

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 3/88

PARTES INTERVINIENTES: UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES Y CONFEDERACION ARGENTINA DE MUTUALIDADES.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, junio 10 de 1988.

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

Asociaciones Mutualistas: personal administrativo, De maestranza, servicios. Jerárquico.-

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 30.000 trabajadores

ZONA de aplicación: Todo el territorio de la Nación

PERIODO DE VIGENCIA: 6 meses a partir de 1/6/88

En la Ciudad de Buenos Aires, a catorce días del mes de junio de mil novecientos ochenta y ocho, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante don Virgilio CRISPINO, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales N°1, en su carácter de Presidente de la Comisión Negociadora, según Disposición D.N.R.T. N° 171/88, obrante a fs.819 del Expediente 836.258/88 a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al personal, de conformidad con los términos de las leyes 14.250 (Decreto 108/88) Y 23.546 Y los Artículos 2° y 3° del Decreto N° 200/88, como resultado del acta-acuerdo firmada el día 10 de junio de 1988, los señores: Vicente TALIANO, Eduardo HUARTE, Claudio PORTELA (como titulares), Alejandro BELTRI, José GIAMARINO, Néstor MEDINA (como suplentes), Dr. Mario SAENZ (como asesor legal) en representación de la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, con domicilio en calle Viamonte n°2084 Capital Federal, por una parte, y por la otra: Rumaldo PALOMEQUE, Jorge Horacio CAIMI, Horacio BISET (como titulares), Luis Alberto PEREZ GALLARDO, José GAGLIARDI (como suplentes) por la CONFEDERACION ARGENTINA DE MUTUALIDADES, con domicilio en Paraná 426 Piso 13°, Depto. G, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

PRIMER TITULO

GENERALIDADES

CAPITULO PRIMERO

PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1: Entidades Signatarias.- Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES

DEPORTIVAS Y CIVILES, con domicilio real en la calle Viamonte n° 2084/90 de esta Capital Federal, por la parte obrera y por el sector patronal: la CONFEDERACION ARGENTINA DE MUTUALIDADES con domicilio real en la calle Paraná 426, Piso 13, Dto. G de esta Capital Federal.

ARTICULO 2: Recaudos Formales.- La presente Convención Colectiva se celebra en la Ciudad de Buenos Aires a los 10 días del mes de JUNIO de 1988, se refiere a cualquiera de las actividades y/o servicios que presten las asociaciones mutuales y comprende a las distintas categorías del personal jerárquico, administrativo y de maestranza y servicios, siendo el total de beneficiarios de aproximadamente 30 mil trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

ARTICULO 3: En lo Temporal.- La vigencia de ésta Convención Colectiva será de 6 meses en cuanto a las cláusulas generales y en lo relativo a las tarifas salariales deberá estarse a lo normado en el artículo 14 de la presente Convención.

ARTICULO 4: En lo Espacial.- La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación.

ARTICULO 5: Respecto de la Materia. Actividad Mutualista.- Se considerarán actividades mutualistas todas aquellas que presten las asociaciones mutuales conforme sus respectivos estatutos ya sea por sí o por medio de terceros dentro o fuera del ámbito de sus respectivos establecimientos y sean éstas principales y/o accesorias.

En virtud de ello se considerarán comprendidas las oficinas administrativas y/o técnicas de la actividad mutualista, depósitos y/o talleres destinados a cumplir sus finalidades ya sean principales y/o accesorias. Las asociaciones en las cuales se realicen tareas comprendidas en las diferentes actividades, clasificarán a su personal de acuerdo a lo establecido en el presente convenio.

ARTICULO 6: Respecto del personal comprendido.- Es beneficiario de esta convención el personal involucrado en las categorías que se detallan en el Anexo I y aquél que por sus funciones debe serlo -pero que- pudo haberse omitido sólo por razones de denominación. Este personal debe ser dependiente de las asociaciones o sociedades y/o de las entidades representativas de la actividad ya sean de la actividad mutualista, patronales y/o gremiales y estén sus empleadores o no afiliados a la entidad que los representa en este acto y hayan o no ratificado este convenio.

TITULO SEGUNDO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

ARTICULO 7: Trabajadores, Distintas Categorías Laborales. Remisión.- A los efectos de la aplicación de la aplicación del presente en lo relativo a la

fijación de las escalas salariales las partes convienen que el personal jerárquico, administrativo, y de maestranza y servicios se estructurará de acuerdo a las categorías que se describen en el Anexo II.

CAPITULO SEGUNDO

PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 8: Efectos respecto del contrato individual de trabajo.-

Las cláusulas de la presente quedan incorporadas de pleno derecho a los contratos de trabajo vigentes al tiempo de su homologación y no podrán ser dejadas sin efecto por disposiciones unilaterales del empleador, acuerdo de partes, una nueva convención o la ley, salvo que establezcan condiciones más favorables para el trabajador.

ARTICULO 9: Condiciones Menos Favorables, Nulidad, Irrenunciabilidad.-

Son nulas de nulidad absoluta las cláusulas por las que se establezcan condiciones laborales menos favorables para el trabajador que las dispuestas en el presente convenio, como así también toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos que de ella emanen.

ARTICULO 10: Principios de interpretación y aplicación de la convención.-

Los derechos emergentes de la presente se incorporan al patrimonio de los trabajadores con el acto de la homologación, y mientras mantengan su vigencia respecto de los sucesivos contratos individuales de trabajo que se suscriban. Respecto de los ulteriores contratos individuales de trabajo, los mismos no podrán introducir condiciones menos favorables que aquellos contratos suscriptos durante el tiempo de aplicación de la presente convención.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de la convención o en la apreciación de la prueba de los hechos relativos a la misma en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

ARTICULO 11: Principio de colaboración, solidaridad y buena fe.-

En el juzgamiento de las acciones derivadas de la aplicación de la presente convención la colaboración, solidaridad y buena fe del trabajador se apreciará en función de la conducta asumida por el empleador en condiciones de igualdad y reciprocidad, no pudiendo hacerse mérito de la ausencia de aquellas por el trabajador, una vez que se verifique cualquier incumplimiento -por mínimo que sea- a los deberes y obligaciones a cargo del empleador.

ARTICULO 12: Derecho a la Capacitación.-

El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu, imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y de la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento. Para ello -los empleadores quedan obligados- a través de los medios idóneos a disponer lo necesario para que el personal de la actividad mutua adquiera conocimientos humanísticos y de formación de materias tales como: Relaciones Humanas, Leyes Laborales, Higiene y Seguridad,

Producción, Costos, Contabilidad, Simplificación del Trabajo, Idiomas, Análisis de Sistemas, aún cuando no se trate de sus tareas específicas.

ARTICULO13: Derecho a una retribución justa.- Los empleadores se comprometen a organizar las fuentes de trabajo en forma de posibilitar y garantizar al personal de la actividad mutualista una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.

CAPITULO TERCERO

DE LA REMUNERACION

ARTICULO 14: Básicos por Categorías.- De conformidad con lo establecido por la Ley 14250 las partes han conformado las remuneraciones correspondientes a las categorías detalladas en el Anexo II para el primer mes de vigencia de la convención. Estas remuneraciones en los meses sucesivos, y hasta que expire la vigencia de la misma, serán actualizadas por períodos bimestrales debiendo las partes reunirse a tales fines con la suficiente antelación a los efectos de producir el ajuste. Salvo para el mes de junio del presente año en que las partes acuerdan reunirse el 27/6/88 a efectos de contemplar el desfase inflacionario.

ARTICULO 15: Rubros remuneratorios y no remuneratorios.- A los fines de la aplicación de la presente Convención, y demás normas legales y reglamentarias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes convienen que son rubros remuneratorios todas aquellas sumas que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo tales como el "sueldo básico", los "viáticos", los "gastos de movilidad", las bonificaciones "por antigüedad", "por idiomas", el adicional "por manejo de fondos y/o valores", "por titulo", "por permanencia en el cargo", premio " de asistencia y puntualidad" becas y todas aquellas que se fijan en los respectivos contratos individuales de trabajo. No son rubros remuneratorios las indemnizaciones y todas aquellas prestaciones de la seguridad social brindadas por órganos estatales, sindicales, paritarios, o por el propio empleador, con la excepción de los salarios, por enfermedad y accidentes, de conformidad con el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 16: Rem. Superiores.- Los trabajadores comprendidos en la presente convención que estén percibiendo a la fecha de homologación de la presente una remuneración superior a la establecida por este convenio para sus categorías conservarán proporcionalmente dicha diferencia. Igual procedimiento se seguirá de las mejoras salariales que puedan surgir.

ARTICULO 17: Gastos de movilidad.- Cuando por disposición del empleador el personal se traslade fuera de la localidad donde habitualmente preste servicios se la abonarán los gastos de traslado. Si la tarea encomendada en tiempo excede en 2 (dos) horas su jornada normal y habitual de labor la entidad estará obligada a abonar los gastos de comida.

Si la distancia o índole de los servicios demanden más de un (1) día el empleador deberá abonar los gastos de estadía.

A todo personal que en función de sus tareas debiera trasladarse de un punto a otro por sus propios medios deberán reembolsárseles los gastos de locomoción.

ARTICULO 18: Bonificaciones.- Las partes acuerdan las siguientes bonificaciones que se pagarán junto al salario básico:

- a) Por antigüedad: Se liquidará sobre el básico de la categoría administrativa a razón del 1% por cada año de servicio (por ejemplo 1er.año 1%, 2° año 2%, y así sucesivamente). - A los fines de su percepción se deja expresamente aclarado que se computarán todos los servicios prestados por el personal desde el ingreso a la Institución sean éstos continuos o alternados e inclusive el tiempo anterior en caso de reingreso del trabajador a las órdenes de su anterior empleador. La liquidación se efectuará el 1° de Enero siguiente a la del ingreso siempre que éste se hubiere producido antes del 1° de Julio del año anterior y/o que el trabajador no registre anteriores servicios. En caso contrario la liquidación comenzará un año más tarde.
- b) Por idiomas: el personal que domine fuera del castellano uno o varios idiomas y siempre que el uso de los mismos le sean necesarios para el desempeño de sus funciones tendrá una bonificación del 10% del básico de su categoría.

Aquellas Instituciones que a la firma del presente acuerdo estén abonando a su personal mayores sumas en concepto de las bonificaciones aquí pactadas y/o que abonen otras por conceptos diferentes quedan obligadas a mantener las mismas en las condiciones que hayan establecido en los en los distintos contratos individuales del trabajo.

ARTICULO 19: Adicionales.- Las partes acuerdan los siguientes adicionales que se pagarán junto al salario básico:

a) Por manejo de fondos y/o valores: el personal que realice funciones de atención de caja con carácter permanente percibirá un adicional del orden del 5% de su sueldo básico en concepto de falla de caja. Durante los primeros seis (6) meses este porcentaje se imputará a la formación de su fondo compensador y se depositarán en una cuenta especial a la que se abrirá a tal efecto. Cumplimentado este lapso el personal cobrará mensualmente éste adicional.

Si por falla de caja disminuyera, dejará de percibir esa suma mensual hasta completar el importe faltante. Cuando el personal dejara de cumplir tareas de atención de caja en forma definitiva, retirará del fondo la parte que proporcionalmente le corresponda.

b) Por permanencia en el cargo: el personal que durante 5 años reviste en una misma categoría por no haber vacantes en una categoría superior del escalafón del presente convenio por no poder la entidad por razones de operatividad otorgarle un cargo superior, percibirá un adicional por permanencia en el cargo del orden del 2% de su sueldo básico.

c) Por título: el personal que posea título universitario percibirá un adicional del 7% del sueldo básico. Los trabajadores que posean título secundario reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura de la Nación o Provincial

percibirá un adicional del 7% del sueldo básico de la 4ta. (cuarta) categoría administrativa.

d) Por desgaste de herramientas: Se fija un adicional del 10% del sueldo básico de la 3ra (tercera) categoría de Maestranza y Servicios en concepto de desgaste de herramientas de propiedad de los oficiales carpinteros, albañiles, mecánicos, pintores, etc., que trabajan en forma permanente en dichas categorías. La entidad quedará exenta de dicha obligación cuando ella provea las herramientas necesarias para el desempeño de dichas actividades.

e) Por operar maquinas computadoras: El personal que desempeñe aparte de sus funciones habituales las de operador de máquinas de computación percibirá un adicional equivalente al 10% del básico de la categoría que revista.

f) Los trabajadores que cursen estudios primarios, secundarios o universitarios, percibirán una beca mensual a saber:

Primario: una bonificación del 5% de su sueldo básico

Secundario: una bonificación del 7% de su sueldo básico

Terciario: una bonificación del 10% de su sueldo básico.

Aquellas instituciones que a la firma del presente acuerdo estén abonando a su personal mayores sumas en concepto de los adicionales aquí pactados y/o que abonen otros por conceptos diferentes quedan obligadas a mantener las mismas en las condiciones que se hayan establecido en los distintos contratos individuales del trabajo.

ARTICULO 20: Premio por Asistencia y Puntualidad.- Los trabajadores que durante el mes acrediten puntualidad y asistencia perfecta tendrán derecho a percibir un premio equivalente al 10% del sueldo básico de la categoría en que revisten.

El trabajador no verá afectado su derecho a la percepción del premio cuando - en general - el contrato de trabajo se suspendiera en algunos de sus efectos por alguna causal justificada señalándose a título de ejemplo las siguientes: vacaciones, licencia por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares, de 1° y 2° grado de consanguinidad, permiso de exámenes, gremial y a los dadores de sangre con debida constancia.

La perdida del premio durante determinado mes o meses no afectará el derecho a la percepción en los subsiguientes en las condiciones determinadas en esta norma.

Se considerará que media puntualidad perfecta siempre que el trabajador no registre ninguna llegada tarde o bien cuando durante el mes calendario no supere un total de 15 minutos posteriores al horario de entrada del personal.

ARTICULO 21: Beneficios más favorables para el trabajador.- Los beneficios superiores que actualmente goza el personal no podrán ser reducidos por los que se otorgan en el presente convenio.

CAPITULO CUARTO.

DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTICULO 22: Régimen de Ingreso: El ingreso de un trabajador a la asociación o sociedad mutual será para cubrir una vacante en el último grado en el escalafón que le corresponda.

Excepcionalmente de esta obligación a la mutual que acredite en forma fehaciente que la función no puede ser cubierta a través del concurso interno.

ARTICULO 23: Vacantes - Concurso.- Cuando en una entidad deba cubrirse una vacante o se crease un nuevo puesto el mismo deberá cubrirse siguiendo el procedimiento que a continuación se expone:

a) Deberá cubrirse -en principio- por riguroso orden de categorías y antigüedad del personal que se desempeña en tal lugar, siempre que reúnan la capacidad e idoneidad necesarias para el cargo.

b) En caso de no poder cubrirse conforme lo expuesto en punto anterior deberá darse a conocimiento de los trabajadores que se desempeñen en otra filial o sección de la mutual quienes podrán optar por el puesto vacante.

c) Para el caso que las autoridades de la Institución consideren que él o los aspirantes en turno no reúnan las condiciones necesarias a pedido de cualquiera de los interesados deberá examinárselos conforme a las siguientes reglas.

La Institución procederá al llamado a concurso interno con anticipación no menor a quince (15) días en el que indicará el puesto a cubrir y el conocimiento e idoneidad requeridas para ser acreedor al cargo.

De este llamado podrán participar todos los trabajadores del establecimiento.

La presentación de las notas para la participación al concurso deberán estar suscriptas por los trabajadores y llenadas con copia la que deberá ser sellada por el Departamento de Personal como constancia de la recepción.

El programa de examen a rendir será confeccionado por la Institución y deberá encontrarse a disposición de los trabajadores con no menos de diez días de antelación. Únicamente se exigirá poseer título habilitante a los trabajadores cuando por la índole de la tarea o función que deba cubrirse la misma deba ser desempeñada por profesional universitario u otro título habilitante.

El jurado estará compuesto por dos (2) representantes del personal y dos (2) representantes de la Institución y sus decisiones serán válidas por simple mayoría de votos.

Para el caso que el jurado no arribe a conclusión -es decir en caso de empate- la cuestión pasará a tratamiento y decisión de la Comisión de Interpretación y Clasificación que se crea por el presente Convenio que deberá producir decisión dentro del plazo y la forma previsto en el presente.

ARTICULO 24: Creación de Cargos.- Todo cargo que se creare por la Institución deberá ajustarse a las categorías que se detallan en el presente convenio y que se encuentran especificadas en el Anexo II del presente convenio.

Cuando se produzca una vacante en el último grado del escalafón se dará preferencia para cubrirlo al personal provisorio que esté realizando tareas en la Entidad.

ARTICULO 25: Nombramiento por la Institución.- Una vez agotado el procedimiento que se pacta en los artículos anteriores si persistiere la vacante la Institución procederá a cubrir la misma designando a la persona que crea reúne las condiciones e idoneidad necesarias.

ARTICULO 26: Suplencias.- El trabajador que ocupe un cargo superior al de su categoría por ausencia, enfermedad o licencia de su titular percibirá la diferencia de remuneración que corresponda entre su categoría y la del reemplazante a partir del momento del efectivo cumplimiento de las tareas respectivas.

ARTICULO 27: Categorización.- Se entiende que un dependiente revista en una determinada categoría cuando la mayor parte de su tiempo de desempeño realiza las tareas descritas como propias de la categoría que se trate.

ARTICULO 28: Ficha Personal.- Las Entidades entregarán a todo el personal comprendido en el presente convenio una constancia cuyo original y duplicado firmarán el trabajador y el representante del empleador la que llevará consignado los siguientes datos.

- a) Nombre y Apellido y domicilio del trabajador.
- b) Fecha de Ingreso.
- c) Categoría y especialidad de acuerdo a la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- d) Fecha de asignación de la categoría que reviste.
- e) Remuneración.

Esta constancia se adecuará cada vez que el empleado sea promovido en su categoría, así como en casos de cambio de domicilio del trabajador.

Se deja aclarado que es obligación del trabajador proceder a notificar al empleador tanto respecto de los cambios de domicilio como respecto de su estado civil y/o composición de su grupo familiar.

ARTICULO 29: Recibos de Haberes.- En los recibos de haberes de los trabajadores la Entidades deberán consignar todos los datos que establecen las leyes vigentes debiendo indicar con precisión y claridad todos los débitos y créditos que se efectúen así como la categoría en que reviste el trabajador y el sueldo respectivo.

ARTICULO 30: Deber de previsión.- La Entidad deberá hacer observar las obligaciones emergentes de la Ley 19587 y su decreto reglamentario y adoptar las medidas que según la tarea, la experiencia o la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Los incumplimientos a la obligación contractual precedentemente descrita habilitarán al trabajador a optar por la reclamación de los daños o perjuicios en el supuesto de que se haya verificado un daño en su capacidad laborativa psicofísica cuando éste sea la consecuencia directa, indirecta, causal o concausal con el incumplimiento patronal, o en todos los casos, haya o no daño, a considerarse despedido sin causa y a rehusarse a prestar servicio, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente

declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca.

ARTICULO 31: Primas a Riesgo. Su prohibición.- Considerase cláusula contractual prohibida en los términos de los arts. 42 y 43 de la Ley de Contrato de Trabajo, toda aquella estipulación remuneratoria otorgada bajo la forma de plus, primas, premios, bonificaciones, o gratificaciones a trabajadores que se obliguen a prestar servicios en los términos del artículo anterior o de toda aquella forma que implique la asunción de riesgo para la salud o integridad psicofísica.

ARTICULO 32: Preservación de la Salud.- Todo trabajador podrá tomarse el tiempo necesario para someterse a tratamientos o curaciones y/o en general a recurrir a los servicios de los facultativos cuando su salud lo requiera ya sean como consecuencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades o accidentes inculpables.

Los permisos Para tales fines serán acordados por las Entidades sujetándose a las normas legales en vigencia.

ARTICULO 33: Prohibición de Política Interna.- Queda prohibido a todo trabajador comprendido en este convenio participar en las campañas electorales internas de renovación de autoridades de las Entidades en cualquier forma.

La violación a la presente norma será considerada falta grave debiendo a los efectos disciplinarios correspondientes confeccionarse el respectivo sumario que asegure el derecho de defensa del trabajador afectado.

CAPITULO QUINTO.

VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS.

ARTICULO 34: Licencia Ordinaria.- El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

- a) De catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez
- c) De veintiocho días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de veinte años.
- d) De treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

El término de la licencia anual se fijará de acuerdo con la antigüedad que registre el trabajador al 31 de diciembre del año que corresponda.

Los plazos de la licencia anual ordinaria previstos en los incisos anteriores se verán incrementados en tantos días como domingos y feriados nacionales queden comprendidos dentro del período efectivo de su goce.

ARTICULO 35: Licencias Especiales.- Por sucesos familiares los trabajadores gozarán de las siguientes licencias con goce de sueldos.

- a) Por nacimiento de hijos, dos (2) días hábiles.

- b) Por matrimonio: diez (10) días corridos, además de los días en que se realicen las ceremonias civil y religiosa.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o persona que estuviere unida en aparente matrimonio. Tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hijos y padres: tres (3) días corridos.
- e) Por fallecimiento de hermanos, cuñados, suegros y abuelos: 1 (un) día corrido.
- f) Por matrimonio de hijos: 1 (un) día laborable.
- g) Por mudanza: 1 (un) día laborable.
- h) Los dadores voluntarios de sangre no sufrirán merma alguna en su remuneración y estarán exentos de concurrir a sus tareas ese día.
- i) El personal que cursa estudios secundarios, terciarios o universitarios gozará durante el año calendario de hasta 20 días laborales corridos o discontinuos para ser utilizados en aquellos.
- j) Cuando se halle afectado de enfermedad grave el cónyuge o persona que conviva en aparente matrimonio con el trabajador a éste se le otorgará una licencia de diez (10) días laborables en el año. Igual beneficio tendrá el trabajador en aquellos casos de enfermedad grave que obligue al cuidado del enfermo cuando se trate de consanguíneos en primer grado.
- k) Por motivos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, las entidades concederán permiso para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificado, durante las horas de trabajo, tales como citaciones policiales, judiciales, de organismos oficiales, Bancos, Caja de jubilaciones, u organismos similares y/o hipótesis igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo.
- l) Serán concedidos los días en los cuales el trabajador deba someterse a estudios y/o tratamientos médicos debidamente justificados, así como en el caso el exámen prenupcial y/o para la incorporación al servicio militar obligatorio.

ARTICULO 36: Licencia por Maternidad.- La licencia por maternidad de la mujer trabajadora se ajustará a los plazos y demás condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes. Se aclara expresamente que gozará de la misma licencia la mujer trabajadora que adoptare un menor mediante la adopción plena. El período de licencia comenzará, desde el momento en que se obtenga la guarda con fines de adopción.

ARTICULO 37: Día del Trabajador de Mutuales.- Establécese el 5 de Febrero de cada año como día del Trabajador de Mutuales por lo que no se cumplirán tareas en los establecimientos dicho día. El personal percibirá dicho día como si fuera trabajado y para aquél trabajador que preste servicios se le remunerará con jornal doble.

CAPITULO SEXTO

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 38: Horario de Labor.- El horario para el personal de mutuales no será mayor de ocho horas diarias o 44 horas semanales. Las partes declaran

que es inaplicable al personal encuadrado en el presente convenio el artículo 3º inciso a) de la ley 11544 y el artículo 11 del Dcto.16115/33.

ARTICULO 39: Horas Extraordinarias. Concepto.- Denomínase hora extraordinaria a toda aquella en la que el trabajador esté a disposición del empleador en exceso de la jornada convenida en su contrato individual de trabajo.

ARTICULO 40. Horas suplementarias o complementarias.- En el sistema de jornada de trabajo de la presente convención sólo existen horas convencionales y horas extraordinarias. Los conceptos de horas suplementarias o complementarias son extraños a este régimen.

ARTICULO 41: Salario Hora. Valor.- El valor del salario hora de cada trabajador estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo y trabajadas en el mes.

ARTICULO 42: Recargos. Las horas laboradas con exceso de la jornada convencional se pagarán con un 50% de recargo, salvo que hayan laborado durante el descanso hebdomadaria donde se abonará con un 100% de recargo. Al efecto de su pago las horas extras se computarán con periodos de 15 minutos.

ARTICULO 43: Jornada Reducida.- Las remuneraciones de aquel personal que cumpla una jornada de trabajo normal y habitual inferior a 35 horas semanales serán liquidadas proporcionalmente a la duración de la misma. Aquellas entidades que a la firma del presente acuerdo estén abonando a su personal mayores sumas por los conceptos a que se refiere este artículo quedan obligadas a mantener el mismo régimen en las condiciones que se hayan establecido en los distintos contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 44: Horario de Entrada y Salida: El personal respetará los horarios de entrada y salida que establezca la Mutual. Cada empleado deberá encontrarse en su puesto de trabajo al iniciarse las tareas salvo causa justificada dentro de las previsiones de este Convenio y permanecerá en él hasta cumplir la jornada salvo autorización de su respectivo jefe inmediato. Las justificaciones de entradas y salidas del personal fuera del horario establecido deberán ser autorizadas por el respectivo superior mediante inicial en las correspondientes tarjetas reloj y/o registros debidamente intervenidos por la autoridad de aplicación.

ARTICULO 45: Descanso Compensatorio: Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores cuando por estrictas razones de servicio el empleado deba trabajar en días no laborables gozará del correspondiente descanso compensatorio. Si el trabajo realizado en tales circunstancias se concretase entre las 13 (trece) horas del sábado y las 24 horas del domingo el descanso compensatorio no podrá ser inferior a 36 horas continuas.

CAPITULO SEPTIMO

DE LAS SUSPENSIONES Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 46: Suspensión Indirecta.- Además de los derechos del trabajador - en caso de ejercicio irrazonable del ius variandi o violación al deber de previsión por parte del empleador- de retener la fuerza de trabajo, se autorizará a aquél a suspender la prestación de servicio en caso de falta de pago de sus haberes vencido el plazo del artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo sin que tal actitud pueda ser considerada como incumplimiento contractual o abandono de tareas, y en todos los casos, sin mengua de su remuneración.

ARTICULO 47: Sanciones Disciplinarias.- El incumplimiento en las tareas específicas en que eventualmente incursan los trabajadores así como incumplimientos horarios y/o inasistencias injustificadas y en general todo acto que lesione la Organización y disciplina de la Entidad podrá ser sancionado por el empleador. A los efectos de la aplicación de las sanciones se deberá proceder gradualmente y proporcionalmente a la falta cometida con cada una de las siguientes medidas.

a) Llamado de atención;

b) Apercibimiento;

c) Suspensión. Para el caso de suspensiones las mismas no podrán exceder de 30 (treinta) días en el año calendario;

d) Despido con justa causa.

Toda sanción disciplinaria dispuesta por el empleador deberá notificarse-bajo pena de nulidad-a la Comisión de Relaciones.-

ARTICULO 48: Exceso de plazos de suspensión. Injuria automática. El exceso de treinta días de suspensión injustificada por razones disciplinarias impugnadas por el trabajador, autoriza a éste a denunciar el contrato sin previa constitución en mora del pago de salarios caídos.

ARTICULO 49: Estabilidad.- Todo trabajador está amparado por una estabilidad permanente mientras dure su buena conducta e idoneidad en el cumplimiento de sus funciones. Esta estabilidad no se perderá sin justa causa legalmente comprobada. Deberá labrarse sumario administrativo previo que garantice el debido derecho de defensa del trabajador. -

TITULO TERCERO

DEL EJERCICIO DEL DERECHO SINDICAL EN LA EMPRESA

CAPITULO PRIMERO

DE LA COMISION DE RELACIONES

ARTICULO 50°. - Reconocimiento de la Acción Gremial en las mutuales.- Las partes reconocen en todas las mutuales el ejercicio del derecho sindical, a

condición de que se respeten los derechos y libertades garantizadas en la Constitución Nacional, en particular la libertad individual de trabajo.-

ARTICULO 51°. - Comisión de Relaciones. Su constitución.- El personal elegirá delegados en todos los establecimientos, quienes actuarán ante la Dirección de la Mutual como Comisión de Relaciones. Los empleadores reconocerán como únicos representantes del personal a los miembros de dicha Comisión.

ARTICULO 52°. - Funciones.- Las funciones de la Comisión de Relaciones serán:

a)Intervendrá bajo pena de nulidad, en la aplicación de medidas de carácter disciplinario, para lo cual, serán notificadas de las mismas en forma fehaciente.

b)Se requerirá su asesoramiento en materia de reclamaciones salariales, cumplimiento del régimen de licencias, ejercicio de la facultad de dirección del empleador, cuando la misma sea de carácter laboral, higiene y seguridad del trabajo, régimen de vacantes y reemplazos, y organización del trabajo en general.

c)Presentarán a los empleadores cualquier reclamación individual o colectiva que no hubiera sido directamente satisfecha, relativa a la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales del derecho del trabajo. Los trabajadores conservarán la facultad de presentar directamente sus observaciones al empleador y a sus representantes.

d)Toda otra facultad cuya fuente sean los usos y costumbres de la mutual.

ARTICULO 53°. - Estabilidad.- Los miembros de la Comisión de Relaciones - tanto titulares como suplentes- gozarán de la misma estabilidad que los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en Asociaciones Profesionales de Trabajo, según la ley respectiva, a partir de la notificación fehaciente de su designación al empleador, indicándose el período de actuación. Dicha notificación estará a cargo de la Organización Gremial.-

ARTICULO 54°. - Integración.- La Comisión de Relaciones quedará integrada de acuerdo al número de trabajadores de cada establecimiento conforme las pautas de la Ley de Asociaciones Profesionales vigente al tiempo de su designación.-

ARTICULO 55. - Elección.- La designación de los miembros de la Comisión de Relaciones deberá ser efectuada de acuerdo a lo determinado por Ley de Asociaciones Profesionales vigente a la fecha de su designación y jurisprudencia al respecto.

ARTICULO 56°. - Aptitud Electoral Pasiva.- Serán elegibles aquéllos electores afiliados a la U.T.E.D.Y.C. que reúnan los requisitos previstos en el Estatuto de la Organización Gremial y la Ley respectiva que regule la materia.

ARTICULO 57°. - Duración.- Los Delegados serán elegidos por un año y podrán ser reelegidos. Sus funciones terminarán por fallecimiento, dimisión, extinción del contrato o pérdida de las condiciones requeridas para la elegibilidad.

ARTICULO 58°. - **Delegados Suplentes.**- Cuando un delegado titular cese en sus funciones por uno de los motivos antes indicados, será reemplazado por un delegado suplente que pasará a ser titular hasta la expiración de las funciones del que reemplazara. El suplente también reemplazará automáticamente al titular cuando por cualquier causa éste no preste servicios.

ARTICULO 59°. - **Facilidades de Gestión.**- El empleador deberá permitir a los miembros de la Comisión de Relaciones el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones. Para su ejercicio pleno y responsable deberá concederse a los representantes gremiales las facilidades apropiadas para permitir su desempeño en forma rápida y eficaz sin que ello se traduzca en perjuicio del normal funcionamiento de la mutual.

Las relaciones se efectuarán durante las horas de trabajo debiendo convenirse entre representantes del personal y la mutual el horario y la modalidad respectiva a tales fines.

Las mutuales facilitarán el lugar adecuado a los representantes gremiales a los fines de que estos efectúen las reuniones o asambleas que estimen necesarias con el personal.

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

Artículo 60°. - **Cuota Sindical.**- Las mutuales procederán a descontar en forma mensual de las remuneraciones de sus trabajadores dependientes afiliados a la U.T.E.D.Y.C. la cuota sindical que fijan los cuerpos orgánicos de la Asociación Profesional. Al ingreso a la mutual deberá requerírsele a todo trabajador por el empleador acerca de su afiliación o no a la U.T.E.D.Y.C. para proceder conforme a lo que aquí se establece.

Los fondos retenidos deberán depositarse en la cuenta especial de la U.T.E.D.Y.C. dentro de los diez días de haber sido retenidos. Se deberá adjuntar a la Organización Gremial la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo indicando la remuneración total que le corresponde a cada uno y la suma que se le hubo retenido y depositado.

CAPITULO SEGUNDO

DE LA COMISION PARITARIA CENTRAL

ARTICULO 61°. - **Jurisdicción.**- Se constituirá una Comisión Paritaria Central con asiento en la Capital Federal y con jurisdicción sobre la totalidad de las localidades en que la U.T.E.D.Y.C. tenga personería gremial y se aplique esta Convención.

ARTICULO 62°. - **Integración.**- La Comisión Paritaria Central estará integrada por tres (3) representantes por cada una de las partes y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Ambas representaciones deberán estar

integradas en un plazo máximo de treinta (30) días de la suscripción de este Convenio. Asimismo se designará igual número de suplentes para reemplazar a los titulares en caso de ausencia.-

ARTICULO 63°. - Funciones.- La Comisión Paritaria Central tendrá por objeto la interpretación y aplicación de las cláusulas de la Convención Colectiva como así también el encuadramiento de los trabajadores en las categorías establecidas. Asimismo intervendrá en la aplicación del régimen de reemplazo y vacantes y en todo otro asunto que específicamente le fuere encomendado por acuerdo de partes y/o por la naturaleza del asunto en discusión.

ARTICULO 64°. - Votación.- Al efecto se requerirá quórum, el que se computará -sin contar al Presidente- con la mitad más uno de sus miembros. Las resoluciones serán dictadas con el consentimiento de la mayoría de los miembros presentes -sin contar al Presidente- y en caso de empate, decidirá este último.

ARTICULO 65°. - Estabilidad.- Los miembros obreros de la C.P.C. gozarán de la misma estabilidad que los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en Asociaciones Profesionales de Trabajadores según la ley respectiva a partir de la notificación fehaciente de su designación al empleador.

ARTICULO 66°. - Procedimiento.- En su primer reunión la C.P.C. fijará las normas de procedimiento para su funcionamiento dentro de la ley vigente y la práctica usual siendo obligación de la C.P.C. poner en conocimiento de las partes que le sometan alguna cuestión esta reglamentación en la primera oportunidad procedimental.-

DISPOSICIONES GENERALES

ANEXO I

PERSONAL JERÁRQUICO:

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

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

- a) En ausencia del superior reemplaza automáticamente a éste mientras dure la misma.
- b) En ausencia de los miembros del Organó Directivo, la responsabilidad administrativa corresponderá a quien ejerza la categoría tope superior.
- c) Son ejecutores de las indicaciones que formule la Comisión Directiva y deben guardar el secreto de las resoluciones frente al resto del personal y frente a terceros, salvo los problemas que puedan ser atinentes a los intereses de dicho personal.

d) Se considerará Jefe de Departamento a quien tiene responsabilidades de dirección o supervisión de dos (2) o más secciones o los jefes que por la amplitud o importancia de sus funciones así les corresponda.

Las categorías de este personal serán las siguientes:

1era. Categoría: Gerente, Administrador General o similar.

2da. Categoría: Sub-Gerente, Sub-administrador General, Asesor Letrado, Contador, Médico, Gerente de Filial o Area.

3era. Categoría: jefe de Cómputos, Jefe de Personal, Jefe de Contaduría, Jefe de Departamento, Farmacéutico, Director de Jardín de Infantes, Director de Jardín Maternal, Jefe de Tesorería.

4ta. Categoría: Administrador de Colonia, Proveduría u Hoteles.

5ta. Categoría: Jefes de Sección.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1ra. Categoría: Secretario/a de Gerencia, Encargados de Sección, Secretario/a Adm. de Asuntos Legales, Cajero Principal.

2da. Categoría: Maestra Jardinera, Profesor/a de Jardín de Infantes, Profesor/a de Educación Física, Profesor de Música, Psicopedagogo/a, Asistente Depto, Cultura, Bibliotecario/a, Dibujante.

3ra. Categoría: Telefonista, Cajero, Facturista, Auxiliares Principales.

4ta. Categoría: Auxiliar 1ra. con experiencia. Auxiliar 2da. Ingresante sin experiencia.

5ta. Categoría: Cadete, Telefonista hasta 3 líneas.

En cuanto al personal de 4ta. Cat. Aux. 2da. deberán desempeñarse en toda tarea administrativa que la Entidad le asigne.

PERSONAL DE MAESTRANZA Y SERVICIOS:

1ra. Categoría: Oficial Calificado, Mayordomo, Encargado de Mantenimiento, Encargado de Depósito. Encargado Proveduría. Cocinero.

2da. Categoría: Ascensorista, Ayudante de Cocina, Portero, Casero, Chofer, Ordenanza, Oficial Mantenimiento, Enfermeras.

3ra. Categoría: Peones en General.- Mucama.

4ta. Categoría: Peones por 2 años.

ANEXO II

PERSONAL JERARQUICO

JUNIO 1988

1ra. Categoría	2.345,00
2da. Categoría	1.954,00
3ra. Categoría	1.744,00
4ta. Categoría	1.557,00
5ta. Categoría	1.391,00

PERSONAL ADMINISTRATIVO

1ra. Categoría	1.210,00
2da. Categoría.	1.051,00
3ra. Categoría.	982,00
4ta. Categoría Aux.1ra.	918,00
4ta. Categoría Aux. 2da.	858,00
5ta. Categoría	780,00

PERSONAL DE MAESTRANZA Y SERVICIO

1ra. Categoría.	1.125,00
2da. Categoría.	978,00
3ra. Categoría.	873,00
4ta. Categoría.	780,00

Expte. n°836.258/88

BUENOS AIRES, 26 AGO 1988

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre "LA CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE MUTUALIDADES" con la "UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES", con ámbito de aplicación establecido respecto de los obreros de Entidades Deportivas y Civiles y territorial para todo el territorio de la Nación, con término de vigencia fijado hasta el 1° de Diciembre de 1988, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley 14.250 (texto ordenado Decreto 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el Artículo 10° del Decreto 200/88.

Por lo tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 32/50. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N°1 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación en la forma

que corresponda del texto de la convención, procediéndose al depósito del presente legajo.-

Dr. CARLOS A. TOMADA
DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO