

# BOLETIN OFICIAL

## DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Buenos Aires,  
lunes 25  
de febrero de 2013

**Año CXXI**  
**Número 32.587**

Precio \$ 3,00



**Primera Sección**  
Legislación y Avisos Oficiales

Los documentos que aparecen en el BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA serán tenidos por auténticos y obligatorios por el efecto de esta publicación y por comunicados y suficientemente circulados dentro de todo el territorio nacional (Decreto N° 659/1947)

BOLETIN OFICIAL  
DE LA REPUBLICA ARGENTINA  
25 de febrero de 2013 – Número 32.587

PUBLICACION DE LA  
HOMOLOGACION DEL C.C.T. 660/13



En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación de todo lo expuesto, se firman cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, recibiendo en este acto cada parte el suyo, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

### SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 96/2013

C.C.T. N° 660/2013

Bs. As., 5/2/2013

VISTO el Expediente N° 1.535.910/12 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### CONSIDERANDO:

Que a fojas 177/198 del Expediente N° 1.535.910/12 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNION EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (UECARA), por el sector sindical, y la CAMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCION, la FEDERACION ARGENTINA DE ENTIDADES DE LA CONSTRUCCION, y el CENTRO DE ARQUITECTOS, INGENIEROS Y CONSTRUCTORES, por el sector empleador, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que según surge de fojas 166/168 de las actuaciones citadas en el Visto, por Disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo N° 466 del 14 de noviembre de 2012 se declaró constituida la Comisión Negociadora conforme lo previsto por la ley N° 23.546 para la celebración de un Convenio Colectivo de Trabajo con ámbito de aplicación personal y territorial para el que están legitimados en razón de la personería gremial N° 440, reconocida al sindicato firmante.

Que asimismo cabe indicar que el presente Convenio reemplaza al Convenio Colectivo de Trabajo N° 151/75 dentro del alcance de representatividad de la asociación sindical signataria.

Que en consecuencia el ámbito de aplicación personal y territorial del Convenio Colectivo de marras se circunscribe al alcance de la personería gremial de la UNION EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, reconocida por los actos administrativos pertinentes dictados por la Autoridad Laboral.

Que el referido texto convencional tendrá una vigencia de 3 años a partir de su homologación para las cláusulas de contenido no económico y hasta el 31 de marzo de 2013 para las cláusulas de contenido salarial.

Que las partes ratifican en todos sus términos el mentado texto y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

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

Que una vez dictado el correspondiente acto administrativo homologatorio, deberán remitirse las actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a fin de evaluar la pertinencia de elaborar el proyecto de base promedio de remuneraciones y tope indemnizatorio, para dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA  
DE TRABAJO  
RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNION EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (UECARA), por el sector sindical, y la CAMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCION, la FEDERACION ARGENTINA DE ENTIDADES DE LA CONSTRUCCION, y el CENTRO DE ARQUITECTOS, INGENIEROS Y CONSTRUCTORES, por el sector empleador, obrante a fojas 177/198 del Expediente N° 1.535.910/12, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva a fin que Departamento Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 177/198 del Expediente N° 1.535.910/12.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a fin de evaluar la procedencia de efectuar el proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Cumplido, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo homologado, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.535.910/12

Buenos Aires, 7 de febrero de 2013

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 96/13 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 177/198 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número 660/13. — JORGE A. INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### OBJETIVOS.

### PARTES FIRMANTES.

### ARTICULO 1.- PARTES CONTRATANTES.

Son partes de la presente convención colectiva de trabajo la Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina, representada por el señor Antonio López, la Cámara Argentina de la Construcción, representada por el ingeniero Gustavo Weiss, la Federación Argentina de Entidades de la Construcción, representada por el arquitecto Eduardo Sprovieri y Centro de Arquitectos, Ingenieros, Constructores y Afines, representado por el señor Jorge A. De Filippo.

### ARTICULO 2.- VIGENCIA TEMPORAL.

La vigencia del presente convenio será de TRES AÑOS a partir de su homologación para las cláusulas de contenido no económico y hasta el 31 de marzo de 2013 para aquellas otras de contenido salarial.

Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación del Convenio Colectivo noventa (90) días antes del vencimiento del plazo de vigencia acordado. Vencido dicho plazo el presente convenio mantendrá vigencia hasta su renovación.

### ARTICULO 3.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL.

En todo el territorio nacional donde la UECARA tuviera reconocida Personería Gremial.

### ARTICULO 4.- PERSONAL COMPRENDIDO y EXCLUIDO.

#### 4.1.- PERSONAL COMPRENDIDO.

El presente Convenio es aplicable a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de representación personal que se le ha reconocido a UECARA por Personería Gremial Nro. 440 y sus extensiones. Regirá para todo el personal de empleados administrativos, técnicos, capataces, maestranzas y de sistemas dependientes directamente de las empresas constructoras, estudios de ingeniería y arquitectura que cumplan tareas en oficinas, obras, depósitos, talleres y/o demás instalaciones de las mismas.

Todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigencia del presente convenio resulten encuadrados en el mismo, no generarán derecho a reclamo retroactivamente por parte del Gremio UECARA respecto a los Aportes y Contribuciones Sindicales del CCT 151/75.

Toda Obra que tenga un mínimo de 15 trabajadores jornalizados bajo el régimen de la Ley 22.250, deberá tener como mínimo un Capataz para la orientación en la ejecución de las tareas diarias.

#### 4.2.- PERSONAL EXCLUIDO DEL CONVENIO.

En el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo las partes convienen y establecen la exclusión de DIRECTORES, GERENTES, SUB-GERENTES, COORDINADORES, JEFES DE OBRA APODERADOS con sus respectivas SECRETARIAS/OS, JEFES DE DEPARTAMENTO, JEFES DE SECTOR y todo aquel personal que resulte excluido por la naturaleza de sus tareas o en razón de disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

Asimismo, el personal considerado dentro de los excluidos en este convenio según lo indicado en los párrafos anteriores, estará inhabilitado en toda Obra que tenga más de 15 trabajadores Jornalizados para ejercer la función de orientar la ejecución de las tareas diarias de la Mano de Obra Directa afectada a la producción, es decir de orientar a las tareas diarias del Personal Jornalizado encuadrado bajo el régimen de la Ley 22.250, dado que dicha función está específicamente definida en el artículo correspondiente al Grupo "4" CAPATACES DE OBRAS.

### ARTICULO 5.- RECONOCIMIENTO MUTUO.

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo se reconocen como únicas entidades representativas de los trabajadores y de las empresas dentro de los límites del presente Convenio Colectivo de Trabajo y conforme a lo establecido en la legislación vigente.

## CATEGORIAS PROFESIONALES

### ARTICULO 6.- DETALLE DE CATEGORIAS

La definición de los Grupos y Categorías que se indican a continuación dependerá de la magnitud y tipo de tareas de cada empresa y/u Obra, y no significa de por sí obligatoriedad de la existencia de todas y cada una de las mismas, siempre y cuando que tal situación no vulnere la esencia elemental de este Convenio Colectivo de Trabajo y lo específicamente indicado en el mismo.

#### 6.1.- Grupo "1" CAPATACES DE OBRAS.

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes de las empresas constructoras que realizan tareas de Capataces, en Obras de infraestructura, ingeniería, arquitectura, industriales, viales, civiles, redes, montajes y electromecánicas, que tienen a su cargo la orientación en la ejecución de las tareas diarias de la Mano de Obra Directa afectada a la producción.

##### 1ra. Categoría: Capataz de Obra

Debe saber interpretar planos (generales y de detalle) de los trabajos a realizar y se encuentra al frente de una obra o tiene la función de orientar a 2 o más capataces de Tarea, Fase o Especialidad según corresponda.

Se incluyen en esta categoría la función de:

Capataz de Obra

También debe saber interpretar planos (generales y de detalle) y tener conocimientos completos de su especialidad.

Se incluyen en esta categoría a los:

Capataces de Tareas, Fases o Especialidades de las distintas etapas de la Obra.

##### 3ra. Categoría: Capataz de Segunda

Su función será la de secundar al capataz de Tarea, Fase o Especialidad, cuando dicha función sea requerida.



**6.2.- Grupo "II" ADMINISTRATIVOS.**

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes de las empresas constructoras que realizan tareas administrativas, con independencia del área, departamento o sector en el que se desempeñen, ya sea en las obras, talleres, oficinas o depósitos.

**1ra. Categoría: Analista Administrativo**

Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad y que por sus amplios conocimientos en las mismas le permite organizar y/u orientar las tareas de la sección.

Se incluyen en esta categoría, sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Analista de Recursos Humanos, Analista de Finanzas y/o Administración, Analista de Compras, Analista de Obra.

**2da. Categoría: Auxiliar Administrativo**

Es aquel empleado/a que realiza tareas de responsabilidad y posee conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actúa.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Auxiliares de Recursos Humanos, Liquidadores de sueldos y jornales, Auxiliares de Finanzas y/o Administración, Auxiliares de Compras, Auxiliares de Obra, Recepcionistas Senior, Cobradores.

**3ra. Categoría: Ayudante Administrativo**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que requieren práctica y criterio propio.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Ayudantes administrativos, Ayudantes de Recursos Humanos, Ayudantes de Finanzas y/o Administración, Recepcionista Junior, Telefonistas, Data-Entry.

**4ta. Categoría: Ayudante Administrativo de Segunda**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Ayudantes administrativos de 2da., Archivistas y/o Fotocopiadoristas, Cadetes Administrativos.

**6.3.- Grupo "III" TECNICOS.**

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes de las empresas constructoras que realizan tareas técnicas, con independencia del área, departamento o sector en el que se desempeñen, ya sea en las obras, talleres, oficinas o depósitos.

**1ra. Categoría: Analista Técnico**

Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad y que por poseer amplios conocimientos le permite organizar y/u orientar las tareas de la sección.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Analista Técnico de Obra, Analista Técnico de Compras y/o Activador de Compras, Analista Técnico de Verificación de Materiales y Equipos, Sobrestante de Obra, Analista Técnico de Servicios Generales y Logística, Analista Técnico de Almacenes, Analista Técnico de Laboratorio, Analista Técnico de Medicina Laboral, Analista Técnico de Topografía, Dibujante proyectista Senior, Calculista de costos Senior, Técnico calculista Senior, Técnicos en Seguridad, Higiene, Calidad y Medio Ambiente, Técnico computista Senior.

**2da. Categoría: Auxiliar Técnico**

Es aquel empleado/a que realiza tareas de responsabilidad y posee conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actúa.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Auxiliar Técnico de Obra, Auxiliar Técnico de Laboratorio, Auxiliar de oficina técnica, Auxiliar de costos, Dibujante Semi-Senior, Computista Semi-Senior, Calculista Semi-Senior, Presupuestista Semi-Senior, Pañolero, Enfermero y/o Paramédico, Auxiliares Técnicos de Seguridad, Higiene, Calidad y Medio Ambiente.

**3ra. Categoría: Ayudante Técnico**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que requieren práctica y criterio propio.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Dibujante Junior, Archivista Técnico.

**4ta. Categoría: Ayudante Técnico de 2da.**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio.

Se incluyen en esta categoría, sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Operador de Copiadora Planos o Plotter, Cadete Técnico.

**6.4.- Grupo "IV" PERSONAL DE SISTEMAS INFORMATICOS.**

Quedan comprendidos en este grupo, los dependientes de las empresas constructoras que realizan tareas afectadas a procesos informáticos, administración de redes de voz y datos, administración de servidores y soporte técnico informático en los puestos de trabajo.

**1ra. Categoría: Analista de Sistemas**

Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad y que por sus amplios conocimientos en las mismas le permite organizar y/u orientar las tareas de la sección.

Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Analista de redes y servidores.

**2da. Categoría: Técnico de Sistemas de 1ra.**

Es aquel empleado/a que realiza tareas de responsabilidad y posee conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actúa.

Se incluyen en esta categoría, sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Técnico de redes y servidores, Soporte Técnico Senior.

**3ra. Categoría: Técnico de Sistemas de 2da.**

Es aquel empleado/a que realiza tareas que requieren determinada práctica y conocimiento.

Se incluyen en esta categoría, sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Soporte Técnico Semi-Senior/Junior, etc.

**6.5.- Grupo "V" PERSONAL DE MAESTRANZA, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES.**

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes de las empresas constructoras que realizan tareas de maestranza, mantenimiento y servicios auxiliares, ya sea en obra, talleres, oficinas, depósitos, plantas, líneas, acopios, obradores y/o cualquier dependencia de obra.

**1ra. Categoría: Maestranza de 1ra.**

Es aquel empleado/a que realiza tareas específicas.

Se incluyen en esta categoría, sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Chofer de Administración y de Servicios Generales, Mayordomo.

**2da. Categoría: Maestranza de 2da.**

Es aquel empleado/a que realiza tareas generales.

Se incluyen en esta categoría a modo de ejemplo, sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación:

Personal de maestranza en general, portería, limpieza, hotelería, mucamos, cocineros y mozos de comedores y/o cafeterías, etc.

**TIEMPO DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO****ARTICULO 7.- JORNADA NORMAL DE TRABAJO.**

Se respetará lo fijado por las leyes vigentes.

**REGIMEN DE DESCANSOS****ARTICULO 8.- REGIMEN ESPECIAL DE DESCANSOS.**

Se respetará lo fijado por las leyes vigentes.

**REGIMEN DE LICENCIAS****ARTICULO 9.- LICENCIA ANUAL ORDINARIA.**

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, cuya concesión resulta obligatoria de acuerdo a la siguiente escala:

- Catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.

- Veintiún (21) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años, no exceda de diez (10) años.

- Veintiocho (28) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20) años.)

- Treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad supere los veinte (20) años.

La duración de esta licencia será fijada en relación con la antigüedad en el empleo que registre el trabajador al 31 de Diciembre del año que corresponda la misma.

A solicitud del empleado y cuando las razones de servicio lo permitan, la empresa podrá otorgar la licencia fraccionada en dos (2) o más períodos en caso de corresponder, con un mínimo de siete (7) días corridos, debiendo usufructuarse de acuerdo a la LCT.

Para tener derecho cada año a este beneficio el trabajador deberá haber prestado servicio durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicio. También se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional, por estar afectado por una enfermedad inculparable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, gozará de un (1) día de descanso por cada veinte días efectivamente trabajados, del descanso anual en proporción al tiempo de trabajo computado.

La licencia anual por descanso podrá interrumpirse por las siguientes causas:

- Enfermedad y/o accidente

A solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada o licencia para contraer matrimonio, aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión.



**ARTICULO 10: RETRIBUCION.**

Al comienzo de la licencia anual la empresa abonará los días de vacaciones correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 155 de la L.C.T.

**ARTICULO 11: INICIO DE VACACIONES.**

La licencia deberá comenzar un día lunes o al siguiente hábil si aquél fuese feriado, tratándose de trabajadores que presten servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozará del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador con 45 días de anticipación el día de inicio de sus vacaciones.

**ARTICULO 12: VACACIONES PARA MATRIMONIOS QUE TRABAJEN EN LA MISMA EMPRESA.**

Cuando un matrimonio trabaje dentro de la empresa, la licencia por vacaciones se otorgará en forma simultánea y conjunta, en la medida que no afecte notoriamente el normal funcionamiento de la empresa.

**LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES****ARTICULO 13.- MATRIMONIO.**

Se otorgará una Licencia Especial por Matrimonio de diez (10) días laborables con íntegra percepción de haberes, que pueden acumularse con el período de vacaciones anual o invernal y utilizarse en cualquier época del año. A los fines de gozar de esta licencia, el personal deberá solicitarla con quince (15) días de anticipación como mínimo, el empleado deberá acreditar el hecho con la partida de casamiento dentro de los cinco (5) días posteriores a la fecha de su reintegro a la empresa.

**ARTICULO 14.- MATRIMONIO DE HIJO/A.**

Se otorgará al empleado bajo convenio la cantidad de dos (2) días hábiles de licencia con íntegra percepción de haberes por matrimonio de hijo/a, debidamente justificado con copia del acta de matrimonio correspondiente.

**ARTICULO 15.- MATERNIDAD.**

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos, en un todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas vigentes.

Para el caso de nacimiento de hijo, con capacidades físicas o mentales diferentes, toda trabajadora tendrá derecho a una licencia adicional con goce de haberes por el término de treinta (30) días corridos, desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Para gozar de esta licencia, la trabajadora deberá acreditar el hecho invocado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficialmente reconocida, presentado con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia por maternidad.

**Adopción:** La empresa concederá a la trabajadora mujer que acredite el otorgamiento de la guarda/tenencia de uno (1) o más niños, con fines de adopción, una licencia especial con goce de haberes, por un término de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del día hábil siguiente al haberse dispuesto la guarda judicial.

Cuando esta adopción contemple la guarda/tenencia de uno (1) o más niños con capacidades físicas o mentales diferentes, la trabajadora tendrá derecho además a una licencia adicional con goce de haberes por el término de treinta (30) días corridos desde la fecha del vencimiento indicada en el párrafo anterior.

**Lactancia:** Toda empleada madre de lactante podrá disponer de dos descansos de (1/2) media hora diaria con íntegra percepción de haberes para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a doce (12) meses posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. Se conviene entre las partes que por razones operativas, y a solicitud de la interesada el período dispuesto podrá cumplirse al inicio o al final de la jornada, sin asistencia al trabajo.

**Licencia Especial al trabajador varón por Nacimiento de hijo:** Las partes convienen en que se le otorgarán la cantidad de dos (2) días corridos con íntegra percepción de haberes, debiendo el empleado acreditar el hecho invocado con la documentación legal vigente que corresponda.

**Opción a favor de la mujer**

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar por sólo una de las situaciones siguientes:

a. Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios prevista en el artículo 183 inciso b) párrafo final de la LCT.

c. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

d. El reintegro al trabajo cumpliendo media jornada de labor y percibiendo la mitad de la remuneración normal y habitual, durante un período no superior a seis (6) meses, para lo cual la trabajadora solicitará fehaciente la adhesión a este inciso con una anticipación no menor a diez (10) días hábiles.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa respectiva a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de la licencia que pudieren haberle correspondido por la percepción de la compensación que establece el inciso b) calculada a la época del alumbramiento. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formulara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por el tiempo de servicio que se establece en el apartado b) precedente.

Lo normado en el presente artículo es de aplicación también para la madre en los supuestos justificados de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

**Del reingreso**

El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. La empresa podrá disponerlo:

a. En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b. En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora fehacientemente documentado.

Si no fuera admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que la empresa demostrara la imposibilidad de reincorporarla en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183 inciso b) párrafo final de la LCT".

**Requisito de antigüedad**

En la "Opción a favor de la mujer", la trabajadora para gozar de los derechos por única vez de los incisos b), c) y d), deberá tener un (1) año de antigüedad —como mínimo— en la empresa.

**Opción tácita**

Si la mujer trabajadora no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozara, y no comunicara a la empresa dentro de los cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

**ARTICULO 16.- TRAMITES ADMINISTRATIVOS.**

Para efectuar trámites administrativos, que deban ser realizados en forma personal y debidamente justificados: dos días corridos, hasta un máximo de cuatro días en el año calendario con íntegra percepción de haberes.

**ARTICULO 17.- FALLECIMIENTO.**

Se le otorgarán al empleado tres (3) días corridos con íntegra percepción de haberes por fallecimiento de cónyuge o de persona unida en aparente matrimonio, concubinato, hijos matrimoniales o reconocidos y padres. En caso de fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos residentes en el país, del titular se le otorgarán tres (3) días corridos pagos. En caso de fallecimiento de padres políticos del titular se le otorgarán dos (2) días corridos pagos.

En dichas licencias deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidirían con días domingos, feriados o no laborables.

**ARTICULO 18.- EXAMEN.**

Para rendir examen: en la enseñanza media, dos días corridos por examen con un máximo de diez días por año calendario, pudiendo adicionar cinco días más sin goce de sueldo; en este caso, a razón de un día por cada examen. En la enseñanza universitaria, tres días corridos por examen, con un máximo de doce días por año calendario, pudiendo adicionar seis días más sin goce de sueldo; en este caso, a razón de un día por cada examen. A los efectos del otorgamiento de estas licencias, los exámenes deberán estar autorizados por el organismo nacional o provincial competente o, en su caso, entidad oficialmente adscripta a aquellos organismos y facultades para otorgar títulos habilitantes. El beneficiario deberá acreditar ante la empleadora haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del organismo que cursa los estudios.

**ARTICULO 19.- MUDANZA.**

Se le otorgará al empleado, dos (2) días corridos hasta un máximo de cuatro en el año calendario anuales por mudanza con íntegra percepción de haberes, que deberá ser probado con el debido cambio de domicilio efectuado ante la autoridad correspondiente, asentado en su Documento Nacional de Identidad, y la presentación de esta constancia deberá efectuarse ante la empresa dentro de los diez (10) días posteriores a su reintegro al trabajo.

**ARTICULO 20.- DIA DEL GREMIO.**

Fijase el 22 de abril de cada año, el Día del Empleado de la Industria de la Construcción No laborable adquiriendo el carácter de Feriado Pago, alcanzando este beneficio a todos los empleados amparados por la UECARA, sin que se vean afectados los servicios operativos de la empresa y para el caso del personal que deba cumplir tareas en ese día, será remunerado como feriado trabajado.

Asimismo se reconoce el 3 de agosto de cada año como el Día de la Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (U.E.C.A.R.A.), fecha en que se fundó la organización gremial, como día Laborable. Los empleadores deberán abonar a cada trabajador un 1/25 de su respectiva remuneración diaria básica de convenio de la categoría correspondiente en carácter adicional aun cuando ese día recayera en uno no laborable.

**ARTICULO 21.- ACTIVIDAD DEPORTIVA.**

Se tendrá para esta actividad todo lo dispuesto en la "Licencia Deportiva" según lo establecido en la Ley 20.596.

**ARTICULO 22.- DIA DE LICENCIA ESPECIAL.**

El personal femenino dispondrá de un "Día de licencia especial" por mes calendario con íntegra percepción de haberes. La trabajadora como único requisito para tener derecho a este beneficio sólo debe informar a la empresa que se encuentra en uso de esta Licencia Especial dentro de la primera hora del inicio del horario de jornada laboral correspondiente a dicho día.

**ARTICULO 23.- LICENCIA POR ACCIDENTE Y ENFERMEDADES INCULPABLES.**

Se tendrá para esta licencia todo lo dispuesto en el Título X - Capítulo Primero de la LCT.

**ARTICULO 24.- INTERRUPCION.**

El personal que haciendo uso de su período de vacaciones, contrajera una enfermedad o sufriera un accidente en forma inculpable, deberá comunicar tal circunstancia a la empresa a la brevedad



y por un medio fehaciente, a los efectos de la suspensión de la licencia en curso, debiendo informar asimismo el domicilio donde se encontrara.

Otorgada la correspondiente alta médica del empleado, podrá seguir gozando de su licencia vacacional hasta la finalización del período que le corresponda, o reintegrarse y solicitarla en otro período en acuerdo de partes.

En cualquier caso, el empleado objeto de la contingencia deberá a su regreso, presentar las certificaciones médicas y/o comprobantes correspondientes que acrediten la misma.

#### ARTICULO 25.- LICENCIA DONACION SANGRE Y/O PIEL.

En todos los casos en que el trabajador concorra a donar sangre, se le reconocerá la inasistencia de ese día con goce de sueldo. A tal efecto deberá presentar la certificación justificativa extendida por el establecimiento asistencial, aún en el caso que se halle inscripto como dador universal.

Igual reconocimiento, en las mismas condiciones se hará extensivo al personal que deba faltar al servicio con motivo de donar piel.

#### ARTICULO 26.- LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Los trabajadores que tuvieran una antigüedad superior a 3 (tres) años en la empresa podrán solicitar licencias extraordinarias sin goce de haberes, y las empresas se reservarán el derecho de otorgarlas de acuerdo a las necesidades operativas de cada caso en particular debiendo ser informada tal resolución al trabajador dentro de un plazo de treinta (30) días de solicitadas. El plazo máximo de licencia sin goce de haberes será de 3 meses. Al término de la misma el empleado se reincorporará en el mismo puesto de trabajo. Podrá solicitarse una vez cada cinco años.

### HIGIENE Y SEGURIDAD

#### ARTICULO 27.- COMISION.

Se respetará lo fijado por las leyes vigentes.

#### ARTICULO 28.- ACCIONES GENERALES.

Se respetará lo fijado por las leyes vigentes.

#### ARTICULO 29.- ACCIONES PARTICULARES.

Se respetará lo fijado por las leyes vigentes.

#### ARTICULO 30.- PROVISION UTILES DE LABOR.

La empresa deberá proveer a los empleados de los distintos sectores, la totalidad de los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para su seguridad, de acuerdo con la ley y/o disposiciones vigentes y/o lo establecido en el presente convenio.

#### ARTICULO 31.- VESTIMENTA.

Se respetará lo fijado por las leyes vigentes y en particular al personal afectado a las distintas obras se regirá por lo reglamentado en el Decreto 911.

#### ARTICULO 32.- REMUNERACION BASICA.

Es la retribución que por sus servicios y de acuerdo con su categoría, el empleado realizando funciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo percibe mensualmente, de conformidad con las escalas salariales vigentes del CCT.

Para el caso de aquellos trabajadores que ocuparen tareas parciales en dos categorías salariales diferentes, el cargo mensual a abonar como remuneración básica será la correspondiente a la categoría mayor.

A los trabajadores comprendidos en esta convención se les abonarán las Remuneraciones Básicas según se detalla en el Anexo I.

#### ARTICULO 33.- SUPLEMENTO, ADICIONALES Y BONIFICACIONES DEL CCT.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá, en los casos que correspondan, los siguientes conceptos:

- Antigüedad.
- Adicional por Título.
- Bonificación por Asistencia Perfecta.
- Adicional por Fallo de Caja.
- Adicional por Zona de Trabajo Desfavorable.
- Adicional por Traslado.

##### 33.1: ANTIGÜEDAD.

I) Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo cobrará una retribución adicional, mensual, por cada año de antigüedad según los valores indicados en el Anexo I.

II) Si el empleado cumpliera años de antigüedad entre los días primero (1) y el treinta y uno (31) del mes, lo cobrará a partir del día primero (1) del mes siguiente.

##### 33.2: ADICIONAL POR TITULO.

Se abonará al trabajador los adicionales correspondientes:

Nivel (A): Títulos Universitarios y Títulos Terciarios de Nivel Pre-grado y/o Tecnicaturas de Educación Superior según los valores indicados en el Anexo I.

Nivel (B): Títulos Secundarios TECNICOS de Enseñanza Media según los valores indicados en el Anexo I.

Nivel (C): Títulos Secundarios de otros planes de estudio de Enseñanza Media según los valores indicados en el Anexo I.

De poseer más de un título en las condiciones anteriores sólo se reconocerá uno, que será el de mayor nivel académico.

##### 33.3: BONIFICACION POR ASISTENCIA PERFECTA.

Se establece una Bonificación por Asistencia Perfecta del Diez por Ciento (10%) calculada sobre la remuneración básica de la categoría que reviste cada trabajador, la cual entrará a regir a partir de los treinta (30) meses de la Notificación por parte del MTESS de la Nación de la Homologación del presente Convenio y que se liquidará íntegramente cuando el agente hubiera trabajado en el mes la totalidad de los días correspondientes, de acuerdo con la modalidad de servicio que desempeñe. En caso de inasistencia no percibirá la bonificación referida en el presente artículo.

No se considerarán inasistencia a los efectos de este beneficio todas las licencias previstas en el presente Convenio las cuales se liquidarán de acuerdo a la legislación vigente considerando sin embargo que en el mes de goce dichas licencias esta "Bonificación por Asistencia Perfecta" se aplicará proporcionalmente sólo sobre los días efectivamente trabajados.

DISPOSICION TRANSITORIA: Complementando los párrafos anteriores, se establece un esquema progresivo de Bonificación de Asistencia Perfecta uniforme para todas las categorías del Convenio, el cual comenzará a regir de acuerdo al siguiente esquema:

- Desde los seis (6) meses y hasta los 17 meses de la Notificación por parte del MTESS de la Nación de la Homologación del presente Convenio, el Diez por Ciento (10%) calculado sobre la 2da. Categoría: Maestranza de 2da., del Grupo "V" PERSONAL DE MAESTRANZA, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES.

- Desde los dieciocho (18) meses y hasta los 29 meses de la Notificación por parte del MTESS de la Nación de la Homologación del presente Convenio, el Diez por Ciento (10%) calculado sobre 4ta. Categoría: Ayudante Administrativo de Segunda, del Grupo "II" ADMINISTRATIVOS.

Esta Bonificación no operará, en ninguno de los dos casos descriptos en los puntos precedentes, para aquel trabajador que ya hubiere alcanzado con el cálculo resultante el valor correspondiente al diez por ciento (10%) de la categoría propia de dicho trabajador.

El importe así establecido se liquidará íntegramente cuando el agente hubiera trabajado en el mes la totalidad de los días correspondientes, de acuerdo con la modalidad de servicio que desempeñe.

No se considerarán inasistencia a los efectos de este beneficio todas las licencias previstas en el presente Convenio las cuales se liquidarán de acuerdo a la legislación vigente considerando sin embargo que en el mes de utilización de dichas licencias esta "Bonificación por Asistencia Perfecta" se aplicará proporcionalmente sólo sobre los días efectivamente trabajados.

##### 33.4: ADICIONAL POR FALLO DE CAJA.

El personal que en sus tareas mensuales, normales y habituales de Cajero, deba recibir y/o pagar sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un Adicional por Fallo de Caja según los valores indicados en el Anexo I. Este importe será uniforme independientemente de la categoría que le corresponda en el Grupo II Administrativos en que revista laboralmente dicho Cajero.

##### 33.5: ADICIONAL POR TRABAJO EN ZONA DESFAVORABLE.

Según el lugar donde el trabajador desempeña sus tareas y a fin de atender las particularidades de las diversas zonas geográficas que integran el territorio nacional, las remuneraciones Básicas definidas en el Art. 32, se complementarán, en aquellas zonas que correspondan, con un Adicional por Trabajo en Zona Desfavorable cuyos valores se detallan por separado en el Anexo I.

Este complemento por Trabajo en Zona Desfavorable tendrá vigencia a los efectos de integrar la remuneración que corresponde, exclusivamente durante todo el período de permanencia laboral del trabajador en dicha zona y además será considerado a los efectos de los cálculos de horas extras, aguinaldo, vacaciones y cualquier indemnización y/o concepto que module sobre tales remuneraciones.

Asimismo, este adicional y los cálculos que afectan las remuneraciones descriptas anteriormente también estarán sujetos a los aportes y contribuciones correspondientes de la seguridad social, de la entidad sindical y de obra social.

Se indican a continuación la denominación e integración de dichas zonas geográficas del territorio nacional:

##### Zona Norte:

Esta zona está integrada por las provincias de Jujuy, Salta, Formosa, Catamarca, Tucumán, Santiago del Estero, Misiones, Chaco, Corrientes, Entre Ríos y La Rioja.

##### Zona Centro:

Esta zona está integrada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y por las provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba, Mendoza, San Juan y San Luis.

##### Zona Nor-Patagónica Desfavorable:

Esta zona está integrada por las provincias de La Pampa, Neuquén y Río Negro.

##### Zona Patagonia Sur Desfavorable:

Esta zona está integrada por las provincias Chubut y Santa Cruz.

##### Zona Patagonia Austral Desfavorable:

Esta zona está integrada por la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

##### ARTICULO 33.6.- ADICIONAL POR TRASLADO.

Independientemente del Adicional por Trabajo en Zona Desfavorable establecido en el punto anterior todo trabajador que fuera trasladado por la empresa para realizar tareas a más de 100 km del lugar de la concertación de la relación laboral y siempre que ello signifique cambiar su residencia, las condiciones de dicho traslado serán previamente pactadas entre las partes y el acuerdo arribado será presentado para su registración ante la autoridad de aplicación.

En caso de omitirse esta prestación para su registración ante la autoridad de aplicación entenderá que como mínimo se ha acordado un Adicional por Traslado según el siguiente detalle:



1) De 101 a 500 km desde el lugar de concertación de la relación laboral al nuevo lugar de trabajo, un Cinco por Ciento (5%) sobre el valor de la Remuneración Básica correspondiente a su categoría.

2) De 501 a 1.000 km desde el lugar de concertación de la relación laboral al nuevo lugar de trabajo, un Diez por Ciento (10%) sobre el valor de la Remuneración Básica correspondiente a su categoría.

3) Más de 1.000 km desde el lugar de concertación de la relación laboral al nuevo lugar de trabajo, un Veinte por Ciento (20%) sobre el valor de la Remuneración Básica correspondiente a su categoría.

#### ARTICULO 34.- SUPLEMENTO TEMPORARIO POR REEMPLAZO.

I.) Se percibe este suplemento cuando el trabajador debe cubrir por un período superior a 20 días corridos las funciones de las categorías inmediatas superiores.

Será un concepto equivalente al sueldo básico de la categoría que se cubre y se aplica proporcionalmente por mes calendario, de acuerdo a la cantidad de días efectivos cubiertos por el reemplazo.

II.) A los fines de la percepción del presente suplemento, resulta irrelevante el motivo de ausencia del superior a reemplazar (licencia, Enfermedad, inasistencia, etc.) pudiéndose cubrir el o los puestos requeridos.

III.) Estos reemplazos temporarios no podrán ser aplicados más allá de 4 meses consecutivos, al cabo de dicho período se debe regularizar la situación del puesto con un reemplazo definitivo y/o la recategorización del trabajador en sus nuevas funciones, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 6 del presente convenio.

#### ASUNTOS GREMIALES.

#### ARTICULO 35.- DELEGADOS SINDICALES.

Las partes acuerdan que la cantidad mínima de delegados del personal incluidos en el presente Convenio se ajustará a la siguiente modalidad:

a) De diez (10) a cincuenta (50) empleados, un (1) delegado.

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) empleados, dos (2) delegados.

c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) delegado más, cada cien (100) empleados que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

#### ARTICULO 36.- CREDITO HORARIO DEL DELEGADO GREMIAL.

I.) El delegado gremial de UECARA dispondrá de 30 HORAS MENSUALES, tanto para el desarrollo de las funciones propias como para aquellas conjuntas con la empresa que redunden en el beneficio mutuo y en un todo de acuerdo.

II.) Dicha disponibilidad de permisos será solicitada previamente por el Gremio a la empresa quien a su vez se la otorgará al delegado titular. En casos de urgencia y no habiendo mediado la solicitud previa del Gremio, el delegado titular comunicará verbalmente la situación al gerente o superior que se encuentre disponible, no siendo esta condición excluyente para iniciar la actividad gremial que la circunstancia amerite, debiendo presentar la solicitud pendiente al momento de reintegrarse a sus tareas laborales habituales.

#### APORTES Y CONTRIBUCIONES.

#### ARTICULO 37.- APORTES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

I.) En razón de los beneficios generales que la firma del Acuerdo Convencional representa, se establece un aporte del 1,5 % (Uno y Medio por Ciento) de la remuneración mensual bruta aplicable a la totalidad del personal amparado por el presente, y a favor de la UECARA por el término 6 meses. Este aporte no será considerado para el personal ya afiliado al que la empresa le retiene la cuota sindical mensual correspondiente.

II.) Los empleadores procederán a retener mensualmente a los trabajadores a su cargo comprendidos en el presente Convenio de la UECARA, un aporte solidario del 1% (Uno por Ciento) de la remuneración mensual bruta total percibida en cada período cuyo importe se aplicará al sostenimiento de los fines culturales y sociales, todo ello conforme lo estipulado en el art. 9° de la Ley 14.250. Para el caso del personal ya afiliado este aporte se considera absorbido en el aporte mensual en concepto de Cuota Sindical.

Dichos fondos serán destinados exclusivamente para acciones de fomento culturales y/o sociales. Los empleadores actuarán como agente de retención, debiendo depositar mediante la boleta oficial en la cuenta N° 309178/30 del Banco de la Nación Argentina y/o en la cuenta N° 4001 - 07500 - 6 del Banco de la Provincia de Buenos Aires, en la misma fecha que los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, siendo responsables directos del importe de las retenciones que no hubieran sido efectuadas.

#### ARTICULO 38.- CONTRIBUCIONES ESPECIALES EMPRESARIAS.

En el marco de la Ley 23.551 - Art. 9° y con el objeto de propender al cumplimiento de los fines establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y colaborar con la expansión del sindicato a fin de que éste pueda ofrecer mayores beneficios a sus representados tales como actividades y acciones educativas y de capacitación, subsidios, planes especiales de turismo y recreación y demás actividades socio culturales; los empleadores deberán efectuar una contribución mensual en carácter de Acción Social equivalente al 1,5% (Uno y medio por Ciento) de la remuneración Básica prevista en el Art. 32 del presente Convenio, correspondiente a la 3ra Categoría del Grupo III - TECNICOS por cada trabajador del presente convenio representado por UECARA con el objetivo de contribuir a que UECARA pueda brindarles a dichos trabajadores un mejor servicio. Los empleadores actuarán como agente de retención, debiendo depositar mediante la boleta oficial en la cuenta N° 309178/30 del Banco de la Nación Argentina y/o en la cuenta N° 4001 - 07500 - 6 del Banco de la Provincia de Buenos Aires, en la misma fecha que los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, siendo responsables directos del importe de las retenciones que no hubieran sido efectuadas.

#### ARTICULO 39.- CUOTA SINDICAL

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que se encuentren afiliados a entidad sindical, la Empresa retendrá el 2% (Dos por ciento) de la remuneración mensual bruta en concepto de Cuota Sindical, la cual será

depositada en la cuenta de UECARA. Los empleadores actuarán como agente de retención, debiendo depositar mediante la boleta oficial en la cuenta N° 309178/30 del Banco de la Nación Argentina y/o en la cuenta N° 4001 - 07500 - 6 del Banco de la Provincia de Buenos Aires, en la misma fecha que los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, siendo responsables directos del importe de las retenciones que no hubieran sido efectuadas.

#### ARTICULO 40.- ULTRACTIVIDAD.

Queda acordada entre las partes la ultractividad de todas y cada una de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo hasta que entre en vigencia una nueva convención.

#### ARTICULO 41.- SOLIDARIDAD EN LA CONTRATACION DE PERSONAL EVENTUAL.

Si la empresa rigiéndose conforme a la legislación vigente ocupara trabajadores a través de la contratación de una empresa de servicios eventuales —la cual deberá estar habilitada por la autoridad competente— será solidariamente responsable con aquella por todas las obligaciones laborales que afecten a la competencia de UECARA.

#### ARTICULO 42.- CLAUSULA DE ABSORCION

Una vez entrado en vigencia el presente CCT, para el caso de aquellos trabajadores que en la actualidad estén percibiendo valores superiores a los básicos de la categoría que les corresponde mediante la utilización de Adicionales y/o Plus por conceptos tales como "Adicionales Voluntarios de Empresa" denominados así y/o de cualquier otra forma, naturaleza e índole, las empresas podrán proceder a realizar la liquidación de haberes reemplazando total o parcialmente dichas denominaciones indicadas anteriormente por los nuevos conceptos absorbiendo hasta su concurrencia el importe generado por ellos, con la condición de que tal situación no signifique merma en el valor bruto de recibo de haberes que les hubiese correspondido liquidar al trabajador en el momento de realizar este cambio.

Esta cláusula no tendrá efecto con relación a la Bonificación por Asistencia Perfecta definida en el Artículo 33.3, la cual significará un aumento genuino de la remuneración del trabajador, atento a su condición gradual de entrada en vigencia.

#### COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.

#### ARTICULO 43.- COMISION.

I.) Se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, para la interpretación y cumplimiento de los objetivos propuestos de acuerdo a las siguientes pautas:

II.) COMPOSICION, Esta Comisión estará compuesta por un mínimo de dos (2) representantes de cada parte.

III.) REPRESENTANTES, las designaciones de los representantes deberán ser efectuadas por cada parte y comunicadas a la otra, por escrito antes de la primera reunión.

Estos representantes serán designados anualmente, pero podrán ser rotativos según el tema a tratar, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda ser acompañada por los asesores convenientes.

IV.) CONFIDENCIALIDAD, la información que se comparta en el seno de esta Comisión en particular, como de toda otra de características similares, no podrá ser divulgada fuera del ámbito de las mismas, salvo que expresamente se aclare y establezca lo contrario.

V.) ACTAS, cuando cualquiera de las partes lo estime necesario, se labrarán actas de las reuniones que se celebren.

VI.) REUNIONES, se llevarán a cabo al menos dos (2) reuniones al año o cuando la C.A.C. o la UECARA lo requieran, en atención a necesidades de impostergable tratamiento. Las decisiones de la Comisión deberán adoptarse por unanimidad. La Comisión podrá pasar a cuarto intermedio cuantas veces resulte necesario pero en todos los casos deberá emitir resolución en un plazo que no excederá los diez (10) días corridos contados a partir del momento de constituirse en plenario. En caso de que la Comisión no llegase a un acuerdo, la controversia será presentada por cualquiera de las partes; al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a fin de que éste, como única autoridad de aplicación, resuelva la misma.

VII.) FUNCIONES, serán funciones elementales de la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de Trabajo en su conjunto, y sin perjuicio de otras que pudieran surgir, las siguientes:

a) Aclarar el contenido del presente convenio cuando surja algún diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional su pronunciamiento al respecto.

b) Evaluar, los resultados de los programas de optimización de las prestaciones, calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuidado del medio ambiente, política de inversiones y control de costos que haya aplicado la empresa.

c) Fomentar el respeto, la solidaridad, cooperación y progreso mutuo.

d) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.

e) Analizar, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo, estudiando los medios conducentes para evitar sus efectos perjudiciales.

f) Velar, por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y limpieza y toda otra legislación vigente de aplicación.

#### ARTICULO 44.- CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y FORMACION PROFESIONAL.

I.) Las partes entienden que la capacitación es un elemento indispensable para el desarrollo personal y profesional del técnico, brindándoles la oportunidad de adquirir nuevas competencias y progresar profesionalmente, así como el crecimiento de la empresa.

II.) La empresa propenderá a la capacitación profesional complementaria de todo su personal, así como para permitir su adaptación a los cambios tecnológicos operados en los medios, equipamiento y entorno vinculados a su prestación laboral.

III.) Esta capacitación se llevará a cabo a través de los medios didácticos más apropiados y técnicas más modernas necesarias para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

IV.) Las actividades de formación dentro de la empresa se realizarán preferentemente dentro del horario de trabajo habitual.



Si por razones operativas fuese necesario realizar la capacitación fuera del horario habitual de trabajo y/o fuera del espacio físico habitual de trabajo se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) El trabajador podrá optar por decidir participar en dicha capacitación.
- b) La empresa podrá decidir a su vez disponer el pago de un adicional por horas normales de capacitación.

Asimismo la empresa deberá hacerse cargo de los gastos que dicha capacitación implique (Traslados, comidas, material didáctico y técnico, profesores, etc.).

La organización sindical podrá presentar para la consideración de las empresas sus propios programas de capacitación destinados a los trabajadores comprendidos en este CCT, y en caso de ser aceptados por las empresas se consensuará la metodología y forma de implementación de los mismos.

#### ARTICULO 45.- Homologación

Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la legislación vigente, y en tanto se ha alcanzado el acuerdo precedente, se solicita la homologación de la presente Convención Colectiva ante la autoridad administrativa mencionada en el art. 4°, esto es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.