**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**LUGAR Y FECHA:** En la Ciudad de XXXXXX, a los 30 días del mes de Septiembre de 2024.

**PARTES INTERVINIENTES**: Por el Sector EMPLEADORA **XXXXXXXXXXXX** con domicilio en XXXXXXXXXXXXX XXXXXX (en adelante LA REPRESENTACION EMPLEADORA) representada por el Sr. XXXXXXXXXXXXXXXXXX y por el Sector Laboral el **XXXXXXXXXXXXXXXX (ASURA),** XXXXXXXXX, con domicilo en XXXXXXXXXXXXXXXXX representada en este acto por su Secretario General XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.-

**ACTIVIDAD REGULADA**: Actividad de RECICLADO, en locales propios, alquilados, concesionados y/o actividad al aire libre en espacios públicos o privados comprendiendo la administración y explotación de todo tipo de actividad principal, accesorias, complementarias e imprescindibles a la misma. El presente se aplicará a las personas de las ramas de la actividad regulada y cuyas categorías y puestos de trabajo están expresa y exclusivamente comprendidas en el desarrollo de los capítulos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**NÚMERO DE BENEFICIARIOS: XX.000** trabajadores.

**AMBITO DE APLICACION:** El presente Conveno Colectivo de Trabajo regira las relaciones laborales que se establezcan entre trabajadroes y trabajadoras que presten tareas de RECICLADO **ubicados en todo el territorio de la Ciudad de XXXXXXXXXXX.**

Se entiende como **actividad de RECICLADO** todoaquel establecimiento o locales destinados al reciclaje, clasificación, reutilización y transformación de cualquier tipo de materia**.** Comprende a modo ejemplificativo: reciclaje de aceite, chatarra, todo tipo de metales, papel, aluminio, plástico, cartón, fluidos, etc.

INTRODUCCION.-

**CAPITULO I - DEL OBJETO Y LAS CONDUCTAS DE LAS PARTES**

**Articulo 1.1.- Objeto:**

Es objetivo común de las partes (EMPLEADORA - ASURA) emprender una relación estable y armónica, fundada en la convicción que reviste la importancia del desarrollo de nuevas técnicas de trabajo aplicadas en un marco de respeto mutuo, que confluirán en mejores niveles de trabajo y servicio, en la optimización de los costos de la EMPLEADORA y en un máximo desarrollo personal, técnico y profesional de los trabajadores.

Asimismo coinciden, siguiendo la filosofía de los objetivos comunes, en que la estructura privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia funcional a fin de que la Empleadora logre desenvolverse positivamente en un marco de mejor servicio y mayores rendimientos logrando su inserción en el mercado de la actividad del reciclado con un alto nivel de competitividad y desarrollo.-

Ello redundará en beneficio de la conservación de una importante fuente de trabajo, dentro de un contexto de mejora constante en la calidad de los servicios, desarrollo EMPLEADORArial y en la evolución positiva de las condiciones de trabajo, es decir que importará el logro de los objetivos básicos y prioritarios de las partes: Empleadora - Gremio - Trabajadores.-

A tales fines y en beneficio de la EMPLEADORA y de los trabajadores se considera esencial y vital la polivalencia funcional de éstos y es preocupación de la Empleadora que sus empleados - en los que constituye la actividad principal- adquieran el conocimiento de todos los niveles y funciones. A esos efectos la Empleadora o ASURA brindarán a los empleados, la capacitación y formación profesional necesaria, lo que les permitirá desempeñarse en todas las actividades que se exploten y en todos los sectores de la organización EMPLEADORArial y de la actividad. La empleadora y ASURA podrán acordar la realización de actividades conjuntas de capacitación.-

**1.2.- METAS PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS:**

Siendo que el objetivo primario de LA EMPLEADORA es crecer y prosperar a través del incremento de la productividad, calidad de los servicios que presta y preservar la seguridad de los bienes afectados al desarrollo de su actividad, en un marco de relaciones laborales serias, estables, responsables y duraderas, es importante entender que el mayor bienestar de los trabajadores se alcanzará en la medida que se cumplimentan exitosamente estas metas.-

Este objetivo condice con el de ASURA, que es el de mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno y equitativo y procurando que obtengan un salario justo con oportunidades de progreso laboral.- Por consiguiente, resultando compatibles sus objetivos primarios y con el propósito de alcanzar estas metas, ambas partes reconocen la necesidad de:

a) mantener una operación del negocio rentable propendiendo al incremento de la productividad y a la optimización en la utilización de los recursos disponibles.-

b) asegurar a cada trabajador la oportunidad de desarrollar sus habilidades.-

c) favorecer la polivalencia funcional y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente laboral que cumpla con las normas de seguridad e higiene industrial, sin ocasionar perjuicio moral ni material al trabajador.-

d) comprometer la búsqueda constante de mejoras en la calidad, servicio eficiencia y ambientación laboral.-

e) adherir a las normas de operaciones y de comportamiento dictadas por la EMPLEADORA con ajuste a los lineamientos de este convenio, promoviendo un trato justo e igualitario de los trabajadores y no afectando las condiciones éticas y morales de su “persona”.-

f) promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación, comprometiendo intentar la búsqueda de estas soluciones por métodos alternativos que no afecten a las partes.-

**1.3.- RESPONSABILIDADES.-**

**1.3.1.- DE LA EMPLEADORA:** con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, LA EMPLEADORA se compromete a:

a) Impulsar, por sí o conjuntamente con ASURA, el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y formación, mediante el funcionamiento semi - permanente de una academia que permita lograr el desarrollo mencionado.-

b) mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus trabajadores, así como con ASURA, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo dando así preeminencia al consenso sobre el disenso.-

c) cumplir con las normas convencionales y las disposiciones legales vigentes en todos sus aspectos (pagos en término, concesión de licencias, cumplimiento de horarios, etc.), incluyendo especialmente las de seguridad e higiene como medio de prevención de accidentes y enfermedades

d) orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y grupo familiar, cubriendo la protección de la salud a través de la Obra Social Sindical en la medida que ello no limite ni restrinja el derecho de libre elección del trabajador.-

e) alentar y propender al trabajo en equipo para alcanzar objetivos compartidos.-

f) proveer elementos y ropa de trabajo adecuado y un ámbito laboral cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del trabajador.-

g) Garantizar el efectivo goce de los derechos legales y convencionales por parte de todos y cada uno de los trabajadores, y consecuentemente un contexto más propicio para el mejor cumplimiento de los fines de la EMPLEADORA.

h) proveer a las instalaciones de todos los elementos de trabajo para el buen desempeño de las funciones de los trabajadores, en especial aquellos que se requieren para la prestación segura de sus tareas.

**1.3.2- DE ASURA**:

Con ajuste a los objetivos perseguidos y a su capacidad representativa laboral, ASURA se compromete a:

a) representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con los términos de contratación y los procedimientos y condiciones de trabajo establecidos en el mismo y en toda norma legal que resulte de aplicación en el orden laboral.-

b) ejercer la defensa de sus propios derechos e intereses y los que le competen a los trabajadores, propendiendo a la elevación personal, social, técnica y profesional de los mismos en favor de un mejor desarrollo laboral.-

c) colaborar con la EMPLEADORA en el logro de los objetivos comunes de éxito operativo - comercial y de bienestar para los trabajadores, apoyando las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad en tanto, respetando el sentido de la coparticipación, ello redunde en la mejora económico - laboral de los trabajadores que representa.-

d) cooperar con la EMPLEADORA en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, a fin de que su potencial laboral acompañe la evolución de los métodos, formas y tecnología aplicados al trabajo.-

e) analizar conjuntamente con la EMPLEADORA, ante situaciones que puedan afectar negativamente el nivel cuantitativo del empleo por causales coyunturales de tipo circunstancial o prolongadas, los medios de acción que posibiliten soluciones paliativas que permitan reducir el impacto socio - laboral que de ello deviene.-

f) a garantizar la confidencialidad de la información reservada a que tenga acceso en virtud del ejercicio del derecho a la información que este C.C.T. reconoce.-

**g) Trabajar en conjunto con la EMPLEADORA para analizar la problemática que origina el índice de ausentismo y elaborar una metodología que permita reducir el mismo**

**h) Llevar a cabo las elecciones de delegados de personal a fin de que haya representantes sindicales en los distintos establecimientos.**

**1.3.3.- DE LOS TRABAJADORES:** con el objeto de que, con su básica condición de fuerza de trabajo aplicada al factor de la producción y servicio, los trabajadores asuman bajo el principio del bien común un rol protagónico importante en el proceso evolutivo laboral que se persigue, serán sus responsabilidades:

a) realizar el máximo esfuerzo para lograr el mejor desempeño en la tarea asignada.-

b) contribuir ampliamente con los objetivos del grupo, colaborando con los demás miembros del mismo.-

c) desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales.-

d) desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas y procedimientos de funcionamiento de las Establecimientos.

e) trabajar respetando las políticas de gestión y normativas del EMPLEADORA que hacen a la programación operativa, a los tiempos de trabajo, a la conducta personal y a la concurrencia laboral.-

f) respetar los derechos individuales de otros trabajadores y las órdenes o directivas emanadas de sus superiores, en tanto ellas no afecten sus derechos laborales o su dignidad personal.-

g) realizar todos los esfuerzos necesarios y factibles para que la EMPLEADORA alcance sus metas de resultados.-

h) acompañar enteramente el espíritu de este convenio, buscando con creatividad e iniciativa hacer una EMPLEADORA más exitosa y eficiente, logrando en contraprestación una mayor solidez y mejoras concretas en su relación laboral.-

i) asistir a las actividades de formación y capacitación que implemente la EMPLEADORA, aplicándose positivamente a las mismas en favor de asegurar un mayor y mejor desarrollo laboral.-

j) comunicar inmediatamente a su superior jerárquico toda circunstancia anormal o peligrosa que observara, dando asimismo aviso de todo elemento y/o material que se encuentre abandonado, fuera de su lugar habitual o en funcionamiento defectuoso, en particular las fichas de uso público.

k) Respetar y cumplir con el deber de confidencialidad

l) Cuidar la imagen de la EMPLEADORA, evitando realizar cualquier comentario difamatorio de la misma, en cualquier medio de comunicación masivo sea público o privado

ll) Realizar su mayor esfuerzo, para brindar una cordial atención al público que asiste a los establecimientos

m) Cuidar los bienes de la EMPLEADORA

n) Cumplir con su deber de asistencia y puntualidad.

Asimismo, son sus derechos los siguientes:

**1.3.4. DERECHOS DEL PERSONAL.** El personal comprendido por el presente régimen tendrá los derechos y todods aquellos enumerados a lo largo de la presente convencion, y aquellos que otorga la Ley de Contrato de Trabajo y leyes complementarias, sin perjuicio de los mejores derechos que hubieren venido gozando con antelación y que no podrán ser menguados.

**CAPITULO 2 - CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 2º**.- **Representación**

De acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan más adelante en esta convención colectiva de trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 3º.- Exclusión de disposiciones de otros convenios**

Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otro convenio que no se encuentren expresamente incluidas en el presente.

Asimismo, la firma del presente acuerdo tomará inaplicable por parte de LA EMPLEADORA, cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y establecimientos indicados en el presente convenio.

**Artículo 4º.-**  **Vigencia**

**Se acuerda un plazo de vigencia para el presente convenio colectivo de trabajo de cuatro (4) años, a contar desde la fecha de su firma.**

Las partes acuerdan que, teniendo en cuenta la evolución de la situación económica nacional, y a fin de una mejor administración y aplicación de la presente convención, efectuarán reuniones periódicas a efectos de evaluar la actualidad del contenido de las cláusulas económicas.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días de antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren proponer.

Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado ASURA y LA EMPLEADORA durante su vigencia esto en virtud del principio de ultractividad. O sea que se pacta expresamente a ultractividad del mismo para todos los efectos legales y convencionales.

**Artículo 5º.- Personal excluido**

Quedan excluidos del presente convenio los empleados de la EMPLEADORA, proveedores que no correspondan a las actividades normales, habituales y específicas de LA EMPLEADORA, a saber: construcción, modificación y mantenimiento de obras civiles**.**

**Artículo 6º.- Personal y funciones comprendidas.**

Queda comprendido en este convenio el siguiente personal:

a) Con carácter general todo dependiente de la empleadora que presta servicios en el ámbito de la actividad de RECICLADO, cualquiera fuere su función específica, no excluido por el artículo 7º.

b) Con carácter particular :b.1).- Empleados polivalentes que realizan tareas o funciones directa o indirectamente vinculadas a la administración y explotación en la actividad del RECICLAJE y servicios o actividades accesorias, complementarias o conexas de traslado de materiales, disposición de los mismos, servicio de mantenimiento y reparación de bienes necesarios afectados a la explotación; b.2).- Empleados polivalentes que realizan tareas o funciones directamente vinculadas al servicio al cliente y accesorios, en tanto y en cuanto estos servicios conexos funcionen dentro y/o anexados.-

**Artículo 7º.- Modalidades de contratación.**

7.1. Resultan de aplicación al régimen de este Convenio Colectivo de Trabajo las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

**7.2. Se establecen las siguientes modalidades de prestación:**

**a) Trabajadoras/es que presten tareas para un unico empleador en un mismo establecimiento.**

**b) Trabajadoras/es que presten tareas para un único empleador o una misma marca o grupo economico, desplazandose entre los distintos establecimientos de propiedad o administrados por el mismo.**

En este caso descripto las sigueintes reglas:

1. Se le asignará trabajo dentro de un radio de 20kms cuando sea dentro de un mismo dia.
2. El empleador cubirrá el costo del traslado mediante “viaticos” cuyo gasto se acreditará semanalmente por medio de enrega de comprobantes al empleador, en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 106 Ley 20744 (Asignacion no remunerativa)

**c) Trabajadoras/es que presten tareas para distintos empleadores de forma simultanea.**

En cada caso, el contrato individual de trabajo debera especificar la modalidad de prestación bajo la cual ha sido contratado el trabajador/a.

**7.4. Contratación de personas con discapacidad:**

Ambas partes acuerdan que la empleadora, si las condiciones laborales de la misma lo permite, se compromete a contratar personas discapacitadas, entendiéndose por tales las definidas en el artículo 2° de la ley 22.431, para que cumplan tareas en relación de dependencia en las funciones adecuadas a sus capacidades, que les asignará la EMPLEADORA, extremo que le permitirá acogerse a los beneficios en materia de aportes, contribuciones y gravámenes impositivos que las leyes vigentes o futuras reconozcan.

**Artículo 8º.- Comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación.**

8.1. Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, permitiendo así atender las exigencias de los clientes, con el propósito de asegurar el proceso de producción y servicio, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la continuidad y mejora de los procesos productivos.

8.2. Con la finalidad de concretar el objetivo antes referido, se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y autorregulación, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre LA EMPLEADORA y ASURA. y estará integrada por los representantes de ASURA y de la EMPLEADORA. Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico.

**8.3. Serán facultades y objetivos de esta Comisión:**

a. Aclarar el contenido del convenio colectivo ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.

b. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.

c. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la EMPLEADORA como de los trabajadores que se desenvuelven en ella, así como examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos que involucren a la EMPLEADORA, a su personal y al Sindicato, tales como:

c.1. La implementación de los programas de capacitación y producción, de nuevos métodos de trabajo, que tiendan a incrementar la eficiencia, como así también la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen o hagan eficientes los servicios o incrementen la calidad de los mismos.

c.2. Satisfacción del cliente, analizando - a tal fin - la evolución de los niveles cualitativos de los productos y servicios.

c.3. Causas económicas de carácter general o sectorial o regional, que puedan afectar el nivel de empleo y la evolución de las relaciones laborales.

d. Apoyar, evaluar e impulsar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto y coadyuvando en todo aquello que facilite satisfacer objetivos pactados en esta convención.

e. Promocionar la adaptabilidad de la gestión de los factores de producción y servicios en orden al logro de una mayor productividad y calidad.

f. Evaluar los asuntos vinculados a la Salud, Seguridad e Higiene. Prevención de Accidentes en el Trabajo y mejora del Medio Ambiente Laboral.

g. Colaborar con la EMPLEADORA y sus empleados, en la introducción, implementación y desarrollo de los planes de capacitación

**8.4. Información**

En el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

**8.5. Confidencialidad**

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé para su funcionamiento.

Las normas de funcionamiento de las Establecimientos son de propiedad intelectual de la EMPLEADORA, quedando prohibidos su divulgación o empleo, sin previa autorización escrita de LA EMPLEADORA

Las normas de funcionamiento comprenden las diversas funciones de la actividad principal de la EMPLEADORA y tienen por finalidad establecer las obligaciones, procedimientos y responsabilidades específicas que en el cumplimiento de los servicios o tareas asignadas en cada caso por la EMPLEADORA a los empleados deberán ser observadas por éstos. Las mismas podrán ser dictadas por cada EMPLEADORA en forma particular, dando participación al ASURA en su elaboración y deberán ser presentadas para su homologación como Anexos del presente acuerdo.

**8.6.- Modificación. Adecuación.** Toda modificación o adecuación del presente convenio que se acuerde deberá ser indefectiblemente sometida a la homologación de la autoridad administrativa competente.-

**8.7.- Niveles de Negociación.** Las partes, a los fines prácticos y diligentes, podrán establecer niveles inferiores de negociaciones. Todo acuerdo que se celebre en la medida que modifique el presente convenio deberá ser indefectiblemente sometido a consideración y ratificación de los signatarios del convenio y posterior homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

**Artículo 9º.- Paz Social**

Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieran derivar en situaciones de conflictividad.

En aras de dicho objetivo y sin que implique renunciar a los derechos que les competen, las partes declaran su firme determinación de realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad de los servicios y a que no se afecten los niveles de empleo, buscando resolver los conflictos que pudieran surgir y que fueren susceptibles de afectar el normal desarrollo de las actividades, mediante la efectiva utilización de todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación.

**Artículo 10º.- Capacitación y formación profesional**

LA EMPLEADORA reconoce como principal fundamento y esencial para el más eficiente desarrollo del sistema de trabajo la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación y formación, a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continúa de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al sistema de trabajo de la EMPLEADORA.-

Las acciones de capacitación y formación profesional podrán coordinarse y llevarse a cabo conjuntamente con la Entidad Sindical signataria del presente convenio.-

**CAPITULO 3 – SECTORES, CATEGORÍAS, FUNCIONES Y CLASIFICACIONES.**

**Artículo 11°.- Sectores:**

Los Sectores de trabajo serán las siguientes:

11.1.- Sector

11.2.- Sector.

11.3.- Sector

11.4.- Sector Mantenimiento: Son tareas propias de este sector cumplir trabajo de mantenimiento en el establecimiento y dependencias Administrativas. Sus funciones están directa o indirectamente vinculadas, indistintamente, a mantenimiento de edificios y bienes, tanto interna como externamente, como también en tareas fuera del establecimiento.

11.5.- Sector Vigilancia. Pertenece a este sector todo trabajador polivalente que realiza tareas de vigilancia externa e interna del edificio, portería, playa de estacionamiento y de toda otra tarea inherente, como también en tareas fuera del establecimiento.-

11.6.- Sector Servicio accesorios. Estará comprendido en este sector todo trabajador polivalente que cumple su trabajo afectado a los servicios de atención al público/ciudadanía, acopio y soporte en funciones o tareas relacionadas, en tanto y en cuanto éstos servicios conexos funcionen dentro o fuera del establecimiento. -

11.7.- Sector Administración: Este sector agrupa a todo trabajador polivalente que desempeña tareas referidas a la administración de la EMPLEADORA, tanto dentro del establecimiento como en su sede central.

11.8.- Sector Tesorería. Sector que agrupa a todo el trabajador polivalente que desarrolla las actividades de tesorería de cada establecimiento, relacionadas a las cajas y operaciones de venta y pago, rendiciones, control de resultados, recuento, etc.

11.9.- Sector Maestranza: Este sector agrupa a todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en el establecimiento y dependencias Administrativas y sus funciones están directa o indirectamente vinculadas, indistintamente a la limpieza de los edificios y cosas tanto interna como externamente y/o fuera del establecimiento.

11.10.- Sector Coordinación/Recursos Humanos: se ocupa de seleccionar y contratar al personal, supervisa las actividades, desarrolla nuevos programas de servicio, liquida las horas trabajadas por los trabajadores de las diferentes areas.

**Artículo 12º.- Funcionalidad y polivalencia funcional:**

La enumeración y descripción de los sectores y sus categorías, desarrolladas en el presente convenio tienen carácter enunciativo pudiendo en el futuro agregarse nuevos sectores y categorías. LA EMPLEADORA en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas, toda vez que los establecimientos pueden estar organizados en diferentes modalidades en función de los recursos que tengan implementados o se implementen en el futuro, de acuerdo a las necesidades de la EMPLEADORA y particularidades de cada localidad.

El empleador podrá otorgar tareas con asignación de objetivos o resultados a alcanzar, tendientes a obtener la polivalencia del personal, con movilidad funcional vertical u horizontal y, además con la micro movilidad o pequeños cambios que se produzcan en el desempeño cotidiano de las prestaciones.

El trabajo se caracterizará por la polivalencia funcional de los trabajadores y trabajadoras.

La polivalencia funcional que caracteriza al trabajo no podrá ser ejercida irrazonablemente ni causar perjuicio material y/o moral al trabajador, y deberá atender, en su aplicación, a la especialidad técnica propia de la especialidad para la cual ha sido entrenado cada trabajador.

Asimismo la polivalencia funcional supone que los empleados de mayor jerarquía deban realizar las tareas de los empleados de menor jerarquía en aquellas oportunidades en que la operación así lo requiera o por circunstancias excepcionales, sin que ello afecte al trabajador en sus derechos económicos

Dentro del concepto de polivalencia funcional, en aquellos supuestos de realización de eventos solidarios, promocionales, sociales, etc. sean dentro o fuera de los establecimientos, la EMPLEADORA podrá requerir de los trabajadores sus servicios para la realización de distintas tareas, siendo que el tiempo de participación en estos eventos será compensado de su jornada laboral, esto sin causar perjuicio material y/o moral al trabajador, atendiendo, en su aplicación, a la especialidad técnica para la cual han sido capacitados los trabajadores

**Artículo 13º.- Categorías. Funciones y clasificaciones**

Las tareas a cargo del personal de la empleadora estarán clasificadas y divididas por Categorías a cada una de las cuales corresponderá un régimen salarial distinto, en atención a la naturaleza de la actividad.

La asignación específica de funciones a cada trabajador será establecida por la EMPLEADORA.

La EMPLEADORA no tendrá la obligatoriedad de cubrir todas las categorías ni sectores.

Las funciones y categorías de cada Sector son:

**13.1.- Sector**

**13.2.- Sector**

**13.3.- Sector**

**13.4.- Sector Mantenimiento:**

1.- Ayudante 1

2-. Ayudante 2

3.- Jefe de Mantenimiento.

**13.5.- Sector Vigilancia:**

1.- Vigilador.

2-. Portero.

3.- Control de acceso: encargado de controlar el ingreso del material.

**13.6. Sector Servicios accesorios:**

1.-

**13.7.- Sector Administrativo:**

1.-

**13.8 Sector Maestranza**:

Empleado de Maestranza: Sus funciones se asignan en tareas de limpieza del edificio y cosas en general

**13.9- Sector Conducción:**

1.- Coordinador; selecciona y contrata personal, supervisa las actividades, desarrolla nuevos programas de servicio, liquida las horas trabajadas

2.- Gerente: Selecciona el personal, se encarga de la coordinación general entre areas, supervisa controla y planifica las tareas de todo el establecimiento.

**Artículo 14: Régimen Salarial. Composición del Salario. Liquidación de Haberes.-**

14.1.- Sueldos y Categorías: El personal de la EMPLEADORA comprendido en el presenta CCT, será agrupado dentro de sus respectivas categorías y sus remuneraciones son las que se establecen en la planilla (Escala Salaria Inicial) que se adjunta al presente.

14.1.1 Remuneración: Se considerara remuneración la suma que percibe el trabajador por las tareas prestadas durante el mes calendario que se compone de la siguiente forma:

**14.1.2.- Salario Básico:** Estará constituido por una suma fija para cada Categoría de cada uno de los Sectores, que surge de la escala adjunta y que se liquidará por hora o mensualmente conforme corresponda en cada caso.

**14.1.3.- Adicional por titulo: Esta constituido por un 5% (cinco por ciento) al trabajadpr que acredite haber obtenido titulo obtenido en un instituto de nivel terciario o superior, habilitado por autoridad competente.**

**14.1.4. Adicional por Antigüedad.** Se abonará un adicional por antigüedad en la forma que se establece seguidamente. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el año aniversario.

A los efectos del pago del escalafón por antigüedad a que refiere el apartado precedente, el cómputo del servicio se hará de acuerdo a lo dispuesto por la L.C.T. No se considerará interrupción del servicio, las ausencias por enfermedad, accidentes, maternidad, suspensiones o vacaciones anuales.

Si no se dispusiere nada en contrario en las condiciones particulares el adicional por antigüedad será asignada al personal con contrato indefinido sobre la cuantía del salario básico convencional de la actividad vigente en el momento de su aplicación. El complemento por antigüedad se devengará a razón de un 1% acumulativo por año a partir del primer mes del cumplimiento del año aniversario.

**14.1.5.- Adicional por**

**14.2.- Comisiones:** percibirán las mismasaquellos trabajadores pertenecientes a las categorias de Coordinación y Gerentes que alcancen las metas establecidas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

**14.3. Liquidación:** El salario, compuesto por todos los rubros o adicionales que en cada caso correspondan y por los importes o pautas que se establecen en las respectivas planillas salariales anexas, se liquidará por períodos mensuales.

**14.4.- Pago y Liquidación del Sueldo Anual Complementario**: La EMPLEADORA podrá a su criterio y teniendo en cuanta el desempeño del trabajador que lo solicitare abonar anticipos a cuenta del sueldo anual complementario. En tales casos, al finalizar los meses de junio y diciembre de cada año se efectuará el ajuste, si correspondiere, de manera que las sumas abonadas en concepto de anticipo en cada semestre sea igual a la que hubiera correspondido abonar de conformidad con lo dispuesto en la ley.

**Artículo 15º. Jornada Laboral. Modalidad de Trabajo. Horarios de Trabajo.-**

La jornada de trabajo normal de la actividad puede ser fijada a tiempo completo, a tiempo de forma reducida o por hora. En cada caso se regirá según el siguiente esquema:

1.- La jornada máxima a tiempo completo para los trabajadores remunerados por mes será de 8 horas diarias y 44 semanales. Las horas que excedan se abonaran como horas extras según la legislacion vigente.

2.- La jornada reducida será toda jornada inferior y se abonará en forma proporcional a la jornada cumplida.

3.- La jornada máxima para los empleados remunerados por hora será de 160 horas mensuales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo correspondiente.

La jornada se extenderá de lunes a domingo, podrá ser continuada o fraccionada, se extenderá durante todos los días del mes sin perjuicio del disfrute de descanso diario o semanal. En el caso de jornada de distribución irregular, el armado de la misma no puede afectar el descanso entre jornada y jornada ni el semanal

Descanso entre jornada y jornada; será de un mínimo de 12 horas

Descanso semanal; será de un minimo de 36 horas

Descanso durante la jornada; en las jornadas a tiempo completo y continuadas habrá un descanso de 30 minutos durante la misma.

Con consentimiento expreso del trabajador y ante circunstancias excepcionales, el empleador podrá disminuir o aumentar la jornada de trabajo hasta 4 horas por jornada y compensar dicho aumento o reducción dentro de lo 7 (siete) días subsiguientes.

**Artículo 16º. Trabajo en exceso de la jornada, trabajo de fines de semana y feriados-**

El tiempo extraordinario de trabajo en el cual el trabajador esta a disposicion del empleador, más alla de la jornada habitual establecida en este convenio o en la de su contrato individual de trabajo, si fuere menor, será abonado con un recargo del 50%.

Cuando el trabajador sea convocado a prestar tareas los dias sabado o domingo y esto no integre su jornada normal y habitual, se abonará el recargo correspondiente del 100% a partir de las 13 hs del dia sabado, debiendo ademas otrogar el descanso compensatorio correspondiente.

En el caso de aquellos establecimientos que funcionen en dias sabados o domingos, cuando la jornada del trabajador comprenda dichos dias de forma normal y habitual y el trabajador goce de su descanso hebdomadario en otros dias de la semana, el trabajo prestado en fines de semana no generará el pago de recargo alguno.

En el caso de los feriados nacionales, se abonarán con el recargo legal correspondiente del 100% y el empleador otorgará un día de descanso adicional, si el feriado laborado coincidiere con el descanso hebdomadario del trabajador.

**16.2 Régimen de jornada relativo a la maternidad:** Toda madre lactante tendrá derecho a optar por:

a) disponer de dos (2) descansos de media hora (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que la certificación del médico oficial establezca un intervalo menor de lactancia, o

b) disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una (1) hora después del horario de entrada o finalizándola una (1) hora antes, o puede dividirse en dos medias hora a distribuirse al comienzo y final de la jornada, desde el reingreso luego de la licencia correspondiente y hasta cumplido el año de edad del hijo.

c) Entendiendo la importancia de la lactancia materna y el derecho de la madre trabajadora a mantenerla durante los dos primeros años de vida del hijo (salvo prescripción medica en contrario), todo establecimiento laboral dispondrá de un epacio adecuado para la LACTANCIA MATERNA provisto de: bidon o botella de agua, elementos de higiene y de adecuado resguardo de la leche exraida, otorgando al menos dos descansos de 20 mintuos durante la jornada de trabajo a fin de que se pueda realizar la extraccion, los que se suman al descanso del inciso (a) o (b).

**Articulo 17: Proteccion a la maternidad y a la familia:**

Se reconcocen a la mujer y a la familia los siguientes derechos y licencias especiales:

1.- La empleadora otorgará tareas de menor riesgo a la mujer embaraza previa acreditacion de su estado y de tal necesidad, mediante la entrega de certificado medico correspondiente.

2.- En caso de parto múltiple, a la licencia por maternidad L.C.T. se le adicionará 30 dias mas y 1 hora de lactancia por dia.

3.- En caso de parto de hijo/a que deba permanecer hospitalizado al nacer (ej: parto prematuro) la madre o el padre gozarán de 1 hora por dia para ausentarse del trabajo debiendo acordar el momento con el empleador y acreditando el extremo invocado con constancia medica.

3.- En caso de entrega de guarda de un menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, al mujer gozara de una licencia especial de 45 dias y el varon de 5 dias, en ambos casos licencias remuneradas. La trabajadora podra solicitar acogerse a la excedencia tal como esta previsto en la LCT.

4.- En caso de muerte o incapacidad de la madre del hijo de un trabajador, durante el parto o dentro de los 30 (treinta) dias posteriores al mismo, el padre el hijo tendra derecho a la licencia por maternidad no gozada por la madre que se computara desde el fallecimiento o incapacidad materna. Igual derecho corespondera en el caso de fallecimiento de conyugue o conviviente, en el caso de guarda con fines de adopción.

**CAPITULO 4 - Licencias. Lugar de Trabajo y otros beneficios**

**Artículo 18º.- Licencia anual ordinaria:**

La extensión y época de otorgamiento de las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio, se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, por este Convenio Colectivo de Trabajo y por lo que disponga la autoridad de aplicación, debiendo en todos los casos -y tal como la normativa lo establece- ser las mismas pagadas con anticipación.

Todos los trabajadores y trabajadoras comprendidas en esta Convención gozarán del siguiente periodo de descanso:

1. 16 dias corridos cuando la antigüedad no supere los 5 años
2. 24 días corridos cuando la antigüedad mayor a 5 no supere los 10 años
3. 28 días corridos cuando la antigüedad mayor a 10 no supere los 20 años
4. 35 días corridos cuando la antigüedad supere los 20 años

En todos los casos la antigüedad se computará al 31 de diciembre de cada año que correspondan las vacaciones.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la EMPLEADORA, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de la tarea.

Todo trabajador y trabajadora con hijos en edad escolar tendrá prioridad para gozar su descanso anual en fecha que coincida con el descanso de los menores.

En todos los casos, la notificación se hará en forma individual entre los meses de Julio a Septiembre de cada año, haciendo constar en la misma el año al que correspondan, la cantidad de días y la fecha de goce.

**Artículo 19º.- Licencias especiales con goce de haberes**

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales con las modificaciones y complementos que aquí se establecen. El personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce íntegro de sueldo y siempre que medie un preaviso fehaciente a la EMPLEADORA, en los siguientes casos. Todos los dias serán corridos, salvo que se exprese lo contrario. En el caso de nacimiento, uno de los días de licencia deberá estar comprendido entre el lunes y viernes. Las licencias a que refiere el presente artículo serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo155 de la L.C.T. En caso de la licencia por matrimonio, la misma se podrá acumular al período ordinario de vacaciones, como así también se podrán incrementar o acumular con los francos.-

1. Por matrimonio y uniones civiles: 10 días

2. Por trámites pre-matrimoniales y matrimonio de hijos, padres y hermanos: 1 día.

3. Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: 4 días. Cuando el trabajador habite a mas de 100km del lugar de sepelio, se sumarán 2 dias más.

4. Por fallecimiento de hermano, suegro o suegra: 2 días.

5. Por nacimiento de hijos o adopción: 5 días.

6. Por nacimiento múltiple: 10 días.

7. Por mudanza, previo aviso con antelacion no menor a 10 dias: 2 días.

8. Por nacimiento con síndrome de Down: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

9. Para rendir examen en la enseñanza oficial media, terciaria, o universitaria, hasta dos (2) días corridos por examen con un máximo de 12 (doce) días en el año calendario, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada el primer dia que se reintegra al trabajo. Para aquellos trabajadoes que laboren en dias alternados, uno de los dos dias debe coincidir con el del examen.

10. Por enfermedad grave y/oe internación hospitalaria (conjuntamente) del hijo menor de 18 años de edad, cónyuge o conviviente y/o padre que convivan con el trabajador y que se encuentren a su cargo, siempre y cuando estuviera debidamente acreditada por autoridad del nosocomio, o médico tratante del menor: hasta quince (15) días de licencia pagos por año calendario.

Los 15 días se computaran como límite máximo para todos los casos de internación hospitalaria y/o enfermedad grave que pudieran presentarse en el año calendario. La EMPLEADORA podrá realizar las verificaciones que considere pertinentes que justifiquen el otorgamiento de esta licencia , la que tendrá lugar cuando LA EMPLEADORA encuentre debidamente justificada la causa invocada.

12.- Para donar sangre; un dia por año debidamente acreditado.

13 . Para madres y padres con hijos discapacitados: 20 dias por año calendario (no corridos)

14. Trabajadora embarazada: tendra derecho a un permiso para tomar 8 sesiones de gimnasia preparacion para el parto, previa acreditación de orden médica que asi lo ordene.

**Licencia especial sin goce de haberes:**

A partir de los 5 (cinco) años de antigüedad en el puesto de trabajo, los trabajadores/a tendran derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes de 90 (noventa) siempre que la misma se destine a:

* enfermedad grave de familiar directo (padre, madre, hijos hermanos) que no encuadre en el punto 10 de las licencias “con goce de haberes” o una vez excedido el tiempo de la misma.
* competencias deportivas en eventos oficiales debidamente acreditados.
* prestación de tareas en colonias de verano.

El trabajador queda impedido, durante este tiempo, de realizar tareas lucrativas o remuneradas, salvo el ultimo punto. El no reintegro del trabajador a su puesto de trabajo una vez finalizada la misma, cursada la intimación fehaciente correspodiente, implicará abandono de tareas.

**Articulo 20: Actividades gremiales. Delegados del Personal. VITRINAS GREMIALES.**

1.- Las partes acuerdan que la cantidad de delegados será, de acuerdo a las leyes vigentes

2.- Los delegados electos de acuerdo a los procedimientos legalmente previstos, en tanto se encuentren en el ejercicio efectivo de sus funciones gremiales, gozarán de las licencias que a través de la entidad gremial que los agrupa se soliciten, de acuerdo a las siguientes pautas:

a) La licencia será solicitada por escrito por ASURA a la administración de LA EMPLEADORA con una antelación no menor a los 3 (tres) días hábiles de la fecha en que se inicie la misma, enviando copia de la solicitud a la Sala donde se desempeñe el delegado.

b) Las licencias se otorgarán hasta un máximo de 24 (veinticuatro) horas equivalente a tres jornadas laborales, con goce de haberes por mes, y hasta 16 (dieciséis) horas consecutivas. El crédito de horas no utilizadas durante 1 (un) mes no será acumulable a periodos sucesivos.

c) Cualquier licencia gremial que no esté en orden a lo dispuesto en el punto anterior y que por razones extraordinarias supere cualquiera de los limites allí determinados, deberá contar con la aprobación expresa de LA EMPLEADORA y serán sin goce de haberes. O serán descontados los días no laborados.

3.- Vitrinas o pizarras sindicales

A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, la EMPLEADORA colocará vitrinas o pizarras dentro de su/s establecimiento/s, en lugares visibles, destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales.

Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembro de la Comisión Directiva de ASURA, o en su defecto, con membrete oficial del Sindicato.

**Artículo 21º.- Dia del Trabajador.**

Se establece expresamente que el día **XXX de XXXXXX** de cada año será considerado el **día del Trabajador de ASURA**, por lo que dicho día será abonado con un recargo del 100%.- al trabajador que cumpla tareas, que se encuentre gozando de su franco compensatorio correspondiente o que se hallara cumpliendo con las Licencias Especiales con Goce de Haberes del Art. 23 del presente CCT (exceptuando los puntos 7, 9 y 11) y las licencias gremiales del Art. 23.1 del presente CCT.-

No será percibido por aquellos trabajadores que se hallaren cursando licencia por enfermedad, cumpliendo suspensión o registre ausencia con aviso (justificada o injustificada) o sin aviso dicho día

**Artículo 22º.- Ropa de Trabajo.**

La EMPLEADORA proveerá para uso del personal y sin cargo, la ropa de trabajo necesaria y que consistirá en:

POR AÑO: 2 remeras, 2 pantalones, 2 pares de zapatos, 1 buzo polar o similar, 1 campera, 1 piloto para lluvia.

Será obligación de los trabajadores:

1. Presentarse en su puesto de trabajo con la indumentaria provista por la EMPLEADORA
2. Mantener en perfecto estado de aseo y conservación
3. Dar aviso a sus superiores de cualquier anormalidad o desperfecto con las prendas provistas
4. El buen uso de la prenda otorgada por la EMPLEADORA

En oportunidad de la extinción de la relación laboral, por cualquier causa en que ésta se produjera, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario objeto del presente artículo, el mismo día de la extinción y en óptimas condiciones de conservación, salvo el desgaste natural producto del uso. En caso contrario quedará penalizado con una indemnización equivalente al costo del mismo, que podrá ser descontada de su liquidación de haberes y/o indemnizatoria.

**Artículo 23º. Traslados y suplencias.**

Se contemplan las siguientes situaciones, aplicables a aquellos trabajadores que prestan tareas para un mismo empleador en un establecimiento

23.1. Traslado Definitivo:. Se entiende por traslado de personal, la transferencia de un trabajador a otros establecimiento por razones operativas de la EMPLEADORA dentro del radio de la Ciudad. En este caso se debe contar siempre con el consentimiento expreso de los trabajadores.

23.2.- Traslado Transitorio. Cuando la transferencia de un empleado se efectúe por un período transitorio a fin de cubrir una necesidad puntual del establecimiento al cual se lo destina (ej; cubrir una suplencia); con expreso acuerdo de retorar al establecimiento originario, se entenderá que es un traslado transitorio debiendo el trabajador percibir la misma remuneracion que percibiría el trabajador al que reemplaza-

23.3- Traslado por Eventos Especiales. En los casos de traslados de trabajadores que desempeñen tareas ocasionalmente en localizaciones distintas de su lugar de trabajo, se fija un valor adicional por día laborado de $XXXXXXXX.-. Este valor se irá actualizando al momento de la realización de las paritarias salariales. Asimismo lo EMPLEADORA tomará a su cargo el pago de traslados, hospedaje y viáticos. En tal supuesto se acuerda que la EMPLEADORA les proveerá alojamiento y viáticos, los que no tendrán naturaleza remuneratoria en los términos del artículo 106 de la ley 20.744.-

23.4. Contratación de personal externo para cubrir licencias: asimismo el empleador podrá contratar personal externo para cubrir suplencias y/o vacantes

**Artículo 24.- Medidas de protección a la salud en el ámbito de trabajo**

Ambas partes destacan como axioma insustituible la filosofía de la protección a la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores amparados por la presente convención, orientando claramente los principios y métodos de la ciencia y técnica moderna a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.-

En materia de prevención, las entidades empleadoras deberán cumplir con los siguientes protocolos:

1. Proveer sin cargo alguno y con la frecuencia ordenada medicamente, de la vacunación preventiva de todos sus trabajadores contra enfermedades que puedan contraer en el lugar de trabajo, originadas en el contacto directo o en el cumplimiento de tareas en areas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio.
2. Señalizar los sectores o las areas de trabajo y la ubicación de elementos de seguridad correspondientes
3. Efectuar los reconocimientos médicos periodicos conforme a las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud de los trabajadores, tal como se describen en el articulo siguiente.
4. Efectuar acciones de capacitación para la prevención de accidentes.

Todos los empleados comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de capacitación para el trabajo y en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad. Las mismas se implementarán durante el horario de trabajo. También podrán ser realizadas fuera del horario de trabajo compensando con horas de jornadas de trabajo o reconociendo horas extraordinarias y viáticos. Asimismo se realizaran capacitaciones voluntarias, las cuales no serán de realización obligatoria por parte de los empleados por lo que no se compensaran y se realizaran fuera de la jornada laboral.

**Artículo 25º. Exámenes y Controles Médicos**.

25.1. La EMPLEADORA podrá efectuar por facultativos nombrados por ella un examen médico a su personal cada doce (12) meses. Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes. Las recomendaciones a que den lugar los exámenes médicos serán dadas a conocer a los interesados. Estos exámenes no serán programados durante los días francos.

Asimismo, el personal que se desvincule, cualquiera sea la razón de tal circunstancia, deberá someterse, a requerimiento de la EMPLEADORA, a un examen médico de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.-

25.2. En los casos de enfermedad inculpable del trabajador, y en especial cuando medie orden médica de cumplir reposo absoluto, la EMPLEADORA arbitrará los medios necesarios a fin de evitar el traslado de los mismos para someterse a controles médicos.

A fin de ejercer el derecho de control que le confiere la LCT, LA EMPLEADORA organizará visitas médicas domiciliaras y permitirá que familiares directos del trabajador presenten ante la EMPLEADORA los certificados médicos correspondientes.

Sin perjuicio de lo expuesto, cuando no pudiera constatarse debidamente en el domicilio del empleado la patología esgrimida en el certificado médico, por el tipo de estudios que se requieran, la EMPLEADORA tendrá la facultad de citarlo a fin de realizar un control médico, siendo obligación del empleado concurrir en el día y horario que se le notifique.

La presentación de certificados médicos que no reflejen la real patología será considerada falta grave.

25.3. El trabajador deberá observar y cumplir con la política de medicina laboral y control de ausentismo, establecida por LA EMPLEADORA

25.4 Los certificados médicos presentados por los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

A) Nombre y Apellido del Trabajador.

B) Diagnostico científico de la dolencia.

C) Cantidad de días de reposo.

D) Especificar si puede deambular o no.

E) Fecha de atención, firma, sello, especialidad y número de matrícula del profesional que expide el certificado.

F) Salvar en caso de tachaduras o enmiendas.

**Artículo 26º.- Lugar de Trabajo. Instalaciones.-**

26.1.- En cada establecimiento deberá estar instalado, con todos sus accesorios, un vestuario con baño para el personal masculino y otro para el personal femenino. En los mismos deberán instalarse “lockers”, a fin de que los trabajadores puedan preservar sus elementos personales.

En caso de que resulte materialmente imposible por no permitirlo las instalaciones, dimensiones o las características del vestuario, LA EMPLEADORA dispondrá de un sistema de organización adecuado a fin de que cada trabajador pueda individualizar y guardar sus efectos personales en lugar seguro.

26.2.- Cada establecimiento deberá contar con una sala para el descanso del personal que presta servicios en la misma, con las comodidades necesarias para el descanso e ingerir alimentos, esto siempre que la infraestructura asi lo permita.

26.3. Todo trabajador que cumpla un turno de trabajo de ocho horas en la EMPLEADORA tendrá derecho a gozar de un descanso de media hora para realizar una comida principal (Art 27.1). A este fin, LA EMPLEADORA les deberá proveer un lugar apto, dotado de un horno microondas o similar, por lo menos.

**Artículo 27º. Controles.-**

Los empleados están obligados a someterse a los sistemas de controles personales que se implementen destinados a la protección de los bienes del empleador en los términos y condiciones del Art. 70 de la L.C T.

El empleador tendrá la facultad de realizar control de alcoholemia y drogadicción, con consentimiento del trabajador. Dicho control deberá ser realizado por personal médico contratado por la EMPLEADORA, cuidando la confidencialidad del estudio realizado. La negativa a la realización de dicho control es pasible de sanción disciplinaria.

En lo particular el empleado está obligado a someterse al control de indumentaria y pertenencias. En caso de sospechas fundadas el control se hará en presencia de personal jerárquico del mismo sexo y del delegado, si lo hubiere y estuviere presente, siempre y cuando este último sea persona del mismo sexo que el trabajador. En caso contrario se dará participación a dos compañeros de trabajo, por lo menos, tratándose siempre de personas del mismo sexo y en lugar privado, respetando siempre el decoro del trabajador. Del resultado del control se labrará un acta con la firma de los presentes. En caso de negativa del empleado a la revisión y/o a la firma del acta se dejará constancia por escrito con la firma de los presentes.

**Artículo 28º.- Procedimiento para el caso de acoso sexual, acoso psicológico u hostigamiento en el lugar de trabajo.**

28.1 LA EMPLEADORA no tolerará ningún tipo de acoso ni hostigamiento en el lugar de trabajo, asumiendo un compromiso de cumplimiento de la normativa al respecto y entendiendo como necesario el prevenir conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso en el ámbito laboral.

A este fin se considerará “Acoso sexual” a todo comportamiento de naturaleza sexual verbal o físico que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, ya sea mediante la intimidación, degradación u ofensa. Es una conducta no deseada por la persona objeto de ello, ya sea que se traten de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, flirteos ofensivos o comentarios insinuantes u obscenos, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual, contacto físico deliberado y no consentido, cercanía innecesaria, etc. siendo esta mención simplemente enunciativa y no taxativa.

En relación al acoso psicológico u hostigamiento en el lugar de trabajo, se sancionará la conducta llevada a cabo por cualquier persona o grupo de personas que ejerzan comportamientos caracterizados por la violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática, malintencionada y recurrentemente, durante un tiempo prologando y sobre otra persona en el lugar de trabajo, que pueda producir un daño a su dignidad.

Se aclara que no se considera acoso psicológico ni hostigamiento, la exigencia dirigida a que un trabajador cumpla con las responsabilidades propias de su cargo, ni la aplicación de sanciones disciplinarias con causa, ni las situaciones de presión o conflicto laboral, ni las situaciones de desacuerdo propias del ámbito laboral, entendiéndose como estas a choques, discusiones o eventuales conflictos.

**28.2 Medidas preventivas:**

LA EMPLEADORA y ASURA llevarán a cabo de manera conjunta actividades tendientes a concientizar al personal respecto del acoso sexual, psicológico u hostigamiento, mediante charlas, material informativo o cualquier otra acción que consideren pertinente.

**28.3. Procedimiento para las denuncias.**

28.3.1. La denuncia del caso detectado deberá ser formulada por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento del caso, quienes deberán identificarse y proporcionar toda la información con que cuenten al respecto: personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos, identificación de la potencial víctima.

**28.3.2. Confidencialidad:** las partes se comprometen a mantener estricta confidencialidad a lo largo del procedimiento y todas las investigaciones serán llevadas a cabo con estricta protección de la persona afectada y la persona denunciante.

28.3.3. LA EMPLEADORA designará un comité interno compuesto por personal idóneo y que recibirá capacitación adecuada, cuya función será la de recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias, o consultas en relación a acoso.

Asimismo este comité realizará las investigaciones y sumarios internos que en cada caso corresponda, recabando todas las pruebas necesarias, garantizando la confidencialidad en todos los casos.

Solo podrá realizar una entrevista conjunta entre denunciante y denunciado, mediando previo consentimiento escrito de ambas partes.

Finalizado el proceso, la comisión preparará un informe detallado sobre la denuncia recibida, las personas involucradas, las pruebas recaídas y la conclusión a la que se ha arribado, conjuntamente con la correspondiente medida a tomar.

Este informe deberá ser remitido por la Gerencia de LA EMPLEADORA, a ASURA, al denunciante y al denunciado en un plazo no mayor los 45 días de recibida la denuncia. En un plazo de 5 días de recibido el informe, ASURA podrá sugerir las medidas a aplicar, remitiéndolo formalmente a la EMPLEADORA. En un plazo de 10 días LA EMPLEADORA deberá tomar una decisión que contendrá las medidas que considere pertinentes a fin de resolver el problema planteado, y determinará las posibles medidas disciplinarias a tomar.

28.3.4. ASURA tendrá acceso permanente a la investigación o sumario interno, debiendo ser notificada de la resolución que se tome y reservándose el derecho a solicitar formalmente una reconsideración en caso de disentir con la conclusión arribada por el comité.

28.3.5 LA EMPLEADORA brindará apoyo psicológico a las personas afectadas.

28.3.6 De comprobarse la existencia de falsas denuncias, represalias contra la persona del denunciante o bien divulgación de datos sensibles, se aplicarán las sanciones correspondientes.

28.3.7. **LA EMPLEADORA** notificará formalmente la existencia de este procedimiento a todos los trabajadores, incorporándola en su legajo.

**CAPITULO 8. Beneficios Sociales.**

**Artículo 29º.- Seguro Colectivo de Sepelio.**

Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen, los que serán abonados por la EMPLEADORA, no implicando costo alguno para los trabajadores:

a).- Se conciertan con carácter obligatorio para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma. El seguro de sepelio se concierta para el titular y su grupo familiar primario (cónyuge e hijos). Esto último, de acuerdo a lo definido en el Anexo II c).

b).- Ambos seguros serán contratados por el ASURA, en carácter de instituyente y de único contratante de aquel con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:

c).- El premio de dicho seguro se establece en el valor equivalente al uno por ciento (1%) por ciento del salario básico de la categoría mas baja del CCT, por cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo. Los premios deberán ser abonados por LA EMPLEADORA, y esta deberá depositarlos en la cuenta corriente de ASURA abierta en el Banco XXXXXXXXXX dentro de los primeros 10 días de comenzado el mes.

El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedará automáticamente comprendido en el mismo a partir del día 1º de mes subsiguiente al de su ingreso a la EMPLEADORA y mientras mantenga tal relación con la EMPLEADORA de la actividad.

El capital asegurado por sepelio a partir de la firma del presente convenio se establece en el valor determinado por el costo de un servicio económico de acuerdo con los usos y costumbres.

Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (súper-medidas), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario.

b) REINTEGRO

La Entidad Aseguradora o la ASURA pagará a los beneficiarios o a los herederos legales del asegurado en caso de no prestarse el servicio de sepelio, el importe que corresponda.

c) FAMILIARES COMPRENDIDOS

El Seguro de Sepelio cubrirá al titular y a su grupo familiar primario de acuerdo con el siguiente detalle:

1).- El cónyuge y/o concubina del afiliado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la Resolución 210/81 del I.N.O.S.

2).- Los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad; no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.

3).- Los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años inclusive que esté exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente.

4).- Los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en el siguiente inciso: Se podrá autorizar la inclusión como beneficiario, de otro ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la ley de obras sociales.

**Articulo 30º: Instituto de Capacitacion Profesional (ICP)**

Créase el Instituto de Capacitación Profesional para Empleados de Establecimientos, que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de la actividad.

Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores del 0,5% mensuales sobre el salario básico de la categoría mas baja del CCT, que se abonará por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En el término de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio la entidad sindical signataria de la presente –ASURA- instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

**Artículo 31º. Aportes Sindicales.**

LA EMPLEADORA retendrá la cuota sindical del (2.5%) de los salarios brutos, constituyéndose en agente de retención, conforme las leyes vigentes

2.- A tal efecto EL SINDICATO comunicará las listas del personal afiliado al que deba efectuarse dichos descuentos con una anticipación de 10 días hábiles a la finalización de cada mes.

**Artículo 32º- Retención de Cuotas y Contribuciones**

La EMPLEADORA actuará como “agente de retención” de cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la ASURA por estar afiliados a las mismas en los términos y condiciones establecidos en las disposiciones vigentes.

Aquellas otras retenciones que a pedido de la ASURA con previa autorización de descuento por parte del trabajador, donde se indique el motivo y el monto a retener, serán también efectuadas por la EMPLEADORA, previa conformidad que el trabajador efectuara a las entidades.

**Artículo 33º. Obra Social.**

Las institutuciones empleadoras practicaran retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuaran los depositos pertinentes con destino a la Obra Social sindical que comprende a los trabajadores de este convenio, en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23660 y 23661 de Obras Sociales y Seguro Nacional de Salud respectivamente. Los aportes y contribuciones se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificados en caso de pluriempleo; entendido el mismo como aquella situación que se configura cuando una persona realiza más de una actividad profesional o bien cuando un mismo trabajo se lleva a término en lugares distintos para diferentes empledores.

**Artículo 34º.- Contribución solidaria**

De conformidad con lo establecido por el articulo 9°de la ley 14.250 (t.o. por Dto. 108/88) se instituye un aporte solidario, por el plazo de 18 (dieciocho) meses a contar desde la fecha de vigencia de este convenio, a cargo de cada trabajador no afiliado comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, equivalente al 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta total que por todo concepto perciba cada trabajador comprendido. A tales efectos y con los alcances del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales el empleador se erigirá en agente de retención de dicho aporte, a partir de la firma del presente, debiendo liquidarlo bajo el concepto “Cuota solidaria ASURA”.- estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta corriente XXXXXXXXXXXX del ASURA abierta en el Banco de XXXXXXX, debiendo adjuntar a la organización gremial, la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la remuneración total que le corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado.

**Artículo 35°.- Contribución EMPLEADORA.**

Cada EMPLEADORA alcanzada por esta CCT efectuara una contribución mensual al ASURA, destinada al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en un importe equivalente al 2,5% (dos por ciento) del salario bruto total mensual que corresponda a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención, el mismo se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la vigencia de esta Convención. Los importes resultantes deberán depositarse en la cuenta corriente de la -ASURA.- abierta en el Banco XXXXXXXXXXXX2.-

**Artículo 36º.- Derecho a la Información.**

Las Partes se obligan mutuamente a brindarse toda aquella información atinente al tratamiento de las cuestiones que se planteen en la mesa de negociaciones y que resulten necesarias para evaluar el desempeño y productividad del personal, la evolución de la siniestralidad, el presentismo y ausentismo en la EMPLEADORA, las altas y bajas, la incorporación de nueva tecnología, el desarrollo conjunto de acciones de capacitación y formación profesional, así como capacitación en materia de higiene y seguridad. Ambas Partes se obligan a resguardar la confidencialidad de la información a la que acceda en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo de trabajo y en las leyes 24.013 y 25.250.

Con el fin de mantener actualizados los padrones la EMPLEADORA informara en forma mensual a ASURA, las altas y bajas que se produzcan.

**CAPITULO 9 - Disposiciones complementarias y transitorias**

**Artículo 37.º.- Domicilio de las Partes**

37.1.- LAS PARTES constituyen domicilio legal en los siguientes lugares:

37.1.1.- ASURA. Constituye domicilio en XXXXXX

37.1.2.- LA REPRESENTACION EMPLEADORA constituye domicilio en XXXXXX

36.2.- En dichos domicilios se practicarán todas las notificaciones, citaciones e intimaciones que las partes deban cursarse.

36.3.- Los mismos subsistirán hasta su cambio lo que surtirá efecto a partir del día siguiente al de su comunicación por medio fehaciente.-

36.4.- En primera instancia, la resolución de conflictos corresponderá a la autoridad laboral competente. Y en segunda instancia estas partes se someterán a los tribunales del trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Articulo 38º: LAS PARTES le confieren a los datos consignados en la presente y documentación adjunta el carácter de declaración jurada. Asimismo declaran bajo juramento que las firmas insertas son auténticas.**

En prueba de conformidad se firman TRES (3) ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto, en el lugar y fecha del epígrafe.-

REPRESENTACION EMPLEADORA ASURA