

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Clubes de Campo, Barrios Cerrados o Privados, Urbanizaciones Especiales y Conjuntos Inmobiliarios

Partes intervinientes.

La Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), representada en este acto por los Sres. Carlos O. Bonjour, Jorge Ramos, Fernando Argüelles, Isabel Galarza, y Daniel Rodríguez por una parte, con domicilio en la calle Alberti 646, y por la otra la Federación Argentina de Clubes de Campo (FACC), representada por el Dr. Lucas Ramírez Bosco, Dr. Carlos Cofiño, Dr. Ignacio Forconi y la Dra. Victoria García Huidobro, con domicilio en la Avenida Córdoba 1433, 1° piso, Oficina "A", ambas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convienen lo siguiente:

Lugar y fecha de celebración:

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 26 de julio de 2023.-

Actividad y categoría comprendida.

El presente convenio colectivo comprende al personal que trabaja, en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados o privados, urbanizaciones especiales afines y conjuntos inmobiliarios, cuyas categorías y funciones se describen en sus respectivas cláusulas.

Reemplaza dentro de su ámbito de aplicación al Convenio Colectivo de Trabajo N° 780/20.

Cantidad de beneficiarios: 12.000 personas que trabajan.

TITULO I - Ámbito de aplicación. Vigencia.

Partes intervinientes.

Art. 1.1 — La Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), con Argentina de Clubes de Campo (FACC).

Vigencia.

Art. 1.2 — El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de cuatro (4) años a partir de la firma del mismo por las partes intervinientes. Vencido este plazo se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo y el resto de las obligaciones asumidas por las partes en las cláusulas del presente convenio, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

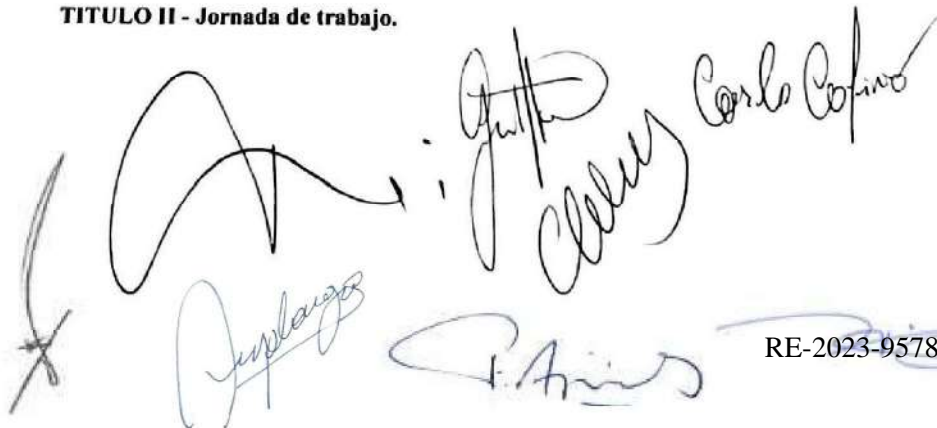
Ámbito geográfico.

Art. 1.3 — El presente Convenio Colectivo regirá en todo el territorio argentino.

Personas excluidas.

Art. 1.4 — Se encuentran excluidas aquellas personas que ocupen cargos en los dos primeros niveles jerárquicos inmediatamente por debajo de la Comisión Directiva, Directorio, Consejo de Administración o similar de la entidad de que se trate, hasta un máximo del diez por ciento (10%) del total de la planta de empleo en la misma entidad.

TITULO II - Jornada de trabajo.



1

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#IGM

Carga horaria.

Art. 2.1 — Las personas que trabajan cumplirán una jornada ordinaria de 8 hs. diarias o 44 hs. semanales. Las que excedan de las horas normales y habituales se abonarán como extraordinarias, dividiendo el total de las remuneraciones mensuales por 176 o la que resulte de la jornada normal y habitual de la persona que trabaja en caso de que esta fuera menor. Las entidades que a la firma de este Convenio Colectivo estén utilizando un divisor menor de 176, deberán continuar haciéndolo

Jornada a tiempo parcial.

Art. 2.2 — La jornada a "tiempo parcial" es aquella que no excede los dos tercios de la jornada convencional, es decir, que no supera las veintinueve horas y veinte minutos (29:20 hs.) semanales de prestación de servicios y se registrará por lo establecido en el art. 92 ter. de la L.C.T.

Art. 2.3 — La remuneración será proporcional a las horas trabajadas computando como base para la proporcionalidad aquella remuneración que, por todo concepto y de acuerdo con este convenio, percibe una persona que trabaja en igual categoría por jornada completa.

Art. 2.4 — En el contrato de trabajo deberán consignarse específicamente los días y horas de trabajo acordados. En todos los casos se deberá entregar un ejemplar de dicho contrato a la persona que trabaja y una copia a la entidad gremial.

Art. 2.5 — Las personas que trabajan a tiempo parcial tendrán prioridad cuando se produzcan vacantes de "tiempo completo" en la misma especialidad, categoría y función en la que se vienen desempeñando a "tiempo parcial".

Art. 2.6 — La persona que trabaja a "tiempo parcial" que durante el año calendario exceda el tiempo contratado de trabajo durante más de veinticinco días corridos o alternados, podrá exigir su incorporación al régimen de "tiempo completo".

Trabajo de temporada.

Art. 2.7 — Las personas que presten servicios bajo la modalidad de temporada conservarán el puesto para las temporadas siguientes debiendo ser convocadas con no menos de treinta (30) días corridos de anticipación al del inicio de la temporada.

Art. 2.8 — La convocatoria deberá hacerse por comunicación fehaciente (personalmente, por escrito, carta documento, telegrama u otro medio de notificación legal) al domicilio que al efecto la persona que trabaja tendrá obligación de mantener actualizado.

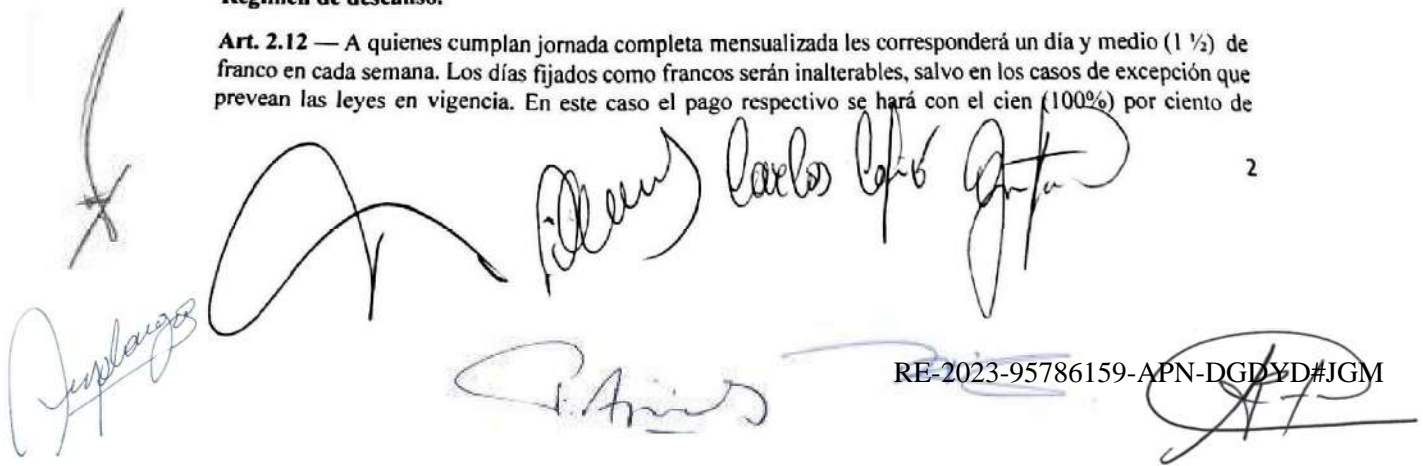
Art. 2.9 — La persona que trabaja en temporada deberá notificar por medio fehaciente (personalmente, por escrito, carta documento, telegrama u otro medio de notificación legal) con quince (15) días de anticipación si acepta o no retomar tareas en la temporada para la cual ha sido convocada.

Art. 2.10 — A excepción de lo dispuesto en el punto 2.11, para los cálculos indemnizatorios que pudieran corresponder a estas personas, se sumará el tiempo efectivamente trabajado en toda la relación y se los convertirá en años de servicios aplicando de allí en más el art. 245 de la L.C.T.

Art. 2.11— A las personas categorizadas como guardavidas le será de aplicación el régimen específico previsto en la ley 27.155 y normas reglamentarias.

Régimen de descanso.

Art. 2.12 — A quienes cumplan jornada completa mensualizada les corresponderá un día y medio (1 ½) de franco en cada semana. Los días fijados como francos serán inalterables, salvo en los casos de excepción que prevean las leyes en vigencia. En este caso el pago respectivo se hará con el cien (100%) por ciento de



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. The signatures are in black ink and appear to be of various individuals. There is a large, stylized signature on the left, and several smaller ones to its right. A circular stamp is visible on the right side, containing the number '2'. Below the signatures, there is a rectangular stamp with the text 'RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM' and a signature over it. At the bottom right, there is another circular stamp with the number '2' and a signature over it.

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

recargo, teniendo derecho la persona que trabaja al descanso compensatorio. Las partes podrán pactar que dicha persona goce dos (2) días de franco en una semana y en la siguiente un (1) día, es decir dos por uno.

Art. 2.13 — Trabajo durante feriados: quienes presten servicios un día feriado nacional percibirán las remuneraciones conforme lo dispuesto en la legislación vigente, más un día compensatorio del feriado laborado.

Art. 2.14 — Las personas que trabajan en forma habitual durante los días del fin de semana podrán gozar de un (1) franco en día domingo al mes, si así lo solicitaran con una semana de anticipación. En tal caso, la entidad empleadora deberá concedérselo.

Día de los Trabajadores/as de Clubes de Campo.

Art. 2.15 — Declarase Día del/la Trabajador/a de Clubes de Campo el 5 de febrero de cada año, en el que se dará asueto a todo el personal, abonándose dicho día como si fuera trabajado. Cuando esta fecha coincida con feriados, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente, y si éste fuera el habitual día de descanso de la persona que trabaja, le corresponderá otro franco en la misma semana. Si la persona prestara servicios en dicho día, se calculará conforme art. 2.12.

TITULO III - De la capacitación laboral.

Capacitación.

Art. 3.1 — Las entidades empleadoras podrán proveer de capacitación gratuita a las personas que trabajan en aquellos casos que se introduzcan innovaciones tecnológicas, nuevos sistemas de organización y/o desarrollo del trabajo, la cual se brindará dentro de la jornada laboral.

Prueba para las categorías superiores.

Art. 3.2 — Quienes se desempeñen dentro de las categorías especificadas en esta convención podrán, previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para pasar a categorías superiores, sin que ello implique derecho a ocupar nuevo cargo hasta tanto no existan vacantes a cubrir.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión de la persona que trabaja en una categoría superior se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

TITULO IV - Régimen de licencias.

Régimen de licencias ordinarias.

Art. 4.1 — Para todas las personas que hayan ingresado a trabajar a partir del 01/01/2006, las vacaciones, en cuanto a su duración y pago, se ajustarán a la legislación vigente con la siguiente modificación, a saber:

- Hasta 5 años de antigüedad: 16 días.
- Hasta 10 años de antigüedad: 21 días.
- Hasta 20 años de antigüedad: 28 días.
- Más de 20 años de antigüedad: 35 días.

Para quienes hayan ingresado con anterioridad al 01/01/2006, se mantendrá frente a su entidad empleadora el régimen de vacaciones, a saber:

- Hasta 5 años de antigüedad: 16 días + domingos y feriados.

3

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

- Hasta 10 años de antigüedad: 24 días + domingos y feriados.
- Hasta 20 años de antigüedad: 33 días + domingos y feriados.
- Más de 20 años de antigüedad: 41 días + domingos y feriados.

Sin perjuicio de ello, regirá para dichas personas un sistema de opción irreversible, por el cual cada una de ellas y cada entidad empleadora podrán acordar la inclusión, en todo o en parte al nuevo sistema de vacaciones, a cambio de un pago equivalente a un día de vacaciones por cada uno que se reduzca. Dicho concepto se liquidará como rubro compensación vacacional al regreso de las mismas. Será liquidado conforme las disposiciones del art. 155 L.C.T. En caso de que una de las partes opte positivamente y otro por la negativa, prevalecerá la voluntad de este último.

Cómputo: para el cómputo del período de vacaciones de quienes trabajen se tendrá en cuenta la antigüedad que posea al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Goce: en razón de la modalidad y característica especial de las actividades regidas por esta convención, las instituciones podrán conceder las vacaciones durante el período que va desde el 1 de septiembre al 31 de mayo, procediendo en forma tal que a cada persona que trabaja le corresponda el goce de éstas por lo menos en una (1) temporada de verano cada tres (3) períodos. Asimismo, las partes podrán convenir el fraccionamiento de las mismas, conforme lo prescripto en el art. 154 LCT.

De optar por el fraccionamiento, la entidad empleadora otorgará como mínimo un cincuenta por ciento (50%) de los días de licencia en los meses de verano, no pudiendo la primera fracción de las mismas ser inferior a siete (7) días corridos, con excepción de aquellas personas cuya antigüedad no exceda de los cinco (5) años.

En las instituciones en que, por acuerdo con el personal, rija otro régimen al respecto, éste podrá ser mantenido.

El comienzo del periodo de vacaciones comenzará indefectiblemente luego del franco de la persona que trabaja.

Pago: A los fines de su pago, se deberán calcular teniendo en cuenta la mejor remuneración percibida durante los últimos seis (6) meses.

Licencias especiales con goce de sueldo.

Art. 4.2 — Además de los días que puedan corresponder a las personas que trabajan por licencias ordinarias, gozarán de las siguientes licencias extraordinarias:

- Por matrimonio: doce (12) días corridos.
- Por nacimiento o adopción de hijo/a: diez (10) días corridos para la persona progenitora no gestante. En el supuesto de alumbramiento o adopción de más de un/a hijo/a, el plazo de la licencia se extenderá hasta quince (15) días corridos. Este beneficio rige desde el 1 de enero de 2023.
- Por fallecimiento de cónyuge, persona unida en aparente matrimonio, hijos/as, padres, madres o hermanos/as: tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as y suegros/as: dos (2) días.
- Si el fallecimiento del familiar ocurriera a más de 400 km del lugar de trabajo se agregarán dos (2) días a los previstos precedentemente.
- Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria: dos (2) días hábiles por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario, debiendo acreditarse con el certificado correspondiente.
- Por mudanza: dos (2) días hábiles como máximo, cada dos (2) años.
- Por donación de sangre con arreglo a lo establecido por el inc. c, del art. 47 de la ley 22.990, su decreto reglamentario 375/89 y/o normativa que la reemplace.: veinticuatro (24) horas incluido el día de la donación. Cuando ésta sea realizada para hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas.

4

RE-2023-95786159-APN-DGD/VD#JGM

- Para cuidado por enfermedad de cónyuge, conviviente en aparente matrimonio, persona unida en unión civil, hijo/a, menores bajo guarda y padres o madres, diez (10) días por año.

La modalidad para la aplicación de las presentes licencias se remite a lo establecido en el art. 160 de la L.C.T.

Licencia sin goce de haberes.

Art. 4.3. - La persona que trabaja que cuente con una antigüedad mínima de 5 años, podrá solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes por un plazo no mayor a 90 días; y si cuenta con 10 o más años de antigüedad, podrá solicitarla por un plazo de hasta 180 días. En cualquiera de los casos, el/la empleador/a podrá o no, otorgarla.

La probanza de que la licencia fue utilizada con fines laborales autoriza a la entidad empleadora a despedir a la persona que trabaja con causa suficiente en los términos del art. 242 LCT.

Licencia por maternidad y/o adopción.

Art. 4.4 — La adoptante es asimilada y equiparada a la madre biológica, habido lo cual gozará de las licencias y resguardos que se detallan a continuación:

La licencia por maternidad y/o adopción se ajustará a las disposiciones legales en vigencia, salvo en las situaciones que se mencionan a continuación:

- En el supuesto de entrega de la guarda de un/a menor en el marco de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial de treinta (30) días con goce de haberes y a su opción sesenta (60) días sin goce de haberes. Asimismo, en el último supuesto, la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia, por igual término y condiciones que el establecido para el supuesto de licencia por maternidad.
- La entidad empleadora reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de ocho (8) sesiones siempre y cuando esté prescrito por profesional médico/a.
- En caso de prescripción médica que indique que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales durante la gestación, la entidad empleadora le asignará tareas adecuadas a esas circunstancias.
- En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.
- La acreditación de la entrega en guarda y de adopción, será únicamente a través de resolución judicial

TITULO V - Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Enfermedad y accidentes de trabajo.

Art. 5.1 — Todas las personas comprendidas en la presente convención se encuentran incluidas en el ámbito de protección legal de la ley de riesgos de trabajo y normativas de higiene y seguridad laboral que se encuentren vigentes, sus reajustes posteriores y con las prescripciones de la Ley 20.744 y posteriores modificaciones.

Disminución de la capacidad física de la persona que trabaja.

5

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Art. 5.2 — Ante la disminución de las capacidades de la persona que trabaja para poder desempeñar su tarea, deberá ser transferida a un puesto acorde a sus aptitudes que se encuentre vacante, no pudiendo sufrir rebaja alguna en sus remuneraciones.

Prevención de riesgos de trabajo.

Art. 5.3 — Ratificando el principio de seguridad y prevención de riesgos que asumen las partes en el presente y que tienen como principales protagonistas a las personas que trabajan, las instituciones cumplirán y harán cumplir todas las prescripciones que al respecto contiene la Ley 24.557 y Ley 19.587 de Seguridad e Higiene. Además, asumen las siguientes responsabilidades:

- a) Cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que pueden acacer en el ámbito de trabajo, originadas por el contacto directo o trabajo en áreas con material y/o residuos que posean elevado riesgo de contagio. Ej. hepatitis y tétanos. En este supuesto la entidad empleadora proveerá sin costo alguno las vacunas contra el tétano y la hepatitis y aquellas otras que existan en el futuro.
- b) Las personas que realicen tareas con máquinas desmalezadoras, bordeadoras a explosión y/o vehículos sin amortiguadores, por cada cuarenta (40) minutos de trabajo tendrán un descanso de quince (15) minutos.

Prevención de riesgos de trabajo (maquinarias).

Art. 5.4 — Donde existan instalaciones de maquinarias o elementos que puedan significar un peligro para las personas que trabajan, éstos serán debidamente señalizados y cuando por la índole del trabajo así lo exija, se les proveerá de los elementos protectores necesarios, como ser mamelucos u overoles adecuados, guantes de cuero, botas de goma, delantales protectores, caretas protectoras, etc. Asimismo, en tal supuesto, la entidad empleadora deberá brindar la capacitación requerida para el uso de los implementos provistos y la prevención de accidentes.

Provisión de equipos y ropa de trabajo.

Art. 5.5 — A las personas que trabajen en tareas de maestranza, de servicios, en funciones administrativas y profesores/as a cargo del desarrollo de actividades deportivas, se les proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo que les corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñan y a la época del año de que se trate, a razón de dos (2) por año, uno antes del 10 de abril y otro antes del 10 de septiembre.

Quienes ejecuten tareas que involucren el lavado de patios, baños, riego, o al que por razones de servicio sea indispensable su uso, se les suministrará un par de botas de goma y un par de guantes de goma o cuero al que trabaje en contacto con componentes eléctricos, corrosivos y/o elementos químicos.

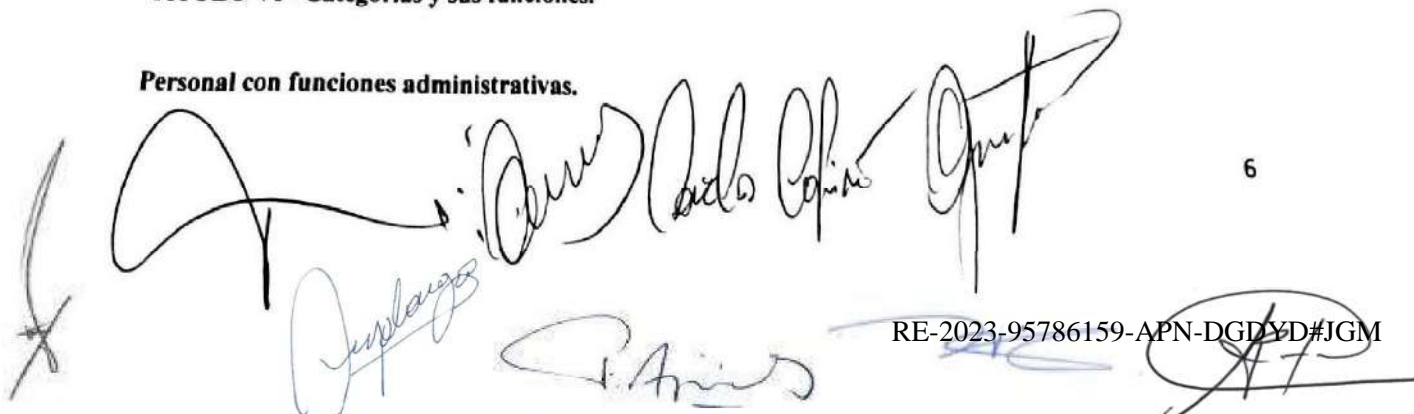
Debe la institución capacitar adecuadamente a la persona que trabaja, sobre aquellos riesgos que, para su salud, la de terceros y/o el ambiente de trabajo deben evitarse o prevenirse.

Provisión de herramientas de trabajo.

Art. 5.6 — La institución deberá suministrar a las personas que trabajan, las herramientas y equipos necesarios en perfecto estado de conservación y de uso para el normal desempeño de su trabajo. También proveerá el lugar adecuado para guardarlas, así como los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo la persona que trabaja la responsable de su buen estado de conservación y cuidado.

TITULO VI - Categorías y sus funciones.

Personal con funciones administrativas.



6

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Art. 6.1 — 1ª Categoría: Subjefe/a. Son las personas que realizan tareas administrativas de naturaleza especializada, requiere alta concentración mental y criterio analítico para resolver problemas que cubren el área total de un sector de la organización. Maneja asuntos delicados o muy importantes en los que se requiere alta capacidad creadora. Debe tener personal a su cargo.

2ª Categoría: Principal. Son las personas que realizan tareas administrativas que requieren conocimientos teórico-prácticos completos de la oficina; portero/a con personas a cargo o sector de trabajo en que actúa, también comprende la persona encargada de monitoreo. Responsable de la solución de problemas comunes, debe hacer uso de la imaginación y creación. (Ej.: persona con funciones de cajero/a)

3ª Categoría: Auxiliar. Son las personas que realizan tareas administrativas que requieren práctica previa pero no criterio propio, pudiendo ser esas tareas variadas con procedimientos estandarizados establecidos con anterioridad (Ej.: portero/a, operador/a de monitoreo)

4ª Categoría: Aprendiz-Cadete/a. Son las personas que realizan tareas administrativas que no requieren el ejercicio de criterio propio o práctica previa.

Descanso del personal de monitoreo: Por cada turno de trabajo en la sala de monitoreo deberá haber como mínimo una persona como encargada y una como operaria de monitoreo.

Todas las personas que trabajen operando en los Centros de Monitoreo tomarán, indefectiblemente, un receso no menor a diez minutos por cada hora de trabajo. Los descansos tienen como fin asegurar que el tiempo de visualización de las cámaras no supere los cincuenta (50) minutos, con el objeto de garantizar la adecuada prestación del servicio y salvaguardar la salud de la persona que trabaja. La autoridad administrativa deberá arbitrar las gestiones correspondientes a fin de que el personal cuente con el periodo de descanso. Queda terminantemente prohibido abstenerse de tomar los descansos, acumularlos para tomarlos conjuntamente y/o tomar dos o más descansos sucesivos.

Durante dicho receso, la persona que trabaje como encargada de monitoreo será quien reemplace a quien esté operando el monitor.

Las personas que estén operando el monitor, no podrán retirarse sin autorización del/la encargado/a y mientras no haya tomado su lugar el relevo correspondiente.

Personal de maestranza.

Art. 6.2 – 1ª Categoría: Capataz General. Comprende a las personas que trabajan directamente dependiendo de los responsables de la gerencia, intendencia o administración general. Debe tener personas a su cargo.

2ª Categoría: Capataces/Encargados/as. Comprende capataces y/o encargados/as de cualquier sección que cuenten con personas a su cargo tales como mantenimiento/tenis/pileta/mayordomía/vigilancia/pañol/golf/personas que trabajen en limpieza/contra maestre.

3ª Categoría: Oficial Especializado/a o calificado/a. Comprende: choferes, lancheros/as, grineros/as autopropulsados/as, cancheros/as tenis (polvo), cancheros/as de otros deportes, utileros/as, tractoristas calificados/as, foguistas A, starter, casilla de palos, oficiales especializados/as en oficio (Ej.: carpinteros/as, plomeros/as, albañiles, electricistas, choferes, telefonistas, maquinistas, mecánicos/as).

4ª Categoría: Oficiales. Comprende: oficiales de cualquier oficio: foguistas B, peluqueros/as, caballerizos/as, cocineros/as, vestuaristas, cortadores/as manuales de green, tractoristas, bordeadores/as, fumigadores/as, marineros/as calificados/as, persona que cuida menores.

5ª Categoría: Auxiliares Calificados/as. Comprende: personas que trabajen en limpieza y mucamos/as, ciclistas/as, zapateros/as, caseros/as, marineros/as, mozos/as, serenos de reloj, personas que trabajen como peón y/o ayudantes en general, laguneros/as, personas que desarrollen funciones de sereno/a.

Nota: La persona que trabaje como tractorista calificada de 3ª categoría es quien está capacitada para utilizar el tractor con cualquier tipo de máquinas enganchadas al mismo como ser: cortadoras, sembradoras,

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

fumigadoras, etc. La persona que trabaja como tractorista de 4ª categoría es quien está capacitada para utilizar el tractor enganchando una chata, carretón, rastra o elementos semejantes.

Personal profesional.

Art. 6.3.- 1ª Categoría: Profesionales con título universitario.

Comprende a las personas trabajadoras que poseen títulos universitarios oficiales y que ejerzan labores referentes a su profesión. Las partes entienden comprendidas en la presente categoría y de manera no taxativa a: profesionales universitarios/as en derecho, medicina, ciencias exactas, agronomía, etc.

2ª Categoría: Profesores/as de educación física y otras disciplinas con título terciario.

Comprende a quienes tienen el título profesional en Educación Física, y aquellas personas trabajadoras que poseen títulos terciarios oficiales y que ejerzan labores referentes a su profesión.

3ª Categoría: Instructores/as, Entrenadores/as y otras personas con títulos o certificados.

Comprende a las personas que trabajan que poseen título o certificaciones expedidos por institutos habilitados por autoridad competente en una determinada especialidad deportiva, cultural, educativa, recreativa y/o similar y ejercen labores referentes a su especialidad (las partes entienden como comprendidas en la presente categoría y de manera no taxativa a: profesores/as de golf, instructores/as de artes marciales, etc.)

También se encuentran comprendidas en esta categoría quienes sean estudiantes de la carrera de educación física con el segundo año completo y aprobado y presten tareas relacionadas con su profesión.

4ª Categoría: Instructores/as y Entrenadores/as idóneos/as.

Son las personas que trabajan y son reconocidas por la entidad contratante como idóneas en la especialidad de que se trate: deportiva, recreativa, cultural y/o similar (las partes entienden como comprendidas en la presente categoría y de manera no taxativa a: directores/as de coro, instructores/as de bridge, manualidades, ajedrez, etc.).

También se encuentran comprendidas en esta categoría las personas que trabajan y sean estudiantes de la carrera de educación física con el primer año completo y aprobado y presten tareas relacionadas con su profesión.

5ª Categoría: Auxiliares y Acompañantes de grupos. Son las personas que colaboran en las tareas desarrolladas por las personas enumeradas en las categorías precedentes.

6ª Categoría: Guardavidas. Se encuentran comprendidos/as dentro de esta categoría las personas que trabajan de guardavidas con habilitación y que ejerzan tareas referentes a su profesión.

A las personas comprendidas en esta categoría le será de aplicación el régimen específico previsto en la ley 27.155 y normas reglamentarias.

Art. 6.4. Quienes se encuentren comprendidos en el artículo 6.3 serán remuneradas por hora, se fijan los respectivos valores en **Anexo I – II Salarial** que se incluye en el presente convenio. Asimismo, en el caso que deba fijarse la remuneración mensual para jornada completa, la misma surgirá de multiplicar el valor de la hora por 176.

Las demás condiciones de trabajo de las personas trabajadoras antes mencionadas se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo general de la actividad.

Para las personas que sean contratadas por hora, los adicionales convencionales como el presentismo y la antigüedad se liquidarán de manera proporcional, computando 176 hs de trabajo mensual.

Cantidad de categorías

8

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Art. 6.5 — En ningún caso se debe interpretar que todas las categorías precedentemente enunciadas deben existir en cada entidad empleadora. De existir personas que trabajan y que desempeñan principalmente tareas correspondientes a las categorías previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo, se les aplicará el mismo.

Movilidad laboral.

Art. 6.6 — Las categorías enumeradas tienen por objeto determinar la posición salarial de cada persona que trabaja según cuál sea su tarea principal o más frecuente. Cuando la tarea asignada corresponda a una categoría similar, la prestación se hará con el único límite de que por esta vía no se les podrá sancionar o menoscabar moralmente o reducir el salario de la categoría en que revistan.

Art. 6.7 — Las enumeraciones precedentes son simplemente ejemplificativas y no excluyentes, pudiendo existir tantas categorías, funciones o secciones como cada entidad considere convenientes.

Art. 6.8 — Las funciones y tareas que se mencionan en este Convenio se podrán complementar en todos los casos con los principios de polivalencia y polifuncionalidad respetando la afinidad de tareas y funciones para el logro de un mejor servicio y favorecer el desarrollo profesional de las personas involucradas.

TITULO VII - Ingresos, reemplazos y vacantes.

Régimen

Art. 7.1- Cuando la persona que trabaja en una categoría determinada reemplace a la titular de un puesto de una categoría superior, cobrará la diferencia salarial correspondiente al periodo de reemplazo, la que se liquidará mensualmente, pero pudiendo cerrarse la cuenta del mes antes del día 30, si fuese funcionalmente necesario.

Art. 7.2- El ingreso se producirá para cubrir las vacantes a ocupar y la antigüedad se computará conforme todo el tiempo corrido en que la persona haya prestado servicios dependientes para una misma empleadora sea bajo la modalidad permanente o temporaria.

El personal que trabaje para una misma entidad empleadora, tendrá derecho a preferencia en caso de postularse para cubrir una vacante en iguales condiciones con otros postulantes.

Art. 7.3 — Toda persona trabajadora en condiciones legales de obtener su jubilación ordinaria deberá acogerse a este beneficio.

Art. 7.4 — La idoneidad para desempeñarse en tareas de una categoría superior no da derecho a la nueva calificación si no existe la vacante del caso y/o existen trabajadores/as que puedan hacer esa misma tarea con mejor desempeño y eficacia.

Sin perjuicio de ello, la persona que se haya desempeñado durante veinte (20) días para un puesto de maestranza o cuarenta y cinco (45) días para las personas con funciones administrativas, en forma corrida o alternada, de trabajo efectivo en tareas de una categoría superior y dentro del año calendario contado del 1 de junio al 31 de mayo, tendrá derecho a quedar ubicado en la categoría inmediata superior a aquella que fuese la suya de registro siempre y cuando por este mecanismo no pase de la 3º (tercera) categoría de personal de maestranza y 2º (segunda) de personas con funciones administrativas, ni ascienda más de una categoría dentro de cada año calendario, contando éste del modo preindicado.

Art. 7.5 — Las partes se comprometen a promover la contratación de personas con capacidades diferentes para cumplir tareas acordes con sus respectivas condiciones (telefonistas, personas que trabajen con funciones administrativas, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso a la entidad, etcétera).

TITULO VIII — Haberes.

Salarios básicos.

Art. 8.1 — Los salarios que figuran en el **Anexo I Salarial** del presente convenio colectivo regirán para todas las personas que trabajan y entidades empleadoras comprendidos en el país, con la excepción de las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, cuyos salarios son aquellos que se establecen en el **Anexo II Salarial**.

Las remuneraciones pactadas en el ámbito de esta convención no podrán ser, todas o algunas de ellas, tomadas como índice o base para la determinación del valor correspondiente a conceptos remuneratorios acordados en las entidades empleadoras o en otros ámbitos.

Las remuneraciones extra convencionales y/o rubros salariales propios de cada empresa, establecidos como porcentajes de los salarios básicos mantendrán su valor nominal, y no serán modificados ni con éste ni con sucesivos acuerdos en este ámbito.

Pago de haberes.

Art. 8.2— A los efectos de que no haya dudas sobre las liquidaciones efectuadas en los recibos de haberes correspondientes, se detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría que reviste la persona que trabaja y sueldos respectivos, ajustándose a las leyes y disposiciones vigentes.

Indefectiblemente el pago de haberes debe realizarse en forma completa, en el plazo legal.

TÍTULO IX - Pagos adicionales.

Bonificación por Antigüedad.

Art. 9.1 — Para todos los efectos que surjan del presente convenio, la antigüedad en el servicio se computará tomando el tiempo efectivamente trabajado para una misma entidad empleadora, desde el comienzo de la vinculación laboral o el que corresponda por sucesivos contratos a plazo o de temporada y/o el tiempo de servicio anterior en los casos de reingreso exclusivamente a las órdenes de la misma entidad empleadora.

Art. 9.2 — Las personas que trabajan gozarán de una bonificación por antigüedad cuyo cómputo se efectuará a partir del mes aniversario de su ingreso a la entidad empleadora. Esta bonificación se liquidará por cada año de antigüedad de dichas personas y en un monto equivalente al uno por ciento (1%) del salario básico de la 1ra Categoría de las personas que trabajen con funciones administrativas.

Premio Presentismo.

Art. 9.3 — A las personas que trabajan se les liquidará como rubro presentismo una suma del ocho por ciento (8%) del sueldo básico correspondiente a la categoría en que revisten. Serán acreedoras del mismo quienes cumplan con la asistencia y puntualidad en su jornada y horario de labor. Solamente se perderá si la ausencia o retraso de ellas no afectare la percepción de haberes conforme a la ley.

Viáticos.

Art. 9.4 — Cuando la persona que trabaja deba trasladarse fuera de la localidad donde habitualmente preste servicios se le abonarán los gastos de traslado, comida, etcétera.

10

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Si la distancia o índole de los servicios prestados demandaren más de un día, la empleadora deberá abonar viáticos por estadía. Cuando, en función de sus tareas, debiera trasladarse de un punto a otro, por sus propios medios, siendo la distancia mayor de diez cuadras, le serán reembolsados los gastos de locomoción, existiendo la obligación de utilizarlos.

Gratificación por jubilación, por jubilación por invalidez, por 25 años de servicio.

Art. 9.5 — A las personas trabajadoras que se acojan a los beneficios de la jubilación se les acordará una gratificación no remunerativa y por única vez equivalente al valor de la remuneración del mes anterior a la jubilación, siempre que la persona beneficiaria tenga una antigüedad mínima de diez (10) años en la entidad empleadora y extinga el vínculo con la misma.

Art. 9.6— A la persona que se acoja a una jubilación por invalidez con más de cinco (5) años de antigüedad se le abonará una gratificación no remunerativa equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la prevista en el párrafo anterior.

Art. 9.7 —A la persona que cumpla veinticinco (25) años de servicios con la misma empleadora se le otorgará una gratificación no remunerativa por única vez equivalente al valor de dos (2) meses de la remuneración anterior al cumplir los veinticinco (25) años de servicios.

Régimen de Guardería.

Art. 9.8. -Guardería o pago sustitutivo. Cuando el establecimiento esté incluido por Ley, Decreto o Reglamentación legal entre los que deban ofrecer espacios de cuidado o guarderías, la obligación establecida en el art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (reglamentada por el Decreto 144/2022) o norma que la reemplace, podrá ser sustituida, a elección de la empleadora, por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

Art. 9.8.1. - Valor de la suma no remunerativa. El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor, conforme lo establece el tercer párrafo, del art. 4, del Decreto Reglamentario 144/2022 o el que lo sustituya en el futuro.

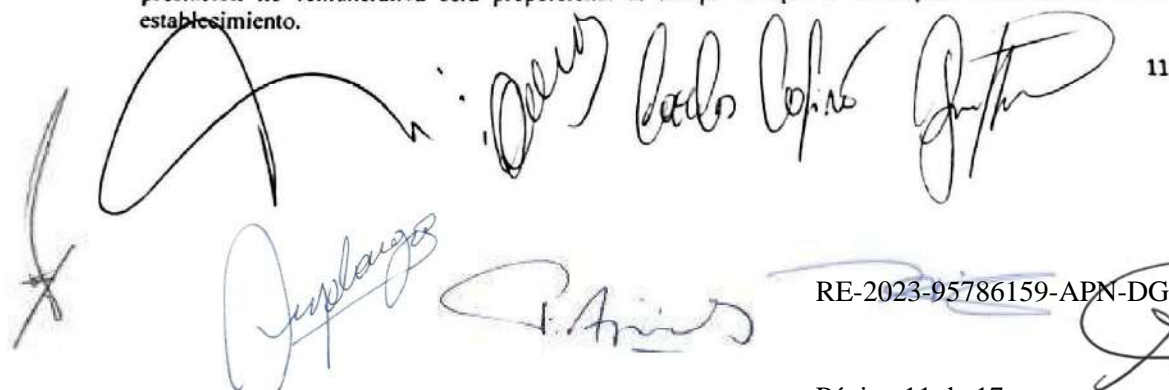
Art. 9.8.2.- Menor a cargo. Se entiende por menor aquel o aquella que tenga la edad que establece la normativa vigente para hacer obligatoria la prestación y que además se encuentre efectivamente a cargo de la persona durante la jornada de trabajo.

Art. 9.8.3.- Documentación. La documentación que podrá ser solicitada para acreditar que el o la menor se encuentra a cargo será a título enunciativo la siguiente: Partida de Nacimiento y/o Sentencia judicial de guarda con miras a adopción simple, plena o de integración o Guarda por Supuesto Especial, de acuerdo con el período otorgado o prorrogado, y/o Sentencia de tutela a cargo de la persona titular del beneficio y/o Beneficiario de la Obra Social, y/o Legajo Laboral.

La entidad empleadora requerirá a la persona dependiente que acredite que los gastos emanan de una institución habilitada por la autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, previsto en la Ley N° 26.844.

La obligación de pago de la prestación se originará a partir de la debida acreditación por la persona beneficiaria de los recaudos mencionados.

Art. 9.8.4. Jornada reducida. En el caso que la persona beneficiaria tenga una jornada laboral reducida, la prestación no remunerativa será proporcional al tiempo en que se desempeñe efectivamente en el establecimiento.

The bottom section of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures. To the right of the signatures, the number '11' is printed. Below the signatures, there is a blue rectangular stamp containing the alphanumeric code 'RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM'. To the right of this stamp is another handwritten signature in black ink.

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Art. 9.8.5 - Modalidades especiales. En los supuestos de prestación de servicios por temporada, eventual, estacionarias o cíclicas, la guardería o su pago sustitutivo sólo corresponderán para los momentos de prestación efectiva de trabajo.

Art. 9.8.6- Teletrabajo. A quienes teletrabajen y estén anexados al establecimiento que deba ofrecer el servicio de guardería, les corresponderá el beneficio o su pago sustitutivo.

Art. 9.8.7- Preaviso en caso de cese de la obligación de la empleadora. Cuando el establecimiento modifique la cantidad de personas que presten servicios y ya no quede incluido por Ley, Decreto o Reglamentación legal entre los que deban ofrecer espacios de cuidado o guarderías, la empleadora deberá preavisar el cese del beneficio a las personas beneficiadas con treinta (30) días de anticipación.

Art. 9.8.8- Vigencia. Lo dispuesto en este artículo comenzó a regir a partir de la vigencia del Decreto 144/2022 y sus normas reglamentarias.

TITULO X - De las relaciones laborales en la pequeña empresa.

Pequeñas empresas.

Art. 10.1 — Las partes acuerdan que, en el ámbito de aplicación del presente convenio, se entenderán como pequeñas empresas aquellas que cuenten con un plantel total de hasta 40 personas que trabajen, cualquiera resulte su modalidad de contratación. En lo que respecta a: registración, monto de facturación anual, otorgamiento de preaviso y de licencias anuales ordinarias, pago de sueldo anual complementario y definición de puestos de trabajo, las partes se atenderán a lo dispuesto por la Ley 24.467, normas reglamentarias y disposiciones emanadas de la comisión especial de seguimiento creada por aquella.

TITULO XI - Reconocimiento gremial.

Delegados/as gremiales.

Art. 11.1 – El sindicato comunicará a las instituciones la nómina de los/as delegados/as gremiales cuyas funciones son las que se detallan a continuación.

Art. 11.2 – El/La delegado/a es la persona representante directa del Sindicato ante las instituciones en el lugar de trabajo, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo casos de suma urgencia.

Art. 11.3 – El/La delegado/a visará las reclamaciones que interpongan las personas representadas y encuadradas en el presente Convenio.

Cuando entendiéndose el/la delegado/a que una orden impartida por su superior no se ajustare al Convenio, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al/la jefe/a exponiéndole su punto de vista, tratando de solucionar la situación. De no lograrlo, podrá plantear la misma ante las autoridades sindicales.

La entidad empleadora convendrá con el/la delegado/a el horario para estas reclamaciones, las que se efectuarán durante las horas de trabajo.

En el supuesto que el/la delegado/a deba cumplir tareas gremiales fuera del establecimiento en el cual se desempeña y dentro de su horario normal y habitual de trabajo, deberá presentar un permiso gremial a la entidad empleadora con 24 horas de antelación. En caso de urgencia debidamente justificada, podrá comunicarlo dentro de las 48 horas siguientes. En ambos supuestos, las ausencias con permiso gremial no afectarán su remuneración.

12

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Art. 11.4 – La notificación de las listas, fecha y lugar de los actos eleccionarios deberán ser comunicadas a la entidad empleadora en forma fehaciente, a fin de que éste tome conocimiento de los hechos y las listas de quienes se postulen como candidatos/as a los efectos legales que correspondan.

Art. 11.5 – La cantidad de delegados/as (representantes del personal) por entidad se ajustará a las pautas previstas en el art. 45 de la Ley 23.551 de Entidades Sindicales.

Licencias gremiales.

Art. 11.6 – UTEDyC informará a las entidades empleadoras las licencias gremiales requeridas a las personas con representatividad gremial en el orden local, secretarios/as generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueran citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado de la UTEDyC y/o organismos nacionales y/o provinciales, y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551 y su Dto. Reglamentario y/o norma que la complemente o sustituya.

Pizarra o vitrina gremial.

Art. 11.7 – Las entidades empleadoras deberán proveer una pizarra o vitrina gremial, para uso exclusivo de la UTEDyC, que se exhibirá en lugar visible y de fácil acceso para las personas que trabajan en el establecimiento. Allí también constarán todas las comunicaciones o informaciones que dirija la UTEDyC a las personas dependientes.

TITULO XII - Comisiones de convenio.

Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

Art. 12.1 — A los efectos de la interpretación del presente convenio créase una comisión paritaria nacional compuesta por tres (3) miembros representantes titulares y tres (3) suplentes de UTEDyC, e idéntico número de representantes por la F.A.C.C. Podrán crearse comisiones paritarias de interpretación en cada provincia, previa consideración y consentimiento de la Comisión Paritaria Nacional.

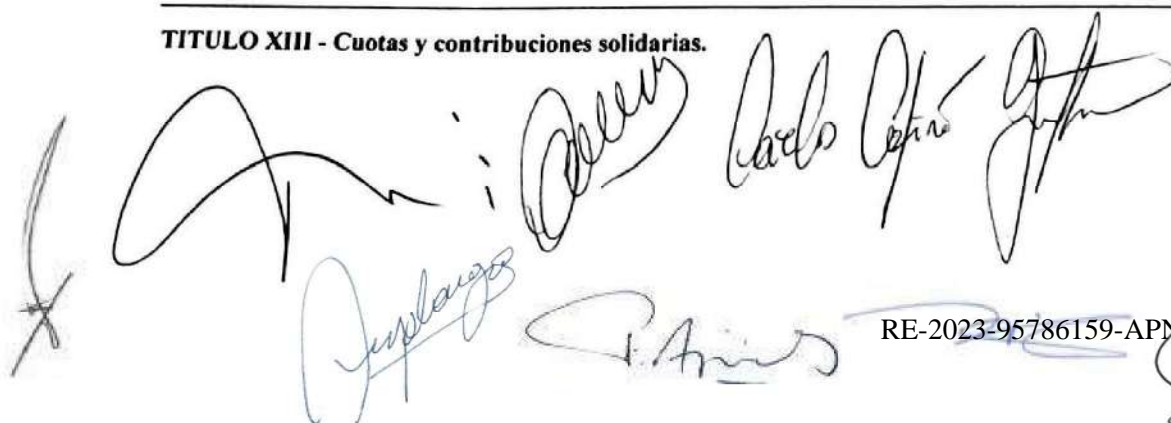
De acuerdo con la legislación vigente, la Paritaria no tendrá un miembro o representante estatal.

Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo — Ley 14.108 Provincia de Buenos Aires.

Art 12.2 - Con el propósito de cumplimentar las disposiciones de la Ley provincial 14.108 y su decreto reglamentario Nro. 801/2014, las partes signatarias de este convenio colectivo de trabajo decidieron acordar la conformación e integración del Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo, del siguiente modo:

- Las personas trabajadoras estarán representadas en todo momento por quienes detenten el ejercicio de la representación gremial.
- Las entidades empleadoras estarán representadas por quienes designen al efecto en igual cantidad con arreglo a lo previsto en el artículo 4to de la Ley 14.108.
- Ambas partes procederán a designar Presidente/a y Secretario/a quienes se alternarán una vez concluido el plazo del mandato de cuatro años previsto en ese dispositivo legal. En el primer periodo ejercerá la presidencia el sector sindical durante el plazo de dos años.

TITULO XIII - Cuotas y contribuciones solidarias.



13

RE-2023-95786159-APN-DGDYD#JGM

Cuota sindical.

Art. 13.1 — Las entidades empleadoras procederán a descontar mensualmente a las personas afiliadas a UTEDYC, la cuota sindical equivalente al 3% o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos que perciba la persona.

Obra social.

Art. 13.2 — En las condiciones establecidas en el art. 8 de la Ley 14.250 y con destino a la Obra Social de la UTEDyC, organización representativa de todas las personas representadas en esta Convención, se cumplimentarán las disposiciones y reglamentaciones dispuestas por la Ley de Obras Sociales.

Contribución solidaria de los trabajadores/as no afiliados/as con fines de negociación, culturales, sociales.

Art. 13.3 — A partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las entidades empleadoras retendrán mensualmente a las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, que no estén afiliadas al sindicato signatario, una contribución solidaria del dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total percibida en cada mes, cuyo importe se aplicará a sostener los gastos de negociación colectiva en la proporción que corresponda a las personas trabajadoras no afiliadas y el excedente al sostenimiento de fines culturales, sociales, todo conforme a lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 14.250.

Contribución a cargo de las entidades empleadoras.

Art. 13.4 — A partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras contribuirán mensualmente con el equivalente al uno por ciento (1%) sobre los sueldos básicos de la totalidad de las personas alcanzadas por esta convención.

Los fondos serán destinados a las actividades y acciones educativas, capacitación laboral, formación profesional, subsidios por fallecimiento, planes especiales de turismo y demás actividades sociales y culturales, en beneficio de las personas afiliadas a la UTEDyC, aprobadas por el Secretariado Nacional.

Contribución extraordinaria solidaria.

Art. 13.5 — También a partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras retendrán mensualmente a todas las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, y en concepto de contribución solidaria extraordinaria, la suma del medio por ciento (0.5%) sobre la remuneración bruta total percibida en cada mes. Las sumas recaudadas serán destinadas a sostener actividades que propicien la elevación educativa, la capacitación laboral, la formación profesional, la certificación de competencias, el asesoramiento técnico y profesional, tanto para las personas afiliadas como no afiliadas y la debida defensa de los intereses sectoriales, creando un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones necesarios para cumplir con los propósitos antes enunciados.

Depósito de cuotas sindicales, cuotas convencionales y solidarias.

Art. 13.6 — Las sumas resultantes de lo dispuesto en los arts. anteriormente mencionados en el presente título deberán ser depositadas por la parte empleadora en forma mensual consecutiva de acuerdo con la legislación vigente, en la cuenta de la UTEDyC cuyos datos se comunicarán en forma fehaciente a las entidades empleadoras.

TITULO XIV- Régimen de Teletrabajo

Régimen de Teletrabajo

Art. 14.1.- Mayores gastos de conectividad. Cuando existiera contrato de teletrabajo, las partes establecen que los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios serán compensados por la entidad empleadora con el pago de la suma de doscientos cincuenta pesos (\$ 250) por día efectivamente teletrabajado. Las partes podrán pactar sumas de mayor valor y con el mismo carácter. El concepto será liquidado mensualmente como no remunerativo en los términos del artículo 10 del Decreto 27/2021 reglamentario de la ley 27.555. Dicho concepto no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. El mismo será actualizado en idéntica modalidad, porcentaje y plazo en que se incrementen los sueldos básicos de este convenio.

Art. 14.2. - Situaciones excluidas. No se considerará teletrabajo cuando la persona sólo obtuviera algún permiso especial para realizar ocasionalmente sus tareas en forma remota y que no haya cumplido con la exigencia que se desprende del artículo 7 de la Ley 27.555 referida a un acuerdo escrito. Tampoco cuando el trabajo se realice en dependencias de la entidad empleadora o cuando se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja. Se entiende por ocasional cuando no se realiza en forma habitual ni por costumbre, sino en forma casual o accidental. Se entiende por no habitual aquel trabajo que no se realice con una periodicidad regular que se mantenga en el tiempo.

Art. 14.3.- Vigencia. Lo establecido en este artículo comenzó a regir a partir del 1 de enero de 2023.

TITULO XV - Cláusulas Generales.

Penalidades.

Art. 15.1. El presente convenio se regirá por las disposiciones de la Ley 14.250 de convenciones colectivas de trabajo y sus modificatorias.

Antes de formalizar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, las partes se comprometen a agotar las gestiones conciliatorias.

Organismo de aplicación.

Art. 15.2. El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones estipuladas precedentemente. La violación de las condiciones establecidas será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones pertinentes.



SECTOR SINDICAL



SECTOR EMPLEADOR

ANEXO 1- ESCALA SALARIAL - CCT 780/20. UTEDYC-FACC

CATEGORIA	18%		12%		10%		9%	
	JULIO '23	AGOSTO '23	SEPTIEMBRE '23	OCTUBRE '23	NOVIEMBRE '23	DICIEMBRE '23		
ADMINISTRATIVO		REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM
1ª CATEGORIA	288.751	288.751 51.975	288.751 51.975	340.727 34.650	375.377 28.875	404.252 25.988		
2ª CATEGORIA	258.144	258.144 46.466	258.144 46.466	304.609 30.977	335.587 25.814	361.401 23.233		
3ª CATEGORIA	232.017	232.017 41.763	232.017 41.763	273.780 27.842	301.622 23.202	324.824 20.882		
4ª CATEGORIA	207.155	207.155 37.288	207.155 37.288	244.443 24.859	269.301 20.715	290.017 18.644		
MAESTRANZA		REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM
1ª CATEGORIA	286.531	286.531 51.576	286.531 51.576	338.107 34.384	372.491 28.653	401.144 25.788		
2ª CATEGORIA	267.426	267.426 48.137	267.426 48.137	315.563 32.091	347.654 26.743	374.397 24.068		
3ª CATEGORIA	249.664	249.664 44.940	249.664 44.940	294.604 29.960	324.564 24.966	349.530 22.470		
4ª CATEGORIA	233.082	233.082 41.955	233.082 41.955	275.036 27.970	303.006 23.308	326.314 20.977		
5ª CATEGORIA	217.578	217.578 39.164	217.578 39.164	256.742 26.109	282.852 21.758	304.610 19.582		
PROFESIONAL		REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM	REM NO REM
1ª CATEGORIA	1.980	1.980 356	1.980 356	2.336 238	2.574 198	2.772 178		
2ª CATEGORIA	1.842	1.842 332	1.842 332	2.173 221	2.394 184	2.579 166		
3ª CATEGORIA	1.634	1.634 294	1.634 294	1.928 196	2.124 163	2.287 147		
4ª CATEGORIA	1.452	1.452 261	1.452 261	1.713 174	1.887 145	2.033 131		
5ª CATEGORIA	1.329	1.329 239	1.329 239	1.568 159	1.727 133	1.860 120		
6ª GUARDAVIDAS	2.255	2.255 406	2.255 406	2.661 271	2.932 226	3.158 203		

Compensacion gastos
Teletrabajo: valor diario \$

434 512 512 564 608 647

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Julio', 'Alfredo', 'Bobo', 'Cofre', 'Amplazos', 'P. Arino', and 'A.P.']

ANEXO 2 - ESCALA SALARIAL - CCT 780/20. UTEDYC-FACC (Z. DESFAVORABLE)

CATEGORIA	BASE JULIO '23	18%		SEPTIEMBRE '23		12%		10%		9%		
		AGOSTO '23	REM	NO REM	REM	NO REM	OCTUBRE '23	REM	NO REM	NOVIEMBRE '23	REM	NO REM
ADMINISTRATIVO												
1ª CATEGORÍA	375.404	375.404	67.573	375.404	67.573	442.977	45.049	488.026	37.540	525.566	33.786	
2ª CATEGORÍA	335.575	335.575	60.404	335.575	60.404	395.979	40.269	436.248	33.558	469.806	30.202	
3ª CATEGORÍA	301.624	301.624	54.292	301.624	54.292	355.916	36.195	392.111	30.162	422.274	27.146	
4ª CATEGORÍA	269.268	269.268	48.468	269.268	48.468	317.736	32.312	350.049	26.927	376.975	24.234	
MAESTRANZA												
1ª CATEGORÍA	372.516	372.516	67.053	372.516	67.053	439.568	44.702	484.270	37.252	521.522	33.526	
2ª CATEGORÍA	347.709	347.709	62.588	347.709	62.588	410.297	41.725	452.022	34.771	486.792	31.294	
3ª CATEGORÍA	324.425	324.425	58.396	324.425	58.396	382.821	38.931	421.752	32.442	454.194	29.198	
4ª CATEGORÍA	303.014	303.014	54.543	303.014	54.543	357.557	36.362	393.918	30.301	424.220	27.271	
5ª CATEGORÍA	282.862	282.862	50.915	282.862	50.915	333.777	33.943	367.721	28.286	396.007	25.458	
PROFESIONAL												
1ª CATEGORÍA	2.599	2.599	468	2.599	468	3.066	312	3.378	260	3.638	234	
2ª CATEGORÍA	2.358	2.358	424	2.358	424	2.783	283	3.065	236	3.301	212	
3ª CATEGORÍA	2.126	2.126	383	2.126	383	2.509	255	2.764	213	2.977	191	
4ª CATEGORÍA	1.883	1.883	339	1.883	339	2.222	226	2.448	188	2.636	169	
5ª CATEGORÍA	1.725	1.725	310	1.725	310	2.035	207	2.242	172	2.414	155	
6ª GUARDAVIDAS	2.927	2.927	527	2.927	527	3.454	351	3.805	293	4.098	263	

Compensacion gastos
Teletrabajo: valor diario \$

434 512 512 564 608 647

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Cecilia Copello', 'Ami', and 'AP']