante un plazo de hasta 3 (tres) meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría de la trabajadora un 18% que se considera equivalente a retenciones normales y habituales. En aquellos supuestos que la trabajadora no ejerza dicha opción tendrá derecho a percibir igual suma en concepto de cobertura por maternidad. (IV) Deberá brindarse por la aseguradora designada la cobertura de la contingencia por desempleo, otorgándole al trabajador/a una suma en concepto de indemnización equivalente al 50 % (cincuenta por ciento) de su remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el convenio vigente al momento de extinguirse su relación laboral por despido directo, por un lapso de cuatro meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría un 18% que se considera equivalente a retenciones normales y habituales. (V) La aseguradora deberá hacerse cargo también del pago de la cuota correspondiente a los aportes y contribuciones del régimen de obras sociales para brindar cobertura médica, con arreglo al Programa Médico Obligatorio o el que lo sustituya en un futuro, a través de la Obra Social Sindical u otra entidad que determinare la F.A.T.E.R. y H. Los plazos de cobertura serán: (a) 3 (tres) meses en el supuesto de licencia por excedencia, (b) 1 (un) año para los beneficiarios del trabajador fallecido o desempleado o su grupo familiar primario que se encontraran a su cargo en la Obra Social al momento de producirse su deceso o despido directo, (VI) Deberá brindarse por la aseguradora asignada la indemnización por muerte del trabajador/a prevista en el artículo 248 de la LCT, (VII) Deberá brindarse por la aseguradora asignada el pago de la licencia por maternidad para la madre adoptante de un menor y por un período de 60 días corridos contados a partir del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, (VIII) Deberá brindarse por la aseguradora asignada el pago de la licencia por paternidad en caso de parto múltiple de 10 días corridos, (IX) Deberá brindarse por la aseguradora asignada el pago de la licencia por paternidad para el padre adoptante, de 3 días corridos, (X) Deberá brindarse por la aseguradora asignada el pago de la licencia de 30 días corridos para el padre del recién nacido cuando la madre fallece en el parto o inmediatamente después de él. Con la cobertura establecida se dará respuesta a las situaciones enunciadas, intentándose dotar a la mujer trabajadora de la más amplia cobertura en caso de maternidad, brindándole los medios para la prolongación de la lactancia, elemento primordial en la salud y desarrollo de los recién nacidos. (XI) Deberá brindarse por la aseguradora asignada el pago de las indemnizaciones previstas en el art. 212 de la LCT. El pago estará sujeto a la acreditación de las condiciones previstas en la póliza respectiva.-

Con relación a la cobertura de la contingencia de muerte del trabajador o trabajadora titular, quedan instituidos como beneficiarios de la cobertura por muerte aquéllos a quienes los trabajadores identifiquen expresamente o en su defecto aquellos reconocidos como tales en el estatuto aprobado por la Ley 12.981 y modificatorias, respetándose el orden de prelación allí establecido.

En el supuesto de la cobertura monetaria por desempleo, su beneficiario/a es el trabajador o trabajadora titular.

En el supuesto de aquello/a trabajadores/as cuyos ingresos se ubiquen por debajo de la suma correspondiente a los 3 (tres) Mopres o metodología de cálculo que pueda sustituirla en el futuro como la que brinda el acceso a los beneficios de la seguridad social, el trabajador/a deberá completar en forma voluntaria la suma en menos resultante de la integración de los montos que a continuación se detallarán para tener derecho a acceder a la cobertura de las pólizas en cuestión.

A fin de sufragar los gastos derivados de la contratación de las pólizas colectivas que cubrirán los riesgos enunciados, las partes acuerdan que la totalidad de los empleadores de la actividad efectuarán un aporte mensual del 4% (cuatro por ciento) sobre la remuneración bruta total de cada trabajador y/o trabajadora comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se encuentren afiliados o no a la entidad sindical de base nucleada en la FATERYH y una retención de 1% (uno por ciento) sobre la remuneración bruta total de los trabajadores y/o trabajadoras afiliados a la entidad sindical base adherida a la FATERYH, y de aquellos trabajadores que sin ser afiliados hayan manifestado en forma expresa su conformidad para acceder a los beneficios.

El aporte patronal incrementado en un 1% es desde el 1 de junio de 2015, ascendiendo el aporte al 4% señalado en el párrafo anterior desde dicha fecha.

Los empleadores depositarán mensualmente los importes resultantes de la aplicación de los aportes y retenciones establecidas en el presente artículo, en la misma oportunidad en que se efectivicen los depósitos en la fecha establecida en el art. 26, en una cuenta corriente especial que a tal efecto abrirá la entidad sindical firmante del presente convenio, con el objeto de otorgarle a dichos fondos una administración y registración diferenciada del patrimonio social.

La Federación asume la obligación directa de abonar en tiempo y forma las primas frente a la aseguradora designada.

En caso de incumplimiento por parte de los empleadores del pago en tiempo y forma de su aporte mensual y de la retención correspondiente, la Federación deberá afrontar las coberturas a su cargo, quedando en tal caso el empleador obligado a reintegrar a la Federación tales importes con los intereses correspondientes, sin perjuicio del derecho de la Federación firmante de reclamar los aportes y contribuciones adeudados con los recargos que procedan.

Por otra parte, queda establecido que el eventual excedente que pudiera resultar entre la suma total recaudada y el importe que en definitiva deba abonarse en concepto de premio total de las pólizas, será administrado por la F.A.T.E.R. y H. para cubrir la contingencia de discapacidad de los hijos de los titulares aportantes u otras prestaciones sociales o contingencias incluidas en el presente artículo que por cualquier circunstancia no pudieran ser objeto de seguro. Se comenzará a efectivizar la transferencia aludida luego de conformar una provisión equivalente a 3 (tres) meses de pago del premio de las pólizas.

Los trabajadores y/o trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical deberán contar con una antigüedad mínima en el empleo de 6 (seis) meses para quedar comprendidos en los beneficios establecidos en el presente artículo.

Asimismo, queda establecido que los/as trabajadores/as en periodo de guarda del puesto, por enfermedad o accidente inculpable tendrán derecho a gozar de los mismos beneficios que se otorgan por el presente a los trabajadores en situación de despido directo, en materia de cobertura. Estos beneficios se mantendrán en los períodos enunciados, siempre y cuando los beneficiarios no tengan derecho a coberturas por parte de la seguridad social.

Asimismo se deja constancia que los beneficios establecidos en el presente acuerdo no excluyen la obligación que le puedan deparar a los respectivos empleadores.

La FATERYH podrá destinar el eventual excedente resultante entre la suma recaudada y los premios total a abonarse por las pólizas contratadas bajo el concepto de este articulo, para brindar prestaciones de naturaleza cultural, educativa, de capacitación y formación profesional, sociales en general o cualquier otra propia de su objeto asociacional, en beneficio de sus asociados.

ARTICULO 27º bis: "Deberá brindarse por la aseguradora la cobertura de un seguro de vida entera que ampare la muerte y la supervivencia combinando la protección y el ahorro a largo plazo. Este seguro vitalicio cubrirá el fallecimiento del asegurado a excepción que este hubiere optado, con anterioridad, el rescate de su cuenta individual. El beneficiario de la cobertura por fallecimiento, en forma excluyente, será el designado por el asegurado en la póliza. El rescate podrá realizarse al alcanzarse la edad de jubilación, según la normativa previsional vigente a ese momento, y siempre que acredite una permanencia de 3 años en la póliza. A fin de sufragar los gastos derivados de la contratación de la póliza que cubrirán los riesgos enunciados en el presente artículo, las partes acuerdan que la totalidad de los empleadores de la actividad ingresarán un aporte mensual del 0,75% (cero con 75/100 por ciento) sobre la remuneración bruta total de cada trabajador y/o trabajadora comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo; y una retención del 0,75% (cero con 75/100 por ciento) sobre la remuneración bruta total de los trabajadores y/o trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo"

FORMACIÓN DEL TRABAJADOR/A DE EDIFICIO

ARTICULO 28º: La formación del/la trabajador/a de edificio comprende los siguientes tramos:

1) Competencias Laborales.

Entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la representación sindical y las cámaras empleadoras signatarias, y de conformidad con la norma de competencia laboral elaborada para la actividad, se evaluarán y certificarán las competencias laborales de los/las trabajadores/as que cumplan con los requisitos allí establecidos.

2) Trabajador/a Integral de Edificio.

El título de Trabajador/a Integral de Edificio se obtendrá en las escuelas de capacitacióncreadas y/
o a crearse que cuenten con habilitación de las autoridades públicas, queautoricen y aprueben sus programas de capacitación, previo registro en la Com

La Escuela de Capacitación Ministro José María Freire y sus Delegaciones se encuentra autorizada para extender el título de Trabajador/
a Integral de Edificio

3) Capacitaciones en materia de Seguridad, Higiene y/u otros.

De conformidad con la legislación vigente en cada jurisdicción, se obtendrán certificaciones en las capacitaciones que la Autoridad local prevea en materia de seguridad, higiene y demás actividades que refieran al mejor desempeño de la actividad. Los cursos de este tramo deberán acreditar al menos treinta y cinco (35) horas de formación.

La remuneración de todos/as los/as trabajadores/as egresados gozarán de un adicionaldel 5% (cinco por ciento) sobre su remuneración básica por cada tramo, obtenidos los certificados correspondientes.

En los lugares donde no se realice la certificación de competencias laborales, los trabajadores que obtengan el título de Trabajador/ra Integral de Edificios percibirán el 10% de adicional sobre su remuneración básica.

Los/las trabajadoras que a la fecha de entrada en vigencia de la presente cláusula se encuentren percibiendo el adicional por Trabajador/a Integral de Edificios, mantendrán esa condición.

En ningún caso los/las trabajadores/as percibirán más de un 15% (quince por ciento) en concepto de formación de conformidad con el presente artículo.

El certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar deberá constar ademásde lo prescripto en el artículo 80 de la LCT, la calificación profe

Si el trabajador/
a realiza acciones de capacitación que resulten inherentes a su actividad yen los centros de formación de la FATERYH o de sus sindicatos adheridos, tend

SERVICIO DE CONCILIACION.

ARTICULO 29º: En virtud de lo acordado en fecha 16 de abril de 2009, los representantes de la parte sindical, FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL, (FATERyH), los de la ASOCIACION INMOBILIARIA DE EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL (AIERH), los de la UNION DE ADMINISTRADORES DE INMUEBLES, (UADI) y los de la CAMARA ARGENTINA DE LA PROPIEDAD HORIZONTAL Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS (CAPHyAI), resuelven crear el SERVICIO de FACILITACION OPTATIVA para TRABAJADORES y EMPLEADORES de RENTA y HORIZONTAL. Es un servicio de facilitación y negociación laboral optativa, que funcionará en el marco de este convenio y del convenio vigente para los trabajadores/as de edificios de renta. Tiene por misión brindar a los trabajadores y empleadores un espacio imparcial, que posibilite la negociación de sus respectivos intereses. El Consejo Directivo estará conformado por seis integrantes titulares, tres por la parte sindical, de los cuales uno será del SUTERH Ciudad de Bs. As. y GBA y los otros dos de la FATERyH, los otros tres por la parte patronal que será, uno por la AIERH, otro por la UADI y otro por la CAPHyAI. Asimismo habrá dos integrantes suplentes, uno por la parte sindical y otro por la patronal. El Consejo Directivo aprobara el diseño y desarrollo del Servicio para su funcionamiento y homologación. Asimismo, a efectos de poner en marcha el Servicio, las partes acuerdan incrementar en un 0,5% el aporte empleador previsto en el artículo 27º de este convenio. A tal fin, la FATERyH destinara una cuenta especial para dicha recaudación, asignando los fondos necesarios para el funcionamiento del Servicio. Las partes estiman que este Servicio se implementará en un plazo de 180 días".

MODULO PARTICULAR

ARTICULO 30º: Las partes signatarias del presente convenio constituirán hasta seis módulos regionales de negociación colectiva a los fines de tratar localmente las condiciones de trabajo de la región, en particular sobre duración y distribución de jornadas de trabajo, vestimenta, plus salarial, el trabajo de temporada, determinación y duración de la temporada, descanso semanal, vacaciones. Ninguno de los temas a tratar por los módulos regionales de negociación colectiva podrán establecer cláusulas que otorguen beneficios inferiores a los dispuestos en este convenio general.-

La Paritaria nacional establecerá los módulos regionales considerando las realidades locales.-

Estas comisiones se constituirán con la representación de tres miembros titulares y tres suplentes de las entidades sindicales locales, pertenecientes a la FATERYH, con ámbito de actuación territorial correspondientes a la zona de que se trate y otros tantos de la representación patronal signataria del presente convenio.-

Los miembros de las comisiones fijarán de común acuerdo el lugar en donde se reunirán, debiendo ineludiblemente presentar ante la Delegación local del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación los acuerdos y conclusiones arribados a los fines legales pertinentes, previa aprobación de la Paritaria Nacional a los efectos de su articulación con el presente convenio.-

RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTICULO 31º: La parte patronal, signataria de la presente Convención reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Horizontal y a sus sindicatos filiales, como únicos responsables de la representación de los trabajadores comprendidos dentro de las leyes 12.981, 13.263, 14.095, 13.512 y 21.239, de acuerdo con el Decreto Nro. 11.296/49; con todos los derechos y obligaciones a que se refiere la ley 23.551 y sus decretos reglamentarios.-

MODULOS INTERNACIONALES

ARTICULO 32º: Que conforme a los convenios celebrados con Organizaciones Internacionales –tales como la UITEC, UNI, etc.-, así como con Cámaras Empleadoras de Latinoamérica, el presente convenio es de aplicación para los trabajadores migrantes que desarrollen tareas comprendidas en el presente.

RECONOCIMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA

ARTICULO 33º: En virtud de la posible existencia de situaciones de violencia que se puedan suscitarse, las partes signatarias del presente se comprometen a canalizar las mismas conforme lo establecido por la legislación nacional vigente y demás normativa existente en materia de prevención y lucha contra todas las formas de violencia. Al efecto, se propicia la creación y participación de las partes en redes de prevención y orientación en dicha materia.

COPIA CERTIFICADA DEL CONVENIO

ARTICULO 34º: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes de la misma. Dejándose constancia según lo convenido por las partes, que cualquier aumento masivo decretado por el Gobierno Nacional será incorporado a las escalas remunerativas básicas conforme lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo de trabajo.

Volver a Inicio

Compartir Versión para impresión

WHATSAPP

Telegram

© 2020 – SUTERH, SARMIENTO 2040, C1044ADD – CABA, REPUBLICA ARGENTINA. TEL.: (54 11) 0810-222-7883. E-MAIL: contacto@suterh.org.ar. WEB: www.suterh.org.ar

POLÍTICAS DE PRIVACIDAD: APP SUTERH Móvil | SUTERH | OSPERYH .